



**Република Србија**  
**ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД**  
**Рев2 992/2020**  
**24.09.2020. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: др Драгише Б. Слијепчевића, председника већа, Јасмине Стаменковић и др Илије Зиндовића, чланова већа, у парници тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Бојан Добријевић, адвокат из ..., против туженог „ИДЕА“ д.о.о. Београд, чији је пуномоћник Живорад Иконовић, адвокат из ..., ради утврђења и исплате, одлучујући о ревизији тужиле изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1240/19 од 31.05.2019. године, у седници већа одржаној дана 24.09.2020. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована ревизија тужиле, изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 1240/19 од 31.05.2019. године.

**Образложење**

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 1240/19 од 31.05.2020. године одбијена је жалба тужиле као неоснована и потврђена је пресуда Вишег суда у Београду П1 183/15 од 20.12.2018. године, којом је одбијен тужбени захтев да се утврди да је тужени извршио дискриминацију тужиле на основу личног својства, на начин ближе описан у изреци и да се обавезе тужени да накнади тужилци нематеријалну штету на име душевних болова због повреде личности, на име претрпљеног страха и на име умањене животне активности у износима наведеним у ставовима II, III, IV изреке првостепене пресуде.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену тужилца је изјавила благовремену и дозвољену ревизију из свих законом прописаних разлога.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду по изјављеној ревизији на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11 и 55/14), па је утврдио да није основана.

У спроведеном поступку није учињена битна повреда одредбе парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. Закона о парничном поступку, на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности. На друге битне повреде одредаба парничног поступка у садржини ревизије није конкретно указано.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилца је била запослена код туженог у периоду од јуна 2003. године до 31.10.2014. године, када јој је престао радни однос, као

технолошком вишку, уз исплаћену отпремнину у новчаном износу од 229.990,00 динара, а коју опцију је тужила сама изабрала. Против решења о престанку радног односа тужила није водила спор. Тужила је радила на пословима ..., у Сектору ..., а од августа 2010. године у Сектору ..., на позицију ... где јој је руководилац била ББ. Почев од новембра 2012. године тужила је отворила боловање ради одржавања трудноће и била је на боловању и породилском одсуству непрекидно до 06.06.2014. године. Због болести детета тужила је отворила боловање до 30.07.2014. године и за време одсуствовања остваривала је сва права из радног односа. Потом, до 15.08.2014. године тужила је користила годишњи одмор, а за то време је слала мејлове ББ која није одговарала, због чега су код тужиле почели панични напади. Тужила није покушавала да оде у фирму да се распита због чега ББ не одговара на мејлове. Након што се вратила на посао 16.09.2014. године, тужилу је позвала ББ на састанак и напоменула јој да се у Сектору ... много ради и да због психичког стања, које јој је тужила описала и због тога што има мало дете да би било боље да пређе у неки други сектор, на неко мирније радно место. Дана 27.10.2014. године ББ је позвала тужилу на састанак и том приликом је изјавила да жене са малом децом нису подобне за рад, јер су потребни људи који ће радити од 08 до 20 часова. Предложила је тужили споразумни раскид уговора, што је подразумевало три месеца исплате плате или премештај на друго радно место у малопродаји или да тужила буде проглашена технолошким вишком или да пређе у део туженог који се бави некретнинама. Премештање на друго радно место тужили није одговарало, јер је она по струци ..., па се определила за опцију технолошког вишка и исплаћена јој је отпремнина. Тужила је потом поднела притужбу Повереници за родну равноправност која је дала мишљење да је тужени дискриминаторски поступао према тужили, након чега се ББ, која је од 01.10.2014. године запослена у друштву „Меркатор“, писменим путем извинила тужили због начина на који је комуницирала са њом крајем месеца октобра 2014. године, наводећи да није користила најпогодније речи којима би објаснила комплексну ситуацију у којој се налазио послодавац и да њена намера није била да на било који начин дискриминише тужилу. Због економских и организационих промена код послодавца и гашења радних места у Сектору ..., Служба ..., престао је радни однос не само тужили већ и другим запосленима из тог сектора.

Из налаза и мишљења Института за медицину „др Драгомир Крајовић“ од 02.03.2018. године произлази да је тужила лечена психијатријски амбулантно две године, почев од губитка запослења 31.10.2016. године и да има умањену општу животну активност од 10% због умерене депресивности, губитка воље, обављања послова уз напор, смањене учесталости активности које су јој претходно причињавале задовољство и повишене напетости, без обзира што су психичке тегобе анксиозног типа јавиле пре предметног разговора са ББ, могу се довести у везу са истом због неизвесности одговора на поновљене покушаје тужиле да ступи у контакт са ББ и да добије ближе одреднице у вези враћања на посао. Тужила уз појачан напор обавља послове који се односе на организацију социјалних интеракција, дружење са пријатељима, организацију забаве и активности које захтевају већи ниво воље и мотивације, а све остале активности може да обавља без икаквог напора. Трпела је страх умереног интензитета месец дана по престанку запослења, а страх слабог интензитета све до краја 2016. године. Страх је довео до анксиозно депресивног синдрома који као реакција на стресне животне околности траје и даље.

Полазећи од напред утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су утврдили да тужени није дискриминисао тужиљу по основу личног својства, то јест да исту није ставио у неповољнији радноправни положај у односу на остале запослене из њеног сектора због коришћења породилског одсуства и одсуства због неге детета.

Насупрот наводима ревизије, побијана одлука је правилна.

Заштита од дискриминације представља право личности загарантовано чланом 21. Устава Републике Србије и чланом 1. Протокола 12. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.

Законом о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/2009), чланом 2, дискриминација и дискриминаторско поступање дефинисано је као 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. Ова карактеристика дискриминације је обухваћена и код прописивања забране дискриминације на раду из чланова 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 и других 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 дефинисана је 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 закона следи да дискриминација на раду огледа кроз повреду начела једнакости запослених, 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.

Тужилца сматра да је трпела дискриминацију од стране туженог, као послодавца, које се огледа у стављању у неповољнији положај у односу на друге запослене, а све због коришћења породилског одсуства и одсуства ради неге детета.

Полазећи од напред утврђеног чињеничног стања, те цитираних норми материјалног права, нижестепени судови су правилно поступили када су одбили описани захтев тужиље, а са јасно датих разлога.

Првостепени суд правилно интерпретира значење законске дефиниције дискриминације, те закључује да дискриминација постоји уколико се изврши акт којим се чини разлика, односно неједнако поступање (искључивање, ограничавање, давање првенства) по недозвољеном основу - личном својству тражиоца правне заштите. Дакле, дискриминација постоји само ако је неједнако поступање изазвано личним својством. У конкретном случају нема доказа да је поступање туженог послодавца према тужиљи приликом спровођења организационих промена на било који начин повезано са њеним личним својством, стога што је већи број запослених код туженог био у истом положају као тужиља и са сваким од њих тужени је поступио на исти начин. Следи да тужиља у погледу услова рада или права из радног односа није стављена у неповољнији положај у односу на друге запослене. Тачно је да је тужиљина непосредно претпостављена изнела непримерену изјаву да жене са малом децом нису погодне за рад и да су потребни људи који могу да раде од 08 до 22 часа, али ова изјава сама по себи није довољна да би се могао извести закључак о постојању дискриминације. Прво, јер у моменту давања ове изјаве дана 27.10.2014. године ББ није била запослена код туженог, већ у друштву „Меркатор“, а друго јер је независно од ове изјаве тужени поступао са тужиљом као и са другим запосленима у њеном сектору. Дакле, не постоји радња (акт) дискриминације. Тужиља је од послодавца, услед организационих промена, добила понуду за споразумни раскид уговора о раду, премештај на друго радно место или престанак радног односа као технолошком вишку уз исплату отпремнине. Прихватила је последњу варијанту, примила отпремнину, а акт о престанку радног односа није оспоравала у судском поступку. Уколико тужиља сматра да је послодавац приликом давања отказа поступио противно правилима из Закона о раду (изузимајући одредбе о забрани дискриминације), то је правну заштиту требало да остварује у судском поступку у коме се оспорава законитост тог акта. Такође, правилан је закључак нижестепених судова да понуђене опције туженог послодавца у поступку организационих промена немају карактер узнемиравајућег или понижавајућег поступања које има за циљ или представља повреду достојанства тужиље у смислу члана 12. Закона о забрани дискриминације.

Из изложеног следи да је побијана одлука заснована на правилној примени материјалног права из члана 2, 3. и 16. Закона о забрани дискриминације.

Како на страни туженог није било радње којом је проузрокована повреда личности, страх или умањење опште животне активности тужиље, то је правилно примењено материјално право из члана 43. Закона о забрани дискриминације и члана 200. Закона о облигационим односима, када је одбијен тужбени захтев за накнаду штете.

Није од утицаја на другачије пресуђење у овом поступку то што је према мишљењу Поверенице за заштиту равноправности тужени у случају тужиље повредио Закон о забрани дискриминације. Наведено са разлога што је поступак пред Повереником независан у односу на судски - парнични поступак у коме се утврђује

постојање дискриминаторског поступања послодавца. Суд стога није везан препорукама других органа, донетим у засебним поступцима, већ ове акте цени у доказном поступку заједно са другим доказима, а своју одлуку доноси према одредбама одговарајућег материјалног права.

На основу изложеног, Врховни касациони суд је применом члана 414. став 1. Закона о парничном поступку одлучио као у изреци ове пресуде.

**Председник већа – судија  
др Драгиша Б. Слијепчевић, с.р.**

За тачност отправака  
Управитељ писарнице  
Марина Антонић