



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 2137/2022**  
**22.09.2022. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Бранка Станића, председника већа, Тајјане Матковић Стефановић и Тајјане Миљуш, чланова већа, у парници по тужби тужила АА из ..., ББ из ... и ВВ из ..., чији је заједнички пуномоћник Миодраг Јанковић, адвокат из ..., против тужене Републике Србије, Министарство унутрашњих послова, Дирекција полиције Београд, коју заступа Државно правобранилаштво из Београда, ради утврђења дискриминације и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужила изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 530/22 од 10.03.2022. године, у седници већа одржаној дана 22.09.2022. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужила изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 530/22 од 10.03.2022. године.

**Образложење**

Пресудом Вишег суда у Београду П1 215/19 од 10.11.2021. године, ставом првим изреке, одбијени су као неосновани тужбени захтеви тужила којим су тражиле да се утврди да су радно дискриминисане од стране тужене, јер тужена није донела и одбија да донесе решења о престанку радног односа тужилама као осталим запосленима тужене којима је донела решења о престанку радног односа закључно са 31.12.2013. године који су послове и задатке из надлежности МУП-а обављали на територији АП КиМ након 1999. године, на основу којих решења је Републички фонд за ПИО донео решење о признавању права на посебну пензију. Ставом другим изреке, одбијени су као неосновани тужбени захтеви тужила којим су тражиле да суд забрани туженој понашање којим одбија достављање решења о заснивању радног односа, решења о престанку радног односа и извештај за тужиле Републичком фонду ПИО да су тужиле послове из надлежности МУП-а обављале на територији АП КиМ од заснивања радног односа од 2009. године, како би Републички фонд ПИО на основу достављених решења и извештаја донео решење тужилама о признавању права на посебну пензију. Ставом трећим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужила да суд наложи туженој да тужилама достави решење о заснивању радног односа код тужене, донесе решење о престанку радног односа због рада тужила на АП КиМ и након 1999. године и иста достави Републичком фонду ПИО, да достави списак Републичком фонду ПИО за тужиле које су обављале послове из надлежности тужене и након заснивања радног односа код тужене 2009. године, како би Републички фонд ПИО донео решења

тужиљама са признавањем права на посебну пензију. Ставом четвртим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиља да се обавезе тужена да тужиљама на име накнаде нематеријалне штете на име душевног бола због дискриминације исплати износе од по 100.000,00 динара са законском затезном каматом почев од пресуђења до исплате. Ставом петим изреке, обавезане су тужиље да туженој на име накнаде трошкова парничног поступка исплате износ од 9.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду 530/22 од 10.03.2022. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиља и потврђена првостепена пресуда у ставу првом, другом, четвртм и петом изреке. Ставом другим изреке, укинута је првостепена пресуда у ставу трећем изреке, којим су тужиље тражиле да суд наложи туженој да тужиљама достави решење о заснивању радног односа код тужене, донесе решење о престанку радног односа због рада тужиља на АП КиМ и након 1999. године и иста достави Републичком фонду ПИО, да достави списак Републичком фонду ПИО за тужиље које су обављале послове из надлежности тужене и након заснивања радног односа код тужене 2009. године, како би Републички фонд ПИО донео решења тужиљама са признавањем права на посебну пензију и у односу на овај део тужбеног захтева, тужба је одбачена. Ставом трећим изреке, одбијен је захтев тужиља за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, ревизију су благовремено изјавиле тужиље због битне повреде одредаба парничног поступка, због погрешне примене материјалног права и због погрешно утврђеног чињеничног стања.

Испитујући побијану одлуку у смислу одредбе члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр.72/11...18/20), Врховни касациони суд је нашао да је ревизија тужиља неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности. Ревизијом се указује на битну повреду одредбе парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. Закона о парничном поступку, која у смислу члана 407. став 1. ЗПП не може бити ревизијски разлог. Другостепени суд је у образложењу побијане пресуде дао оцену жалбених навода који су од значаја за одлуку о захтевима стављеним у поступку и одлучио у потпуности правилном применом одредаба материјалног права.

Према утврђеном чињеничном стању, тужиље су 2009. године засновале радни однос код тужене, зараде и доприноси су им исплаћивани све до јуна 2013. године када је дошло до престанка њихове исплате иако није дошло до престанка радног односа тужиља односно до доношења решења којим би се одлучивало о њиховом радно-правном статусу. Тужиље су истовремено биле запослене у Косовској полицијској служби где и данас редовно остварују зараду. Овим поступком траже да се утврди да је приликом одлучивања о њиховом радно-правном статусу орган тужене поступао дискриминаторски према њима, јер им за разлику од других запослених који су били у истоветној ситуацији као и тужиље, није донео решења о престанку радног односа, на основу којих би им Републички фонд за ПИО признао права на посебну пензију према Уредби о условима за остваривање права на посебну пензију запослених у МУП-у који

су рад обављали на територији АП Косово и Метохија, као и да дискриминација на раду постоји и услед од стране тужене онемогућавања тужиљама да наставе рад на територији Републике Србије услед чега трпе штету.

На основу утврђеног чињеничног стања, одлукама нижестепених судова одбијен је тужбени захтев тужиља за утврђење да су тужиле дискриминисане од стране тужене у смислу одредаба члана 2.-6., 16. став 1., 41., 43. и 45. став 2. Закона о забрани дискриминације у вези са члановима 18., 19. и 20. Закона о раду и са чланом 21. Устава РС. Наведено уз образложење да тужиле нису учиниле вероватним да је тужена учинила акт дискриминације, односно да је понашање органа тужене у поступку вршења својих овлашћења у моменту одлучивања о правима тужиља било дискриминаторно, тако што је тужиле ставила у неједнак положај у односу на друге запослене. Према схватању судова у конкретном случају тужиле нису доказале да су било којим актом или поступањем органа тужене дискриминисане, ни на непосредан ни на посредан начин, нити да су тужиљама због неког личног својства неоправдано ускраћена права, а нису ни идентификована лична својства која су, према уверењу тужиља, узроковала њихов различити третман у односу на остале запослене.

По налажењу Врховног касационог суда правилно су нижестепени судови одбили тужбени захтев за утврђење да је тужена дискриминаторски поступала према тужиљама, а следствено томе и захтев да се забрани туженој означено понашање којим одбија достављање решења и извештаја, као и захтев за накнаду нематеријалне штете.

Наиме, забрана дискриминације у области рада прописана је Уставом и Конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода, а ближе је регулисана Законом о забрани дискриминације и Законом о раду. Пре свега, одредбом члана 21. став 3. Устава Републике Србије и члана 14. Конвенције за заштиту људских права и основних слобода у вези члана 1. Протокола број 1 уз Конвенцију забрањена је свака дискриминација непосредна или посредна, по било ком основу. Надаље, одредбом члана 2. став 1. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09) прописано је да изрази „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лице или групе као и чланове њихових породица или њима блиских 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, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним или другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Дакле, Закон о забрани дискриминације у цитираном члану одређује институт дискриминације као неоправдано прављење разлике или неједнако поступање (пропуштање), на отворен или прикривен начин, у односу на лице или групе лица и на чланове њихових породица, које се заснива на њиховом личном својству.

Према члану 16. истог закона, забрањена је дискриминација 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, на напредовање 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. Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Такође и Законом о раду забрањена је 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 (члан 18.); 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 друго лице у истој или сличној ситуацији (члан 19.).

Полазећи од законских норми, основна карактеристика дискриминације јесте прављење разлике између лица које тврди да је дискриминисано и других лица у истој или сличној ситуацији, које при том мора бити неоправдано и мора бити везано за неко лично својство дискриминисаног лица. Такође, према члану 45. став 2. наведеног закона, лице које тврди да је дискриминисано мора да учини вероватним акт дискриминације, односно да му је због неког личног својства повређено људско или мањинско право зајемчено Уставом и то представља неопходну претпоставку да би се могла утврдити повреда начела забране дискриминације.

У конкретном случају, тужиле су тражиле да се утврди да је тужена извршила дискриминацију према њима повређујући њихова права из области рада (члан 18, 19. и 20. Закона о раду), зато што им није донела и одбија да донесе решења о престанку радног односа као што је донела другим запосленима. Међутим, правилно је становиште нижестепених судова да у поступању тужене не постоји ни непосредна, ни посредна дискриминација. Тужиле нису доказале да је тужена повољније поступала према другим запосленима у сличној ситуацији, а да је једина разлика између њих неко заштићено право односно лично својство, јер мора постојати узрочна веза између неповољног поступања и тог личног својства. Иако тужена није тужилама донела решења о престанку радног односа (док неким другим запосленима јесте) то само по себи не представља акт дискриминације, већ је реч о поступању тужене у оквиру својих овлашћења. Дакле, у овом случају спорно је право тужила чија заштита се остварује у управном поступку, поступку за накнаду штете поводом незаконитог или неправилног рада државног органа или управном спору, па се у конкретном случају понашање тужене не може сматрати дискриминаторним, а заштиту наведених права тужиле могу остварити у наведеним поступцима. У ситуацији када су тужиле незадовољне

поступањем тужене (јер није донела решења о престанку радног односа тужиљама) и сматрају да је такво понашање дискриминаторско, а да при том нису доказале да је такво поступање тужене у вези са личним својствима тужилца, не може се говорити о дискриминацији у смислу цитираних одредби закона. Надаље, с обзиром на то да је утврђено да тужена није дискриминаторски поступала према тужиљама, неосновани су и остали захтеви тужилца.

Имајући у виду да је током поступка правилно утврђено да тужена није неоправдано ставила тужилце у неповољнији положај у односу на друге запослене и то из разлога који би представљали дискриминацију према тужиљама, неосновани су наводи ревизије о погрешној примени материјалног права. Недоношење решења о престанку радног односа не представља само по себи дискриминацију на раду, већ је потребно учинити вероватним да су у односу на друга лица која имају иста лична својства тужилце доведен у неравноправан положај. Дакле, да би се могло говорити о дискриминацији потребно је да лице које је у истој или сличној ситуацији, односно положају са другим лицима, неким актом или радњом која је противна циљевима која прописује закон, буде доведено у неравноправан положај, а тужилце уопште нису учиниле вероватним да су у односу на друга лица, која имају иста лична својства, доведена у неравноправан положај.

Оценом преосталих ревизијских навода тужилца произлази да исте понављају наводе изнете у жалби, на које је образложено одговорено у другостепеној одлуци и које разлоге Врховни касациони суд у битном прихвата, због чега је на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено као у изреци пресуде.

**Председник већа-судија,  
Бранко Станић,с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић