



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж 6543/20
19.11.2020. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Миланке Вукчевић, председника већа, Весне Карацић Ристић и Весне Целетовић Цуцић, чланова већа, у правној ствари тужиоца Савез озбиљних синдикалаца (мб 17796062) из Београда, улица Кнегиње Љубице бр. 29, чији је пуномоћник Никола Николић, адвокат из Београда, улица Немањина бр. 5, против туженог Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће Београд (мб 07022662) из Београда, улица Кнегиње Љубице бр. 29, ради утврђења дискриминације, одлучујући о жалби тужиоца изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 3/19 од 24.06.2020. године, у седници већа одржаној дана 19.11.2020. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба тужиоца и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 3/19 од 24.06.2020. године.

ОДБИЈА СЕ као неоснован захтев тужиоца за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 3/19 од 24.06.2020. године ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев којим је тражено утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу; да се забрани туженом да даље врши радњу дискриминације; да се утврди ништавост чланова 36 и 90 Колективног уговора Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће “Београд” из Београда, бр. 12082 од 04.10.2008. године објављеног у “Службеном листу Града Београда” бр. 96 дана 11.10.2018. године. Ставом другим изреке обавезан је тужилац да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 950,00 динара.

Против наведене пресуде благовремену жалбу је изјавио тужилац из свих законских разлога предвиђених одредбом чл. 373 став 1 ЗПП. Жалбене разлоге је образложио и жалбени предлог је изнео.

Испитујући правилност првостепене пресуде у смислу чл. 386 ЗПП (“Службени

гласник РС”, бр. 72/11 са каснијим изменама и допунама), Апелациони суд је нашао да жалба није основана.

У првостепеном поступку нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из чл. 374 став 2 тачке 1 – 3, 5, 7 и 9 ЗПП на које другостепени суд у смислу чл. 386 став 3 истог закона пази по службеној дужности. Супротно наводима жалбе није учињена ни битна повреда одредаба парничног поступка из чл. 374 став 2 тачка 12 ЗПП јер су дати разлози о одлучним чињеницама јасни, потпуни и непротивречни стању у спису изведеним доказима па побијана одлука не садржи такве недостатке због којих се не би могла испитати.

Према утврђеном чињеничном стању код туженог је на снази Колективни уговор бр. 12082 од 04.10.2018. године објављен у “Службеном листу Града Београда” бр. 96 дана 11.10.2018. године који је закључен између градоначелника Града Београда у име Града Београда као оснивача ЈКП ГСП “Београд” в.д директора послодавца ЈКП ГСП “Београд” и његових репрезентативних синдиката: Савеза самосталних синдиката Србије – Синдикалне организације ГСП “Београд” и Синдиката радника запослених у ГСП, а на основу члана 247 Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 75/14, 113/17), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 21/18) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда (“Службени лист Града Београда” бр. 78/2018). Овим уговором су уређена права, обавезе и одговорности запослених код тужиоца, заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зараде и друга примања запослених из области радних односа, зараде, накнаде зараде и друга примања запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца. Одредбом чл. 36 став 1 Колективног уговора предвиђено је да је у циљу превенције радне инвалидности послодавац дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца. Ставом 2 истог члана је предвиђено да је за учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења послодавац дужан да месечно уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда од укупне масе средстава исплаћених за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца. Услови за рад синдиката регулисани су одредбом чл. 89 тако што је у ставу првом овог члана прописано да послодавац има обавезу да синдикату код послодавца омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из Закона и Колективних уговора и то: да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада; да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај и др.); да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај и др.); да се упозна са достављеним материјалима и позива да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења,

