



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД

Рев2 2736/2019
04.06.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Божицара Вујићића, председника већа, Весне Субић и Јелице Бојанић Керкез, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Светлана Шћепановић Маркочевић, адвокат из ..., против тужене Републике Србије, Министарство унутрашњих послова, чији је заступник Државни правобранилац, Београд, ради заштите од дискриминације, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 270/19 од 13.02.2019. године, у седници већа одржаној 04.06.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 270/19 од 13.02.2019. године, као неоснована.

ОДБИЈА СЕ захтев тужиоца за накнаду трошкова поступка по ревизији, као неоснован.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 54/14 од 04.07.2018. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев којим је тражено да се утврди да је тужени Република Србија - Министарство унутрашњих послова преко својих највиших представника који се огледају у личностима министра унутрашњих послова и директора полиције дискриминаторски поступао према тужиоцу на тај начин што му до 27.01.2014.године није донето законито решење о распоређивању у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у МУП Ст 01 стр.пов.бр.4911/2006 од 10.05.2006.године који је ступио на снагу 12.05.2006.године, које решење је био дужан да донесе у року од 60 дана односно до 12.07.2006.године, што није одговарао на тужиоцеве усмене и писмене молбе, представке и захтеве за решење овог проблема, што тужиоцу није омогућио да ради јер му није давао никакве радне задатке нити задужења, није га позивао на састанке које је одржавао са колегијумом, потпуно га игнорисао као да не постоји и стављао тужиоца у неповољнији положај у односу на остале запослене.

Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев у делу траженог утврђења да је тужилац перменентно трпео злостављање од свог надређеног, директора полиције у

периоду од 01.04.2004.године па све до 01.01.2016.године на тај начин што тужиоцу није омогућио да ради јер му није давао никакве радне задатке нити задужења, није га позивао на састанке које је одржавао са колегијумом, потпуно га игнорисао као да не постоји, изоловао и просторно одвојио од ... полиције и таквим понашањем злостављао тужиоца и наносио му душевне патње у намери да тужилац сам прекине ову патњу тако што ће тражити раскид радног односа.Ставом трећим изреке, обијен је тужбени захтев за накнаду нематеријалне штете. Ставом четвртим изреке, обавезан је тужилац да туженој накнади трошкове поступка у износу од 134.250,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 270/19 од 13.02.2019. године, ставом првим изреке, потврђена је првостепена пресуда у ставу првом изреке и жалба тужиоца у том делу одбијена као неоснована. Ставом другим изреке, укинута је првостепена пресуда у преосталом делу и предмет упућен првостепеном суду на поновно суђење.

Тужилац је благовремено изјавио ревизију против правноснажне пресуде другостепеног суда због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је установио да је ревизија дозвољена на основу члана 403. став 2. тачка 1) Закона о парничном поступку-ЗПП („Службени гласник РС“, број 72/11... 87/18).

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. ЗПП, Врховни касациони суд је нашао да ревизија није основана.

У поступку нема битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности.

Релевантне су чињенице да је тужилац покренуо ову парницу тужбом поднетом 29.12.2011.године, са својством запосленог у органу тужене МУП, са тражењем заштите од злостављања и дискриминације на раду. Према утврђеном, радни однос заснован од 01.07.1983.године, тужиоцу је престао по сили закона, услед одласка у пензију 27.12.2017.године. Није спорно да тужилац има завршен факултет и чин генерал-мајора. Обављао је сложене и одговорне послове, био награђиван и одликован. Решењем од 01.04.2004.године тужилац је распоређен на радно место самостално вршење послова организовања и спровођења посебних акција, у Ресору ..., применом тада важећег Правилника о систематизацији радних места. Формално је распоређен на те послове, али му послови нису поверавани. Од ступања на снагу Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у МУП Ст 01 стр.пов.бр.4911/2006 од 10.05.2006.године (на снагу ступио 12.05.2006.године), за тужиоца није донето решење о распоређивању. Применом Правилника донетог 03.04.2012.године, за тужиоца је донето решење о распоређивању 27.01.2014.године. Тужилац је од 01.02.2014.године формално распоређен на радно место послови организације и унапређења у ... полиције, али и даље никаква задужења и послове није добијао.

Тужилац је долазио на посао али му посао није повераван, користио је канцеларију са лицима која су била у истој ситуацији, службено возило и службени

телефон, није позиван на прославе и састанке, примао је плату и бивао оцењиван од стране руководиоца организационе јединице оценама од добар- 3, истиче се-4, до нарочито се истиче- 5, иако није имао конкретног радног задужења, није вршио послове, ни добијао радне задатке. Такво стање је тужиоца психички погађало. Оно је одржано од 01.04.2004.године током низа наредних година, упркос бројних тужиочевих обраћања у настојању да се радно афирмише и ангажује у раду и да се његов статус уреди путем распоређивања и додељивања послова. То није учињено у неоправдано дугом периоду, и поред службене кореспонденције ради решавања потребе распоређивања 23 запослена, међу којима је био и тужилац.

Одлукама нижестепених судова одбијен је као неоснован тужбени захтев за тражено утврђење о дискриминаторском поступању тужене према тужиоцу. Разлози првостепеног суда су ти да тужилац није био једини запослени који није добио решење о распоређивању, да је Информација о нераспоређеним радницима МУП достављена помоћнику министра, начелнику сектора, Државном секретару, Министру полиције, Секретару министарства, да се Директор полиције обратио Кабинету министра са предлогом да се запослени распореде, све у току 2011.године, па да је на тај начин тужена предузимала мере ради решавања проблема нераспоређених радника, не само тужиоца, већ и остала 22 радника, као и да нису тачни наводи тужиоца да тужена није одговарала на његова писмена и усмена обраћања. Другостепени суд је цитирао одговарајуће норме материјалног права и правилно закључио да тужилац није доказао ни на нивоу вероватног да је различит третман у погледу распоређивања и давања радних задужења био узрокован неким од његових личних својстава, дефинисаних цитираним нормама материјалног права, односно да тужилац није доказао постојање битног елемента појма дискриминације, а то је да је поступање тужене било узроковано неким од његових личних својстава, а не разумно оправданим разлогом. Тај суд је имао у виду да у конкретном случају не постоји битно обележје дискриминације у смислу да тужилац због неког личног својства стављен у неповољнији положај у односу са друге запослене у истом органу тужене.

По налажењу Врховног касационог суда, побијаном пресудом другостепеног суда правилно је примењено материјално право код оцене о неоснованости постављеног захтева за заштиту од дискриминације.

Заштита од дискриминације представља право личности загарантовано Уставом РС (члан 21) и Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (члан 1. Протокола 12. уз Европску конвенцију), а од 07.04.2009. године и Законом о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/2009). У смислу члана 2. тачка 1) наведеног закона, дискриминација и дискриминаторско поступање представља свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе, на отворен или прикривен начин, а које се заснива на личним својствима или претпостављеним личним својствима (раси, држављанству, националној или верској припадности, језику, верским или политичким убеђењима, полу,...). Облици дискриминације прописани су у члану 5. наведеног закона, са заједничком карактеристиком да се одређено лице због личног својства ставља у неповољнији положај. Иста карактеристика дискриминације је обухваћена и код прописивања забране дискриминације на раду у члану 18., 19. и 20. Закона о раду („Службени

гласник РС“, број 24/2005...75/2014), одредницом да је забрањено да се лице због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења, основа из члана 18., ставља у неповољнији положај у односу на друга лица, укључујући и запосленог, у погледу услова рада и права из радног односа, усавршавања и напредавања на послу.

Дискриминација у области рада, појмовно је дефинисана у члану 16. став 1. Закона о забрани дискриминације, као нарушавање једнаких могућности за уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад и друга набројана права. Ставом 3. истог члана је прописано да се дискриминацијом не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни или одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Из цитираних одредаба следи да дискриминација на раду прозилази из повреде начела једнакости, а да је њено обележје у томе да се због личног својства за одређену личност чини неповољна разлика у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, при чему то разликовање није засновано на разлогу који тежи оправданом циљу.

Дискриминација на раду може бити извршена како према појединцу, тако и према групи запослених. Свако ко сматра да је дискриминисан може покренути поступак ради заштите од дискриминације. У сваком конкретном случају, цени се да ли је у питању дискриминаторско поступање, према чињеницама које се у поступку утврде и резултату расправљања о питањима условљавајућим за примену материјалног права.

Према чињеницама које су утврђене у спроведеном поступку, сумње не може бити да је описано стање формалног распоређивања, а фактичког недавања послова, као и вишегодишњег одржавања стања да послодавац за тужиоца не доноси решење о распоређивању, код тужиоца изазвало осећај деградираности, испољене недефинисаном ситуацијом, битно другачијом у односу на друге запослене који такође долазе на рад као и тужилац, али за разлику од њега по распореду примају задужења и послове. Чињеница да су још 22 запослена била у ситуацији као и тужилац, да за њих дуговременски нису донета решења о распоређивању, не представља критеријум по којем се може ценити да ли је у конкретном случају повређено начело једнакости из члана 45. став 2. Закона о забрани дискриминације. Према преовлађујућем стању у МУП-у као руководном критеријуму, тужилац је објективно био доведен у неједнак и неравноправан положај у односу на друге запослене у истом органу, у ситуацији насталој доношењем новог Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији, по којем су други запослени распоређени, а тужилац није био распоређен у недопустиво дугом трајању од преко седам година, а такође и тиме што је од стране послодавца ускраћен био у обављању послова у вишегодишњем трајању, још од 01.04.2004.године, без јасног профилисања разлога за такав став и однос послодавца према њему. Наведено представља чињенични основ захтева стављених у поступку, захтева за утврђење о дискриминаторском поступању и захтева за утврђење о злостављању на раду. Са становишта примене материјалног права, битну разлику чини то што се за утврђење о дискриминацији захтева да је тужилац заштите због свог личног својства или претпостављеног личног својства стављен у неповољнији положај, те је дакле он дужан да означи по којем свом личном својству држи да је у такав положај стављен, што тужилац није учинио до закључења главне расправе у поступку

пред првостепеним судом. Код захтева за утврђење о злостављању то се не захтева. По том захтеву, цене се циљ и последице активног или пасивног понашања према запосленом код послодавца (члан 6. став 1. и 2. Закона о спречавању злостављања на раду). Тако се цене и у случају када се дуговременски испољава став неповеревања послова запосленом који је на раду.

Према изнетом, Врховни касациони суд прихвата ревизијски навод да се тужилац налазио у битно другачијој ситуацији у односу на друге запослене у МУП РС. Међутим, то није довољно за утврђење о дискриминацији. За оцену о постојању дискриминације на раду у смислу члана 16. Закона о забрани дискриминације, захтева се да тужилац идентификује односно означи по којем је личном својству доведен у неједнаку ситуацију. Тек тада, терет доказивања постојања разумног оправдања за разликовање у третману запослених и услова за примену одредбе става 3. наведеног члана, сноси послодавац. Другостепени суд је одлучио у потпуности правилном применом материјалног права. За одлуку о тужбеном захтеву меродавне су чињенице на којима је тужбени захтев заснован. Чињенични основ тужбеног захтева не може се допуњавати у ревизијском поступку. Због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања ревизија не може да се изјави (члан 407. став 2. ЗПП).

По налажењу Врховног касационионог суда, правилно је правноснажном пресудом примењено материјално право када је као неоснован одбијен тужбени захтев за тражено **утврђење о дискриминаторском поступању тужене** према тужиоцу **преко функционера тужене**, на начин недоношења решења о распоређивању, недавања радних задатака и послова и стављања у неповољнији положај у односу на остале запослене, те на начин што тужилац није позиван на састанке одржаване са колегијумом, без доказа да је тужилац био члан тог радног тела, као и на начин игнорисања тужиоца од стране претпостављених, без конкретних показатеља о испољавању таквог понашања, при чему треба имати у виду да одсуство комуникације са појединим колегама и функционерима у форми избегавања разговора и њиховог дистанцирања, не представља дискриминаторско понашање послодавца, односно игнорисање које би се послодавцу ставило на терет.

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

Председник већа - судија
Божидар Вујичић, с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић