



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 3839/2022
27.02.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Јелене Ивановић, председника већа, Жељка Шкорића и Бранке Дражић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Данило Пашајлић, адвокат из ..., против туженог Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Филијала за град Београд, Дирекција фонда Београд, чији је пуномоћник Јелена Босанац, адвокат из ..., ради утврђења дискриминације, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3789/21 од 19.05.2022. године, у седници већа одржаној 27.02.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 3789/21 од 19.05.2022. године.

ОДБИЈА СЕ захтев туженог за накнаду трошкова ревизијског поступка.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 245/15 од 31.05.2021. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се утврди да се тужени Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, Дирекција Београд од априла 2009. године и даље до сада, према тужиоцу као запосленом код туженог у области рада, континуирано понашао дискриминаторски вршећи вишеструку, поновљену и продужену дискриминацију, и то због тужиочевих другачијих политичких уверења (није члан, ни кадар ниједне политичке странке), убеђења, статуса, опредељења и других уверења и по основу других личних својстава – стварних или претпостављених, које је тужилац, као запослени, испољавао на послу и у вези са послом, и то тако што је тужени тужиоца континуирано стављао у неповољнији радноправни положај на послу, повредио начела једнаких права и обавеза, неоправдано правио разлику и неједнако поступао, вршио пропуштање – искључивање, ограничавање или давање првенства приликом распоређивања запослених, онемогућавао тужиоцу да под једнаким условима ужива сва права у области рада, остварује резултате рада да напредује у служби и неоправдано поступао лошије, изазивао страх и стварао непријатељско и увредљиво окружење, на начин ближе описан тачкама 1-15 овог става изреке. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца у делу у коме је тражио да се забрани туженом даље вршење

дискриминације као напред описане и понављање аката и истих истоврсних радњи дискриминације према тужиоцу и обавезе тужени да тужиоцу омогући остваривање права на рад обезбеђивањем услова рада и на пословима који су у складу не само са његовом врстом и степеном стручне спреме, већ и радним искуством. Ставом трећим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца у делу којим је тражио да се обавезе тужени да му на име накнаде нематеријалне штете исплати: износ од 900.000,00 динара по основу душевног бола због умањења животне активности и износ од 600.000,00 динара по основу страха, који су настали услед свих извршених радњи дискриминације и дискриминаторског поступања, са законском затезном каматом утврђеном на годишњем нивоу у висини референтне каматне стопе Народне банке Србије, увећане за осам процентних поена, почев од дана пресуђења па до исплате. Ставом четвртим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца у делу у коме је тражио да се пресуда, у смислу одредаба Закона о забрани дискриминације, након правноснажности, објави у дневном листу „Политика“ или „Блиц“ о трошку туженог. Ставом петим изреке, обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 53.500,00 динара у року од 15 дана од дана пријема преписа пресуде.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 3789/21 од 19.05.2022. године одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена пресуда Вишег суда у Београду П1 245/15 од 31.05.2021. године и одбијен захтев туженог за накнаду трошкова поступка по жалби, као неоснован.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Тужени је доставио одговор на ревизију.

Испитујући побијану пресуду у смислу члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14, 87/18, 18/20 и 10/23 – други закон) - у даљем тексту: ЗПП, Врховни 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, а на које се ревизијом указује.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је засновао радни однос код туженог 05.01.1982. године, а Уговором о раду .. број .. од 25.10.2011. године, почев од 01.11.2011. године, премештен је на послове шефа Одсека у Служби филијале за Град Београд, Одељење за ..., Одсек за ... Служба филијале за Град Београд II. Наведени послови обухватали су руковођење радом, одговарање за законито и благовремено обављање послова из области делокруга рада Одсека, старање о радној дисциплини запослених у Одсеку, сарадња са другим филијалама и радним организацијама у решавању спорних питања, сачињавање извештаја о броју примљених и урађених замолница, праћење и анализирање рада по електронским замолницама и давање предлога за унапређење програмских апликација, као и друге послове по налогу непосредног руководиоца. Након премештаја на послове шефа Одсека у служби филијале за Град Београд, Одељење за ..., Одсек за ... Служба филијале за Град

Београд, тужилац није обављао послове из описа свог радног места, нити му је непосредни руководилац давала радне налоге. При томе, тужилац је указивао да Служба филијале за Град Београд не функционише. Правноснажном пресудом Првог основног суда у Београду П1 1356/18 од 18.07.2018. године поништен је Анекс туженог број ... од 29.09.2011. године, јер тужени није доказао да је тужилац обављао послове из описа радног места шефа Одсека за ... у Служби филијале за Град Београд II на које је распоређен, нити да је добијао конкретне радне задатке из описа послова наведеног радног места, а самим тим тужени није доказао да је постојала стварна потреба за премештајем тужиоца на наведено радно место, нити је наведена Служба у потпуности функционисала.

Надаље, утврђено је да је тужиоцу дана 10.02.2017. године уручено упозорење о постојању разлога за отказ, на које се тужилац изјаснио 17.02.2017. године, након чега је директор Филијале 03.04.2017. године донео решење којим је тужиоцу отказан Уговор о раду број ... од 25.10.2011. године. Као разлог за отказ наведено је да је тужилац у дане 04.11.2016. године, 08.11.2016. године, 09.11.2016. године, 14.11.2016. године, 15.11.2016. године, 17.11.2016. године, 18.11.2016. године, 21.11.2016. године, 22.11.2016. године и 23.11.2016. године, неоправдано одсуствовао са радног места у току целог радног времена, као и да је неоправдано одлазио са радног места у току радног времена, остајући на радном месту 07.11.2016. године – око 10 минута, 10.11.2016. године – око 60 минута и 16.11.2016. године – око 20 минута, на који начин је учинио повреду радне дисциплине. Наведено решење о престанку радног односа поништено је правноснажном пресудом Првог основног суда у Београду П1 3565/19 од 21.07.2020. године (правноснажна 29.01.2021. године) и тужени обавезан да тужиоца врати на рад. Решењем туженог од 31.03.2021. године тужилац је са 01.04.2021. године враћен на рад код туженог у Службу филијале за Град Београд I, Одељење за ..., Одсек за ... на радно место службеник за ... у првом степену. Тужилац и тужени су закључили Уговор о утврђивању међусобних права, обавеза и одговорности. Такође, тужилац је против туженог водио и поступак због злостављања на раду, који је окончан одбијањем тужбеног захтева.

Према исказима сведока тужилац је често у својим писаним актима указивао на незаконитости и неправилности у раду туженог, да је на састанцима запослених, на којима су формирана мишљења, свако могао да изнесе своје мишљење, али да је обавезујуће мишљење било оно које је имало већину гласова. Такође, став тужиоца у погледу одређених стручних питања разликовао се у односу на став који је био званичан и по коме су остали запослени поступали.

Тужилац је тужбом у овом спору тражио утврђење и заштиту од дискриминације, јер сматра да је од априла 2009. године, након избора нове руководеће гарнитуре, дискриминисан с обзиром на своја лична и професионална својства и уверења, која је, као запослени, испољавао на послу и у вези са послом и то тако што је континуирано стављан у неповољнији радноправни положај у односу на друге запослене у истој ситуацији.

По налажењу Врховног суда, правилно су нижестепени судови применили материјално право када су одбили као неоснован тужбени захтев, јер тужилац није учинио вероватним своје тврдње да је претрпео дискриминацију на раду с обзиром на неко своје лично, односно професионално својство, нити је указао у односу на које

запослене, са којима се налази у упоредивој или битно сличној ситуацији, је дискриминисан.

Према члану 21. став 3. Устава Републике Србије и члану 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.

Према одредби члана 2 тачка 1) Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ бр. 22/09), 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.

Према одредби члана 5. истог закона, облици дискриминације су непосредна и посредна дискриминација, као и повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање. Непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај (члан 6. Закона), а посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна (члан 7. Закона).

Према члану 16. став 1. наведеног 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.

Према члану 18. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05 ... 95/18), 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, док је према члану 20 став 1. истог закона,

дискриминација из члана 18. забрањена, између осталог, у односу на услове рада и сва права из радног односа.

Из наведених законских одредби произилази да је за утврђење дискриминације односно дискриминаторског поступања потребно да се лице које тражи заштиту налази у упоредивој или битно сличној ситуацији у односу на друго лице у односу на које сматра да је дискриминисано, да је прављење разлике неоправдано и да је везано за неко лично својство дискриминисаног лица, а да уколико се лице које тражи судску заштиту не налази у таквој ситуацији, дискриминације нема, па самим тим нема ни повреде права личности дискриминаторским поступањем.

Како тужилац, у конкретном случају, није доказао да је тужени преко одговорних лица, према њему због неког његовог личног својства незаконито поступао, односно да је због неког његовог личног својства неједнако третиран у односу на друге запослене који су у истој и сличној ситуацији, нити је указао у односу на које запослене је он стављен у неравноправан и дискриминисан положај, правилна је оцена нижестепених судова да тужени није извршио акт дискриминације према тужиоцу.

Како није утврђен акт дискриминације на раду према тужиоцу, неоснован је захтев за отклањање последица дискриминације објављивањем пресуде у јавном гласилу и накнаду нематеријалне штете.

Имајући у виду да се наводима ревизије не доводе у сумњу правилност и законитост побијане пресуде, Врховни суд је, на основу одредбе члана 414. став 1. ЗПП, одлучио као у ставу првом изреке.

Како трошкови састава одговора на ревизију не представљају трошкове који су били потребни ради вођења парнице, Врховни суд је на основу члана 153. и члана 154. став 1. ЗПП одлучио као у ставу другом изреке.

**Председник већа – судија
Јелена Ивановић с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић**