



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 324/2022**  
**23.02.2022. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Добриле Страјина, председника већа, Гордане Комненић и Драгане Миросављевић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Раде Митровић, адвокат из ..., против тужене Општине Власотинце, коју заступа Општинско правобранилаштво Власотинце, ради заштите од дискриминације, одлучујући о ревизији тужиље изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3635/2021 од 02.11.2021. године, у седници одржаној 23.02.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 3635/2021 од 02.11.2021. године.

**Образложење**

Пресудом Вишег суда у Лесковцу П1 13/20 од 21.05.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиље да се утврди да је претрпела дискриминацију на раду у Општинској управи Општине Власотинце, јер је само њој од свих запослених у Одељењу за ... одбијено од зараде за месец јун 2017. године 18 сати од укупног броја сати, по усменом налогу тадашње начелнице, без икаквог правног основа и образложења, као неоснован. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиље којим је тражила да јој тужена накнади све трошкове поступка, колико буду изнели са законском затезном каматом од дана пресуђења па до коначне исплате, као и тужбени захтев да у дневном листу „Блиц“ о свом трошку објави пресуду донету поводом ове тужбе, као неоснован. Ставом трећим изреке, обавезана је тужиља да туженој на име трошкова парничног поступка исплати износ од 64.500,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 3635/2021 од 02.11.2021. године, одбијена је као неоснована жалба тужиље и потврђена првостепена пресуда.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужиља је благовремено изјавила ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешне примене материјалног права и погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Тужена је доставила одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку ("Службени гласник РС", бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18, 18/20) – у даљем тексту: ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

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, као ни друге битне повреде одредаба парничног поступка из члана 407. став 1. ЗПП због којих се ревизија може изјавити. У поступку по жалби, другостепени суд није пропустио да примени нити је неправилно применио одредбе процесног закона, што је било или могло бити од утицаја на законитост и правилност побијане пресуде.

Према утврђеном чињеничном стању, тужила је запослена код тужене почев од 01.11.2008. године, а у 2017. години, била је распоређена на пословима ... у Одељењу за ... . Шеф тог одељења, ББ, је био надлежан да сачињава извештаје о присутности на раду запослених, који се достављају рачуноводству, јер су исти основ за обрачун зараде. У извештају за месец јун 2017. године, шеф је за тужилу уписао 158 радних сати, након што му је тадашња начелница ВВ указала да је нетачан извештај да тужила има 176 радних сати, јер је тужила излазила са посла у месецу јуну 2017. године и то дана 06.06.2017. године и дана 13.06.2017. године. Тужила се наведених дана, након уласка у зграду пре 07 часова, евидентирала електронски и уписала у свеску запослених и након 15 минута, пошто се јавила шефу да има неке приватне обавезе, напустила зграду Општинске управе и до краја радног времена се није вратила. Извештај са умањењем броја радних сати, за 18 радних сати, достављен је рачуноводству за тај месец. Код тужене је у спорном периоду био у примени Правилник о садржини и начину вођења евиденције о присуству на раду, који прописује две евиденције: основну – уписом у књигу и помоћну (електронску) – према ИД картици запослених. Према електронској евиденцији на ИД картици тужиле, евидентиран је улазак тужиле дана 06.06.2017. године и дана 13.06.2017. године, али није евидентиран излазак. Пред крај тог месеца, тужила је поднела захтев за коришћење годишњег одмора у намери да та два дана правда коришћењем годишњег одмора, који захтев је начелница одбила, јер је након увида у електронску евиденцију констатовала да се тужила у спорним данима регистровала, односно евидентирала свој долазак на рад, због чега јој није дозволила да излазак са рада, након евидентирања, покрије коришћењем годишњег одмора. Тужила је странка у већем броју поступака пред судовима и јавним тужилаштвима, по разним основама и због тога је више пута обавештавала шефа усмено, а некада и писмено, о потреби да изађе с посла у току радног времена. Одсуство и кашњење запослених у трајању до једног сата се толерише и у тим ситуацијама се не умањују радни сати. Тужила сматра да је трпела дискриминацију од стране тужене због политичке опредељености, али и чињенице да против тужене води судске поступке ради заштите од злостављања на раду, тако што је само њој од свих запослених у одељењу где ради одбијено од зараде за месец јун 2017. године, за одређени број сати када је одсуствовала са рада.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, нижесетепени судови су позивајући се на одредбу члана 21. Устава Републике Србије, члан 1. Протокола 12. уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, одредбе члана 2, 4, 5, 6, 7, 16, 45. Закона о забрани дискриминације и члана 18. Закона о раду,

закључили да је тужбени захтев тужиље неосновна, због тога што дискриминација није свако неједнако поступање односно неоправдано прављење разлике, већ је дискриминација прављење разлике односно неједнако поступање у односу на лице или групу лица која се заснива на неком личном својству. Тужиља током поступка није учинила вероватним да је неједнако поступање према њој представљало забрањену дискриминацију због њеног личног својства – политичког убеђења и вођења поступка за заштиту од злостављања на раду. Тужиља није указивала која су то њена конкретна политичка убеђења и политичка убеђења начелника тужене, а која тврди да су довела до неоправданог прављења разлике и неједнаког поступања тужене у односу на њу, а тужена је доказала постојање оправданог и објективног разлога за умањење зараде тужиљи, које је уследило због евидентираног одсуства тужиље на радном месту у околностима када је интерним актом, Правилником о садржини и начину вођења евиденције о присутности на раду у Општинској управи Општине Власотинце, уређен начин вођења евиденције о присутности на раду запослених у Општинској управи.

Одредбом члана 2. став 1. тачка 1) Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09) прописано је да у овом закону 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 раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварима, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства).

Према одредби члана 45. истог закона, ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив (став 1). Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени (став 2).

Одредбом члана 18. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 13/17 и 113/17) прописано је да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Одредбом члана 19. истог закона прописано је да непосредна дискриминација, у смислу овог закона, јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 18.

овог закона којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији. Посредна дискриминација, у смислу овог закона постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18. овог закона.

Према одредби члана 20. Закона о раду, дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду. Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су.

Имајући у виду утврђено чињенично стање и цитиране одредбе закона, правилно је налажење другостепеног суда да је основано првостепени суд поступио када је одбио као неоснован тужбени захтев тужиле, с обзиром да током поступка тужилца није учинила вероватним да је тужена извршила акт дискриминације на начин ближе наведен у изреци првостепене одлуке, односно да је различито поступала према њој због неког њеног личног својства. Околност да је тужилци од зараде одбијен новчани износ за месец јун 2017. године, може бити предмет преиспитивања само у посебном поступку, са захтевом тужиле за признавање овог права, али у одсуству осталих показатеља оваквог понашања – неоправдано прављење разлике међу запосленима на основу неког личног својства једног од њих, не представља основ за утврђење постојања дискриминаторског поступања тужене према тужилци.

Из изложених разлога, Врховни касациони суд је одлучио као у изреци пресуде на основу члана 414. став 1. ЗПП.

**Председник већа – судија  
Добрила Страјина,с.р.**

**За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић**