



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 3212/2022
30.08.2023. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија Драгане Маринковић, председника већа, Марине Милановић и Зорице Булајић, чланова већа, у парници тужиље АА из ..., коју заступа Витомир Виторовић, адвокат из ..., против тужене ЈП „Пошта Србије“ Београд, коју заступају пуномоћници Вељко Грковић и Снежана Митић, адвокати из ..., ради утврђења дискриминације и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужиље, изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 4454/21 од 21.04.2022. године, у седници одржаној 30.08.2023. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиље изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 4454/21 од 21.04.2022. године.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 57/19 од 20.05.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиље, ... на радном месту ..., односно касније ... самосталног Одељења за ... у ПЈ тужене „...“, да се утврди да је тужена у периоду од 04.06.2013. године (дана заснивања радног односа тужиље код тужене) до 15.04.2019. године (дана када је тужена доставила тужиљи извештај о повреди на раду и допис да је иста пријављена надлежним органима, као и да ће зарада бити исплаћена у пуном износу као повреда на раду од 22.02.2017. године, а не као повреда ван рада), својим радњама неоправдано правила и неједнако поступала у односу на тужиљу, члан 2. став 1. Закона о забрани дискриминације, повредила начело једнаких законских права, члан 4. наведеног закона и Уставних обавеза, чињењем или не чињењем на који начин је ставила тужиљу у неповољнији положај у остваривању права из радног односа, повредила забрану понижавајућег поступања из члана 3. Европске конвенције о заштити људских права, повредила начело приватности тужиље из члана 8. као и члана 14. у вези члана 1. Протокола 12. Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода и то на тај начин што је тужена у наведеном периоду наведеним радњама према тужиљи извршила продужени вишеструки и тежи облик дискриминације, као неоснован. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиље којим је тражено да се тужена обавезе да тужиљи на име накнаде штете због продуженог вишеструког тежег облика дискриминације за душевне болове и патњу због повреде достојанства, части и угледа, као и због повреде права на приватност исплати износ од 100.000,00 динара и због ускраћивања права на рад, ограничавања и коришћења права на основу рада исплати износ од 100.000,00 динара, укупно

200.000,00 динара са законском затезном каматом од пресуђења до исплате, као неоснован. Ставом трећим изреке, тужила је обавезана да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 38.400,00 динара. Ставом четвртим изреке, тужила је делимично ослобођена трошкова парничног поступка у висини судске таксе за тужбу и одлуку.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 4454/21 од 21.04.2022. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиле и потврђена првостепена пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужиле за накнаду трошкова другостепеног поступка.

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

Испитујући побијану пресуду на основу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11 ... 18/20) Врховни суд је утврдио да ревизија тужиле 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.

Према утврђеном чињеничном стању тужила је као ... (седми степен стручне спреме) засновала радни однос на неодређено време код туженог на радном месту ... у ПЈ Поштански саобраћај „...“ Служба за ... са описом послова: да обавља високостручне послове, прати и примењује прописе, даје мишљење, тумачења, израђује упутства и обавља и друге послове по налогу непосредног руководиоца. Тужила је ступила на рад 04.06.2013. године, са основном зарадом од 73.441,22 динара, а Анексом број 3. уговора о раду од 04.01.2017. године, измењен је опис послова тако да организује, координира и руководи радом Одељења, врши оперативну и документарну контролу процеса рада у Одељењу, прати и примењује прописе, даје упутства и обезбеђује извршење радних задатака у одељењу, обавља и друге послове по налогу непосредног руководиоца. Такође је измењена и висина основне зараде тако што је увећана на износ од 73.657,23 динара. Тужила је у току 2016. године, имала право на годишњи одмор у трајању од 26 радних дана који је искористила у целини, а затим је у току 2017. године, користила одсуство са рада тако што је најпре одобрено одсуство са рада уз накнаду зараде у трајању од 7 радних дана, због тешке болести члана уже породице (од 08.05. до 16.05.2017. године), а потом је одобрено одсуство са рада без накнаде зараде у трајању од месец дана од 17.05. до 16.06.2017. године и у трајању од 5 месеци од 17.06.2017. до 17.11.2017. године, ради неге болесног члана уже породице са обавезом да се јави на рад 20.11.2017. године. Тужила је 19.07.2017. године, упутила допис на мејл адресу туженог са молбом да јој се доставе исплатне листе за период од фебруара до 19. јула 2017. године, који је прослеђен ПЈ ... који врши исплату зарада на даљу надлежност и који су јој накнадно достављени. Ради економичности и олакшаног приступа запосленима, достављање платних листа код туженог, регулисано је тако да се врши електронским путем преко званичног портала тужене којем сваки запослени на раду преко свог рачунара у сваком тренутку коришћењем додељеног персоналног ПИН-а може да приступи и изврши увид и штампање. На званичној интернет страници Синдиката ПТТ Србије објављен је текст у

коме се помиње тужила због чега је председнику синдикалне организације ББ изречена дисциплинска мера (опомена са најавом отказа) у вези чега се води судски поступак, а дописом Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности од 12.10.2018. године, тужила је обавештена да је по службеној дужности покренут поступак надзора над спровођењем Закона о заштити података о личности и то од стране ЈП Поште Србије и Синдиката ПТТ Србије са приложеним упозорењима. Решењем инспектора рада од 19.03.2018. године, наложено је туженом као послодавцу, да отклони утврђене повреде закона и других прописа тако што ће доставити извештај о повреди на раду тужилци, коју је претрпела 22.02.2017. године и организацијама надлежним за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање. Дописом туженог од 08.04.2019. године, тужила је обавештена да на основу повреде коју је имала, њено одсуство са рада ће бити плаћено у пуном износу, а права из области колективног осигурања запослених може остварити по завршеном лечењу и достављању завршног лекарског извештаја у подручној јединици Решењем Прекршајног суда у Шапцу од 11.01.2019. године, обустављен је прекршајни поступак против туженог и одговорног лица због сумње да нису одмах а најкасније у року од 24 часа од настанка усмено и у писаној форми пријавили надлежној инспекцији рада повреду на раду због које запослена, овде тужила није била способна за рад више од три узастопна радна дана чиме би учинили означени прекршај јер је наступила застарелост вођења прекршајног поступка. Пресудом Првог основног суда у Београду П1 591/19 од 21.12.2020. године, усвојен је тужбени захтев тужилце и обавезана је тужена да јој на име накнаде штете због мање исплаћене накнаде зараде услед привремене спречености за рад за март, април и мај месец 2017. године, исплати одређене новчане износе, као и на име учешћа у добити за 2017. годину и да изврши уплату припадајућих доприноса надлежним фондовима. Решењем туженог од 20.04.2018. године, тужилци је отказан уговор о раду, због повреде радне обавезе коју је учинила тако што је неоправдано узастопно изостала са рада најмање четири радна дана у току месеца те да јој престају сва права по основу рада, а да ће зарада, накнада зараде и друга примања која је остварила и која јој нису исплаћена до дана престанка радног односа бити исплаћена најкасније у року од 30 дана. Решење о престанку радног односа је коначно и тужила води радни спор ради поништаја тог решења.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су закључили да тужила није учинила вероватним да је тужена учинила акт дискриминације, односно да у поступању тужене према тужилци има елемената дискриминације на раду на начин ближе описан у изреци, док изношење личних података тужилце није извршено од стране тужене као послодавца, већ на званичној интернет страници Синдиката ПТТ Србије у вези чега су предузете одговарајуће мере, па је следом наведеног тужбени захтев тужилце одбијен као неоснован.

Забрана дискриминације у области рада прописана је Уставом, а ближе је регулисана Законом о забрани дискриминације и Законом о раду. Према члану 16. став 1. Закона о забрани дискриминације, 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.

Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09), у члану 2. став 1. тачка 1. прописује да 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 стварним, односно претпостављеним личним својствима (лична својства).

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.). По члану 19. 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.

Полазећи од наведених 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. Закона о забрани дискриминације, 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.

Имајући у виду утврђено чињенично стање и цитиране одредбе закона, правилно је становиште нижестепених судова да током поступка тужила није учинила вероватним да је тужена извршила акт дискриминације, односно да је различито поступала према њој због неког њеног личног својства, па се стога неосновано ревизијом указује на погрешну примену материјалног права. За постојање дискриминације неопходно је да се запослени стави у неповољнији положај у односу на друга запослена лица у истој или сличној ситуацији с обзиром на неко лично својство. Тужила није доказала 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. Тужила је као ... обављала послове на радном месту ..., а касније ... самосталног Одељења за ... у ПЈ тужене „...“, на основу Анекса уговора о раду, који је закључила са туженим, па указивање на постојање текста Анекса и за друго лице и исто радно место (који није закључен), не води другачијем закључку јер за тужилу није наступила неповољнија последица у односу на друго лице. У ревизији се у већем делу понављају наводи жалбе које је другостепени суд правилно оценио и посредно или непосредно указује на чињенично стање које по мишљењу ревидента није правилно или потпуно утврђено у спроведеном поступку, чиме се оспорава чињенично стање што не представља ревизијски разлог. Тужила је указивала на дискриминаторско понашање тужене стављањем у неповољнији положај у остваривању права из радног односа и права приватности, међутим околности о неисплаћеној заради у припадајућем износу и законитости решења о престанку радног односа могу бити предмет преиспитивања само у посебним поступцима, које тужила води, али у одсуству осталих показатеља – неоправдано прављење разлике међу запосленима на основу неког личног својства једног од њих, не представља основ за утврђење постојања дискриминаторског поступања тужене према тужили, нити елемената повреде права приватности тужиле од стране туженог.

На основу члана 414. став 1. ЗПП, Врховни суд је одлучио као у изреци.

**Председник већа – судија
Драгана Маринковић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић