



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 3819/2019
24.06.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Зоране Делибашић и Гордане Комненић, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Маја Раднић, адвокат из ..., против туженог ЈП „Електропривреда Србије“ Београд, ради утврђења дискриминације, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж 603/19 од 19.06.2019. године, у седници одржаној 24.06.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж 603/19 од 19.06.2019. године.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 27/18 од 13.11.2018. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тужилац тражио да се утврди да је тужени извршио дискриминацију тужиоца тако што је ББ извршио исплату јубиларне награде за 40 година рада код туженог. Ставом другим изреке обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка од 1.250,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж 603/19 од 19.06.2019. године, жалба тужиоца је одбијена, као неоснована и првостепена пресуда потврђена, а одбијен је и захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против правноснажне пресуде донесене у другом степену, тужилац је изјавио ревизију, због погрешне примене материјалног права и погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, број 72/11 и 55/14), па је нашао да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности, а ревизијом се не указује на друге повреде поступка због којих се она може изјавити, применом члана 407. став 1. ЗПП.

Према чињеничном стању на ком је заснована побијана одлука, тужилац је био запослен код туженог, у Огранку „Површински копови ...“, до 25.12.2014. године, када му је на лични захтев, а на основу решења туженог од 11.12.2014. године, престао радни однос због стицања права на старосну пензију, са навршени 51 године и 8 месеци живота и 41 године и 8 месеци стажа осигурања. Код туженог је био запослен и ББ, у Огранку РБ „...“ ОЦ „...“ ..., који је преминуо 28.01.2015. године. У тренутку смрти био је запослен код туженог и на дан 27.01.2015. године имао је 39 година и 18 дана стажа осигурања, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем, а 40 година стажа осигурања навршио би 12.11.2015. године. Дана 26.02.2015. године правним следбеницима ББ исплаћена је јубиларна награда за 40 година радног стажа код туженог. Тужилац коме није признато право на јубиларну награду за остварених 40 година радног стажа, тужбом у овој правној ствари тражи да се утврди да је на овај начин дискриминисан у односу ББ.

Оцењујући основаност тужбеног захтева, судови су утврдили и да је 07.02.2015. године, ступио на снагу Посебни колективни уговор за Електропривреду Србије, којим је, одредбом члана 49, поред права на јубиларну награду за 10, 20 и 30 година проведених на раду код послодавца, установљено и право на јубиларну награду за 40 година рада код туженог-послодавца, као и у зависним привредним друштвима и њиховим правним претходницима (члан 49. став 1. и 3. ПКУ). Ставом 2. истог члана одређено је да се у време проведено код послодавца, у смислу става 1. овог члана, урачунава пун стаж осигурања, односно укупан стаж осигурања са увећаним трајањем за запослене који раде на тим пословима, а према ставу 6. истог члана, услов који се односи на укупну дужину рада из става 1. овог члана, испуњава и запослени који би у години у којој одлази у пензију или умре – испунио наведени услов, без обзира да ли тај услов испуњава и у тренутку када му престаје радни однос. У циљу јединственог поступања према свим запосленима код туженог и у зависним привредним друштвима, 19.06.2015. године доната је Одлука о утврђивању права на јубиларну награду запосленима у РБ „...“ д.о.о. ..., којом је одређено да ће се јубиларна награда исплатити свим запосленима који су пре 07. фебруара навршили 10, 20, 30 или 40 година укупног времена проведеног на раду код послодавца, у зависним привредним друштвима и њиховим правним претходницима – на начин и под условима одређеним ставом 49. ПКУ за Електропривреду Србије.

Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили тужбени захтев, као неоснован, налазећи да у конкретном случају у поступању туженог није било дискриминаторског понашања у односу на тужиоца.

Забрана дискриминације на раду прописана је Законом о раду у члану 19. и 20. а појам дискриминације ближе описан у члану 2. Закона о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ 22/09), по коме изрази "дискриминација" и "дискриминаторско поступање" означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно

пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на било ком личном својству тих лица. Законом о забрани дискриминације, у члану 16. прописано је да је забрањена дискриминације у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада као што су право на рад, на слободан избор запослења, напредовања у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат као и на заштиту од незапослености. Из наведених одредаба произилази да су најбитније карактеристика дискриминације - прављење разлике између лица које тврди да је дискриминисано и других лица у истој или упоредивој ситуацији, које при том мора бити неоправдано и мора бити везано за неко лично својство дискриминисаног лица.

У овом случају, правилно су нижестепени судови закључили да није било неоправданог прављења разлике и неједнаког поступања према тужиоцу у односу на сада пок. ББ, као ни повреде начела једнаких права и обавеза из члана 5. и 8. овог Закона, јер тужилац на било који начин – посредан или непосредан, није стављен у неповољнији положај у односу на именовано лице. Наиме, тужиоцу је радни однос код туженог престао крајем 2014. године, до када су право на јубиларну награду имали запослени само за остварених 10, 20 и 30 година рада код послодавца. Право на јубиларну награду за остварених 40 година рада, установљено је тек Посебним колективним уговором за Електропривреду Србије донетим 2015. године, односно у години у којој тужилац више није био у радном односу код туженог. Овај Посебни колективни уговор јесте ступио на снагу 07.02.2015. године, али одредбом члана 49., која регулише ово право, признање права на јубиларну награду није ограничено само на запослене који су то право стекли након његовог ступања на снагу, односно након 07. фебруара 2015. године, већ је – супротно оваквом становишту, ово право признато и запосленима који су у тој години, а пре наведеног датума, испунили услов из овог члана, како је одређено и Одлуком о утврђивању права на јубиларну награду запосленима у РБ „...“. При том, ставом 6. члана 49. ПКУ, одређено је да услов који се односи на укупну дужину рада код послодавца (из става 1. овог члана), испуњава и запослени који би испунио наведени услов у години у којој одлази у пензију или умре, без обзира да ли тај услов испуњава и у тренутку када му престаје радни однос. То значи да ће се ово право признати сваком запосленом који би у току године испунио услов за признавање права на јубиларну награду, без обзира да ли је и у тренутку када му престаје радни однос – било одласком у пензију или услед смрти, навршио пуних 10, 20, 30 или 40 година рада код послодавца. Из наведеног даље произилази да ББ, који је код туженог радио и у 2015. години – до своје смрти 28.01.2015. године, а 40 година стажа осигурања код туженог би навршио тек 12.11.2015. године, испуњава услов из члана 49. став 1, 2. и 6. Посебног колективног уговора за Електропривреду Србије, без обзира што је преминуо пре ступања на снагу овог Колективног уговора и пре навршених пуних 40 година стажа осигурања.

За разлику од ББ, тужилац 2015. године више није био у радном односу код туженог, а до краја 2014. године (до када је тужилац радио), запосленима код туженог није било предвиђено право на јубиларну награду за навршених 40 година рада код

послодавца. То значи да тужилац и наведено именовано лице нису били у истој ситуацији, па се не може говорити ни о неоправданом прављењу разлике између лица у истој ситуацији, па судови основано закључују да у поступању туженог није било дискриминаторског поступања у односу на тужиоца. Околност да ли је било услова да се и тужиоцу призна право на ову јубиларну награду, може бити предмет преиспитивања само у посебном поступку, са захтевом тужиоца за признавање овог права, али у одсуству основних показатеља оваквог понашања - неоправданог прављења разлике међу запосленима на основу неког личног својства једног од њих, не представља основ за утврђење постојања дискриминаторског поступања туженог према тужиоцу.

На основу изнетог, Врховни касациони суд налази да је побијаном одлуком правилном применом материјалног права одлучено о тужбеном захтеву, па је применом члана 414. став 1. ЗПП, одлучио као у изреци.

**Председник већа-судија
Весна Поповић,с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић