



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев 1262/2021**  
**08.04.2021. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Бранислава Босиљковића, председника већа, Бранке Дражић и Данијеле Николић, чланова већа, у парници тужиоца Савез озбиљних синдикалаца са седиштем у Београду, чији је пуномоћник Никола Николић адвокат из ..., против туженог Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“, ради заштите од дискриминације, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж 6543/20 од 19.11.2020. године, у седници већа одржаној дана 08.04.2021. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж 6543/20 од 19.11.2020. године.

**ОДБИЈА СЕ** као неоснован захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка.

**Образложење**

Пресудом Вишег суда у Београду П1 3/19 од 24.06.2020. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тражено да се утврди да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу, да му се забрани даље вршење радњи дискриминације, као и да се утврди ништавост члана 36. и 90. Колективног уговора Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“ из Београда бр. 12082 од 04.10.2018. године, објављеног у „Службеном листу Града Београда“ бр. 96, дана 11.10.2018. године. Ставом другим изреке, обавезан је тужилац да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 950,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж 6543/20 од 19.11.2020. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена је пресуда Вишег суда у Београду П1 3/19 од 24.06.2020. године. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилац је благовремено изјавио ревизију због погрешне примене материјалног права.

Тужени је изјавио одговор на ревизију.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку применом члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/2011, 49/2013 – УС, 74/2013 – УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020, у даљем тексту: ЗПП) и утврдио да ревизија тужиоца није основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према утврђеном чињеничном стању, код туженог је на снази Колективни уговор бр. 12082 од 04.10.2018. године, објављен у „Службеном листу Града Београда“ бр. 96 од 11.10.2018. године, закључен између градоначелника Града Београда у име Града Београда као оснивача ЈКП ГСП „Београд“, в.д. директора послодавца ЈКП ГСП „Београд“ и његових репрезентативних синдиката: Савеза самосталних синдиката Србије – Синдикалне организације ГСП „Београд“ и Синдиката радника запослених у ГСП, на основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 75/14, 113/17), Посебног колективног уговора за јавно предузеће у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ бр. 21/18) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда“ бр. 78/2018). Колективним уговором уређена су права, обавезе и одговорности запослених код туженог, заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зараде и друга примања запослених из области радних односа, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца. Одредбом члана 36. став 1. Колективног уговора предвиђено је да је, у циљу превенције радне инвалидности, послодавац дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца. Ставом 2. тог члана предвиђено је да је за учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења послодавац дужан да месечно уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавно предузеће у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупне масе средстава исплаћених за зараде свих запослених, сходно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца. Одредбом члана 90. став 1. алинеја 1-6. Колективног уговора прописао је да је послодавац дужан да репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. Послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуга запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад, уколико му то дозвољавају финансијске могућности. Послодавац је дужан да представницима репрезентативних синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленима, да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама,

седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи, да председника репрезентативног синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката, да репрезентативним синдикатима омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду. Зарада председника репрезентативног синдиката код послодавца одређује се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца (алинеја 7.). Према ставу 2. тог члана нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду. Одлуком ЈКП ГСП „Београд“ од 08.09.2015. године, тужиоцу је ради обављања синдикалних активности без накнаде додељена просторија број 4 у згради у Панчићевој број 3, док је Одлуком број 15629 од 26.12.2018. године, која се примењује почев од 01.01. до 30.06.2019. године, утврђен месечни фонд плаћених часова за обављање синдикалних функција за председнике свих синдиката у предузећу и за председнике синдикалних подружница. По притужби коју је тужилац поднео Поверенику за заштиту равноправности против ЈКП ГСП „Београд“, а ради дискриминације која је према њему извршена одредбама члана 36. и 90. Колективног уговора, поступак је обустављен закључком повереника од 12.04.2019. године са образложењем да није дошло до повреде права и законом забрањене дискриминације из разлога што су спорне одредбе због којих је поднета притужба преузете из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, чији потписник није ЈКП ГСП „Београд“ против кога је поднета притужба, као и из члана 211. Закона о раду, имајући при том у виду и став Уставног суда у одлуци од 28.03.2019. године према ком положај синдикалних организација без својства репрезентативности није предмет Колективног уговора код послодавца, односно да те синдикалне организације одређена права остварују на основу појединачних одредаба Закона о раду и сагласно споразумима које закључују са послодавцем. Синдикална организација ГСП „Београд“, Савез самосталних синдиката је дописом од 08.07.2019. године обавестила директора ОЈ правних послова да су на састанку који је одржан 19.10.2017. године, позвани сви синдикати ЈКП ГСП „Београд“ да дају своје примедбе и сугестије у писаној форми у року од 45 дана за Посебни и Појединачни колективни уговор, да су састанку присуствовали представници девет синдиката, међу којима је био присутан и представник тужиоца (посебно позван 16.10.2017. године), али да том приликом нико од представника није доставио ниједан предлог, примедбу или сугестију на текст Колективног уговора. Директор финансија туженог обратио се дописом од 17.12.2019. године извршном директору за људске ресурсе са обавештењем у коме се наводи да ЈКП ГСП „Београд“ поступа у складу са чланом 36. став 1. важећег колективног уговора и у циљу превенције радне инвалидности месечно на посебан рачун уплаћује средства репрезентативним синдикатима код послодавца у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката код послодавца, да је дана 17.05.2019. године, закључен уговор са Градским центром за физичку културу који има за предмет рекреативни опоравак запослених (коришћење базена уз употребу сауне, сале за пилатес, програм „аквабик“ и кардио теретане уз стручни рад), на основу ког уговора је ГСП као послодавац на други начин, осим оног који је предвиђен чланом 36. став 1. Колективног уговора, обезбедио рекреативни опоравак свих запослених у предузећу.

Код овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су одбили тужбени захтев оценивши да у конкретном случају не постоји неоправдана повреда начела једнаких права и обавеза, нити да је спорним одредбама члана 36. и 90. Колективног уговора туженог према тужиоцу учињена дискриминација. Ово имајући у виду да су у питању одредбе којима се члановима репрезентативних синдиката (који управо по основу утврђеног својства репрезентативности закључују Колективни уговор са послодавцем, у смислу члана 239, 240. и 247. Закона о раду) кроз право на колективно преговарање даје могућност утицаја на садржину одредаба Колективног уговора, као и право да издејствују већа права на основу веће бројности чланства (запослених) у односу на чланство нерепрезентативних синдиката, што је по оцени судова сагласно одредбама члана 3. став 1, 4. став 1, 8, 10, 211, 212, 218, 219. и 247. Закона о раду, са којима су у сагласности одредбе члана 1, 89, као и спорне одредбе члана 36. и 90. Колективног уговора.

По оцени Врховног касационог суда, становиште нижестепених судова је правилно.

Одредбама члана 21. Устава РС утврђено да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације и да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Забрана дискриминације зајемчена је и међународним правним изворима – Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (члан 14.) и Додатним протоколом број 12 уз Европску конвенцију, као и Међународним пактом о грађанским и политичким правима (члан 26.). Држава Србија се свим тим правним актима обавезала да свакоме обезбеди потребну заштиту у случају дискриминације, како би право на једнакост заиста било практично и делотворно.

Забрана дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, прописана је и члановима 18. до 23. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05...75/14).

Појам дискриминације ближе је 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. Одредбом члана 5. истог закона прописано је да су облици дискриминације непосредна и посредна дискриминација, а одредбе чл. 6. и 7. дефинишу непосредну и посредну дискриминацију као стављање лица (или групе лица) у неповољнији положај због његовог (односно њиховог) личног својства, што се може чинити на различите начине – актом, радњом или пропуштањем. Одредбом члана 8. тог закона прописано је да повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и

циља који се овим мерама остварује. 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. Чланом 25. став 1. забрањена је дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци односно синдикалној организацији. 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 конкретном случају, свој захтев за утврђивање дискриминације тужилац је засновао на тврдњи да је ускраћивањем финансирања синдикалних активности тужиоцу као нерепрезентативном синдикату код туженог, по основу члана 36. Колективног уговора, односно ускраћивањем права и погодности предвиђених чланом 90. Колективног уговора, тужилац као нерепрезентативни синдикат код туженог неоправдано стављен у неповољнији положај у односу на репрезентативне синдикате, чиме је извршена дискриминација тужиоца, као нерепрезентативног синдиката управо по основу својства репрезентативности односно нерепрезентативности.

По оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови оценили да одредбе члана 36. и 90. Колективног уговора туженог нису дискриминаторске у односу на тужиоца као нерепрезентативни синдикат код туженог, у смислу одредаба члана 18. Закона о раду и чл. 6, 8, 16. и 25. Закона о забрани дискриминације, којима се забрањује дискриминација у области рада, јер већа права репрезентативних синдиката у односу на нерепрезентативне синдикате код истог послодавца, своје упориште имају у одредбама Закона о раду. Према одредби члана 247. тог закона, колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. Колективни уговор код послодавца садржи одредбе којима се с једне стране уређују права, обавезе и одговорности свих запослених код тог послодавца и послодавца и одредбе којима се с друге стране уређују међусобни односи учесника колективног уговора, дакле, репрезентативних синдиката и послодавца (члан 3 став 1. и 247. Закона о раду). Положај синдикалних организација без својства репрезентативности није законом одређен као предмет колективног уговора код послодавца. Те синдикалне организације одређена своја права остварују на основу појединих одредаба Закона о раду (чл. 209, 210, 211, 213. и 214. Закона о раду) и сагласно споразумима које закључују са послодавцем. Колективни уговор код послодавца мора бити у складу са законом, с тим што, према члану 8. став 2. Закона о раду, колективним уговором могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, осим ако је законом другачије одређено. Колективни уговор је усклађен са законом ако је за запослене једнако повољан као закон или ако је повољнији од закона (када уређује питања која нису уређена императивним законским одредбама). Закон о раду регулише поступак и услове за стицање својства репрезентативности (члан 223. – 232. и члан 218. и 219. Закона о раду), док је чланом 239. Закона о раду синдикату коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, признато право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу, право на учешће у решавању колективних радних спорова, право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу и друга права у складу

са законом. Из наведеног произлази да је репрезентативним синдикатим кроз право на колективно преговарање дата могућност утицаја на садржину одредаба Колективног уговора, као и право да издејствују већа права управо по основу својства репрезентативности, односно по основу бројности и масовности чланства, у складу са одговарајућим одредбама Закона о раду.

Имајући у виду напред наведено, и по оцени Врховног касационог суда, одредбама члана 36. и 90. Колективног уговора тужилац као нерепрезентативни синдикат није стављен у неповољнији положај у односу на репрезентативне синдикате код послодавца, нити је тим одредбама према тужиоцу учињена дискриминација по основу својства репрезентативности односно нерепрезентативности. Ово с тога што је законом призната репрезентативност својство синдиката на основу ког тај синдикат има одређена преимућства и може издејствовати и већа права у складу са законом у односу на друге синдикате који то својство немају. Једно од најважнијих таквих права репрезентативног синдиката јесте право да учествују у колективном преговарању и закључењу колективних уговора који, поред одредаба којима се уређују права, обавезе и одговорности свих запослених код тог послодавца и послодавца, садрже и одредбе којима се посебно уређују међусобни односи учесника колективног уговора, односно репрезентативних синдиката и послодавца. Те одредбе којима се уређују међусобни односи учесника колективног уговора делују *inter partes*, односно између уговорних страна, а не *erga omnes* (према трећим лицима), што је у складу са одредбом члана 3. став 1. Закона о раду. Положај синдикалних организација без својства репрезентативности није законом одређен као предмет колективног уговора, па отуда учесници колективног уговора немају обавезу да посебно уређују питања која се тичу положаја односно права синдиката без својства репрезентативности. С тим у вези, спорним одредбама члана 36. и 90. Колективног уговора туженог регулисане су управо обавезе послодавца у односу на другу уговорну страну - репрезентативне синдикате као потписнике Колективног уговора и тичу се њиховог међусобног односа. По становишту Врховног касационог суда, а супротно наводима ревизије, то не значи да је такво уговарање у односу на тужиоца као нерепрезентативни синдикат дискриминаторско и да је тужилац на тај начин стављен у неповољнији положај у односу на репрезентативне синдикате, јер они своја права и погодности остварују у складу са одредбама Закона о раду и кроз споразуме које закључују са послодавцем, односно како је то посебно наглашено одредбом члана 90. став 2. у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавно предузеће у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду. Осим тога, та права и погодности која су репрезентативним синдикатима призната спорним одредбама колективног уговора у конкретном случају нису ускраћена тужиоцу као нерепрезентативном синдикату. Наиме, тужиоцу је практично омогућено да у складу са чланом 90. Колективног уговора несметано обавља своју синдикалну делатност, будући да му је на основу одлуке туженог обезбеђена просторија за обављање синдикалне делатности без накнаде, сразмерно броју чланова утврђен је месечни фонд плаћених часова за обављање синдикалних функција за председника и председника синдикалних подружница, дата му је могућност да изнесе примедбе и сугестије на текст спорног Колективног уговора од 04.10.2018. године. У складу са чланом 36. Колективног уговора, а у циљу превенције радне инвалидности закључен је уговор са Градским центром за физичку културу који има за предмет рекреативни опоравак запослених (коришћење базена уз употребу сауне, сале за пилатес, програм „аквабик“ и кардио теретане уз стручни рад), на основу ког уговора је тужени обезбедио рекреативни опоравак свих запослених у предузећу, дакле и запослених који су чланови нерепрезентативних синдиката. Чланом 27. Колективног уговора признато је право на

плаћено одсуство ради коришћења рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и ради учествовања у спортским и радно – производним такмичењима признато је свим запосленим код послодавца, без обзира на синдикалну припадност, док је према чланом 89. послодавац обавезан да свим синдикатима омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то кроз право да покрећу иницијативе, подносе захтеве и предлоге и да заузимају ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада, да се информишу о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај и др.), да се упознају са достављеним материјалима и позивају да присуствује седницама на којима се размењују мишљења, предлози и иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених. Стога су неосноване тврдње да су одредбама члана 36. и 90. Колективног уговора тужиоцу као нерепрезентативном синдикату код туженог ускраћена права прописана Законом о раду услед тога што се могућност обављања синдикалне делатности пружа само репрезентативним синдикатима код туженог чиме је стављен у неравноправни положај у односу на репрезентативне синдикате код послодавца, што представља дискриминаторско поступање према тужиоцу.

На другачију одлуку суда у овој правној ствари нису од утицаја ни наводи тужиоца којима указује да повлашћени третман репрезентативних синдиката произлази из одредба члана 90. став 1. алинеја 7. Колективног уговора којом је прописано да се зарада председника репрезентативног синдиката код послодавца одређује споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца. Ово имајући у виду да је одлуком Уставног суда I Уо-6/2019 од 02.07.2020. године, која је објављена у „Службеном гласнику РС“ број 104/2020 од 31.07.2020. године, утврђено да одредба члана 90. став 1. алинеја 7. Колективног уговора Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“ („Службени лист града Београда“ бр. 96/18) није у сагласности са законом. Доношењем наведене одлуке Уставног суда престала је да важи одредба члана 90. став 1. алинеја 7. Колективног уговора, сходно одредби члана 58. став 1. и 60. став 1. Закона о Уставном суду којом је прописано да се закони и други општи акти за које је одлуком Уставног суда утврђено да нису у сагласности са Уставом, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима или законом, не могу примењивати на односе који су настали пре дана објављивања одлуке Уставног суда, ако до тог дана нису правноснажно решени, а што је овде случај.

Из наведених разлога, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци на основу члана 414. став 1. Закона о парничном поступку.

Захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка је одбијен као неоснован с обзиром да одговор на ревизију није обавезан, ни нужан у поступку по овом ванредном правном леку, те је применом члана 165. ЗПП одлучено као у ставу другом изреке.

**Председник већа – судија  
Бранислав Босиљковић, с.р.**

За тачност отправка  
управитељ писарнице  
Марина Антонић