предлози и иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених. Ставом другим је одређено да је послодавац дужан да на захтев синдиката достави податке о учешћу зараде у трошковима пословања послодавца, просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени, у коју радну јединицу, кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и другим питањима у складу са општим актом. Одредбом чл. 90 овог Колективног уговора прописано је да је послодавац дужан да репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. Послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуга запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад уколико му то дозвољавају финансијске могућности, да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући информисање запослених истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленима; да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на којима су позвани; да се мишљење и предлози репрезентативних синдиката код послодавца размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи; да председника репрезентативног синдиката код послодавца позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката; да репрезентативним синдикатима код послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду; зарада председника репрезентативног синдиката код послодавца одређује се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца (став 1). Нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду (став 2). Одлуком ЈКП ГСП “Београд” од 08.09.2015. године тужиоцу је ради обављања синдикалних активности без накнаде додељена просторија бр. 4 у згради у Панчићевој бр. 3, док је Одлуком бр. 15629 од 26.12.2018. године која се примењује почев од 01.01.-30.06.2019. године утврђен месечни фонд плаћених часова за обављање синдикалних функција у предузећу и то за: Савез самосталних синдиката Србија – Синдикална организација ГСП “Београд”, репрезентативни синдикат који броји 3047 чланова, за председника – пун месечни фонд плаћених часова, а за председнике синдикалних подружница – сваком по 1/2 пуног месечног фонда; Синдикат радника запослених у ГСП, такође репрезентативни синдикат, који броји 1014 чланова за председника пун месечни фонд плаћених часова, а за председнике синдикалних подружница – сваком по 1/2 пуног месечног фонда плаћених часова. За осталих 20 таксативно наведених синдиката који су нису репрезентативни и броје између 563 и 1 члана такође је одређен одговарајући број плаћених месечних часова за председника и председнике синдикалних подружница па тако, између осталог, и за Савез озбиљних синдикалаца који броји 126 чланова, за председника 25, а за председнике његових синдикалних подружница – сваком по 12,5 плаћених месечних часова за обављање синдикалних

функција у предузећу. Овом одлуком је на истоветан начин регулисан начин коришћења плаћених сати за све председнике синдиката и синдикалних подружница. По притужби коју је тужилац поднео Поверенику за заштиту равноправности против ЈКП ГСП “Београд” а ради дискриминације која је према њему извршена овде спорним одредбама чл. 36 и 90 Колективног уговора поступак је обустављен Закључком повереника од 12.04.2019. године са образложењем да није дошло до повреде права и законом забране дискриминације пре свега ради тога што су спорне одредбе због којих је поднета притужба преузете из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда а чији потписник није ЈКП ГСП “Београд” против кога је поднета притужба као и из члана 211 Закона о раду те имајући у виду и став Уставног суда у одлуци од 28.03.2019. године према коме је положај синдикалних организација без својства репрезентативности није предмет колективног уговора код послодавца, односно да те синдикалне организације одређена права остварују на основу појединачних одредби Закона о раду и сагласно споразумима који закључују са послодавцем. Из решења ЈКП ГСП “Београд” о плаћеном одсуству утврђено је да је одобрено плаћено одсуство у трајању од 7 радних дана именованим лицима дана који се налазе на месту возача аутобуса, на месту отправника и то дана 17.05.2019. године, 06.06.2019. године и 21.06.2019. године. Синдикална организација ГСП “Београд” Савез самосталних синдиката је дописом од 08.7.2019.године обавестила директора ОЈ правних послова да су на састанку који је одржана 19.10.2017.године позвани сви Синдикати ЈКП ГСП “Београд” да дају своје примедбе и сугестије у писаној форми у року од 45 дана за Посебни и Појединачни колективни уговор те да су састанку присуствовали представници девет синдиката међу којима представник тужиоца (посебно позван 16.10.2017.године), те да нико од представника није доставио ниједан предлог, примедбу или сугестију на текст Колективног уговора. Директор финансија туженог обратио се дописом од 17.12.2019. године извршном директору за људске ресурсе са обавештењем у коме се наводи да ЈКП ГСП “Београд” поступа у складу са чл.36 став 1 важећег Колективног уговора и у циљу превенције радне инвалидности, месечно на посебан рачун уплаћује средства репрезентативним синдикатима код послодавца у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца; да је дана 17.5.2019.године закључен уговор са Градским центром за физичку културу који има за предмет рекреативни опоравак запослених (коришћење базена уз употребу сауна, сале за пилатес, програм аква бик и кардио теретане уз стручни рад); да је на основу наведеног уговора ГСП као послодавац на други начин (осим оног који је превиђен чланом 36 став 1 важећег Колективног уговора) обезбедио рекреативни опоравак свих запослених у предузећу.

Тужилац у овом спору тврди да се одредбом чл.36 став 1 и 2 Колективног уговора туженог неосновано пружа преференцијални третман репрезентативним синдикатима и њиховим члановима док се остали синдикати који нису репрезентативни изопштавају у погледу финансирања од стране послодавца које наведени члан уређује, те да су на тај начин запослени који нису чланови репрезентативног синдиката, било да су чланови нерепрезентативног синдиката било да нису чланови синдиката остају ускраћени за погодности прописане овом одредбом колективног уговора туженог чиме се стављају у неповољнији положај. С тим у вези, само репрезентативни синдикати могу чинити радње у циљу превенције радне инвалидности у сврху едукације запослених обзиром да су исте финансиране од стране послодавца док се

нерепрезентативни синдикати, њихови чланови и други запослени, маргинализују и онемогућавају да уживају у правима којима свима припадају, што за последицу има да се запослени у оквиру једног предузећа доводе у неједнак положај из разлога што нису део исте синдикалне организације. По тужиоцу те погодности морају бити исте за све запослене без обзира ком синдикату припадају и морају бити финансиране од стране самог синдиката из чланарина, а не од стране послодавца за којег рад обављају сви запослени. Даље је навео да одредба члана 90 истог Колективног уговора на још очигледнији начин дискриминише нерепрезентативне синдикате код туженог у односу на друге синдикалне организације. Истакао је да Закон о раду за разлику од Колективног уговора не прави разлику између репрезентативног и нерепрезентативног синдиката у погледу обезбеђивања просторија, начина рада, информисања запослених односно да колективни уговор сужава права која је прописао закон и нерепрезентативни синдикатима ускраћује просторије у којима могу да обављају делатности и онемогућава их у вршењу основних синдикалних делатности као што су организовање и обавештавање запослених, а тиме и да доприносе побољашњу положаја запослених код послодавца, а што је основна функција сваког синдиката.

Све важне чињенице за доношење одлуке о тужбеном захтеву првостепени суд је утврдио потпуно и поуздано на основу изведених доказа које је оценио правилном применом чл.8 ЗПП дајући за своју одлуку правилне и на закону засноване разлоге. Жалбено оспоравање утврђеног чињеничног стања не води другачији оцени доказа нити другачијој одлуци о тужбеном захтеву. У жалби нису истицане нове чињенице нити нуђени и предлагани нови докази у смислу члана 372 став 1 ЗПП, па чињенично стање утврђено од стране првостепеног суда није доведено у сумњу.

По оцени Апелационог суда на утврђено чињенично стање правилно је првостепени суд применио материјално право-одредбе Колективног уговора бр.12082 од 04.10.2018.године, Закона о забрани дискриминације (“Службени гласник РС” бр.22/2009), Закона о раду (“Службени гласник РС” бр.75/2014, 113/2017) када је донео одлуку као у изреци побијане пресуде налазећи да у конкретном случају не постоји законитим циљем неоправдана повреда начела једнаких права и обавеза због чега спорним одредбама чл.36 и 90 Колективног уговора туженог према тужиоцу није учињена дискриминација. Ово из разлога што се ради о одредбама које члановима репрезентативних синдиката (који управо по основу утврђеног својства репрезентативности закључују Колективни уговор са послодавцем у смислу чл.239, 240 и 247 Закона о раду) кроз право на колективно преговарање даје могућност утицаја на садржину одредби колективног уговора, те право да између већа права на основу потребног броја запослених у односу на укупан број запослених, што је сагласно одговарајућем одредбама Закона о раду. У конкретном случају то су финансирање синдикалних активности и друге погодности код туженог као послодавца, а већа права репрезентативних синдикалаца су оправдана већом бројношћу њиховог чланства (запослених) од чланства нерепрезентативних синдиката и управо зато примереним и нужним сразмерно већим правима, као средствима за постизање тог циља, све сагласно одредбама чл.3 став 1, 4 став 1, 8, 10, 211, 212, 218, 219 и 247 Закона о раду са којима су у сагласности одредбе члана 1, 89 али и спорне одредбе чл.36 и 90 Колективног уговора. Суд налази да предметни Колективни уговор садржи две врсте одредаба, нормативно правне, којима се уређују права, обавезе и одговорности свих запослених, послодаваца па и (свих) синдиката код туженог, као и спорне облигационоправне,

којима се посебно уређују права, обавезе и одговорности учесника Колективног уговора, дакле, само репрезентативних синдиката и туженог као послодавца. Осим кроз генералну обавезу послодавца у члану 89 Колективног уговора и не регулише посебна права синдикалних организација без репрезентативности који одређена права остварују на основу појединих одредби Закона о раду и сагласно споразумима које закључују са послодавцем (члан 209-214 ЗОР) односно како то посебно наглашава одредбом чл.90 став 2 у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду. Дакле, суд налази како у складу са цитираним одредбама чл.4 став 1, чл.8 и чл.10 став 2 ЗОР Колективним уговором могу да се утврде већа права и повољнији услови рада запослених од права и услова утврђених законом, а што је управо учињено спорним одредбама, такво уговарање у односу на тужиоца није дискриминаторско. Ово превасходно јер је у питању уговор *inter partes* који уређује међусобне односе његових учесника који немају обавезу да посебно уређују питања који се тичу синдиката без својства репрезентативности, а што само по себи не значи ускраћеност нерепрезентативних синдиката у правима нормираним одредбом чл.90 став 2 Колективног уговора у складу са статусом који имају будући да ЗОР детаљно и јасно регулише поступак и услове за стицања својства репрезентативности (чл.223-232 и чл.218 и 219), а које услове тужилац не испуњава. Коначно, тужиоцу који као и остали запослени код туженог послодавца своја права остварује непосредно на основу одредби Закона о раду, и практично је омогућено да у складу са чланом 90 Колективног уговора несметано обавља своју синдикалну улогу будући да му је на основу одлука туженог обезбеђена просторија за обављање синдикалне делатности, а сразмерно броју чланова утврђен и месечни фонд плаћених часова за обављање синдикалних функција за председника и председника синдикалних подружница, те дата и могућност да изнесе примедби и сугестије на текст спорног Колективног уговора од 04.10.2018.године, те је и његовим чланова, као запосленима (независно од нерепрезентативности) обезбеђен рекреативни опоравак на основу закљученог уговора са Градским центром за физичку културу.

На основу изложеног, суд оцењује као неосноване и недоказане тврдње да се тужилац, као нерепрезентативни синдикат неоправдано налази у неравноправном положају у односу на репрезентативне синдикате, и да су сужена права прописана Законом о раду услед тога што се могућност обављања синдикалне делатности пружа само репрезентативним синдикатима због чега му, по мишљењу суда, не припада судска заштита од дискриминације.

Неосновано се жалбом тужиоца понавља оно што је већ било истицано током првостепеног поступка, а што је било предмет правилне оцене од стране првостепеног суда аргументацијом који другостепени суд прихвата и то да репрезентативни синдикати код послодавца имају одређена права и погодности које произилазе из чињенице репрезентативности те да стога могу имати већа права у односу на синдикате који немају то својство ван оквира права из чл.239 Закона о раду; да погодности одређене спорним члановима 36 и 90 Колективног уговора не могу бити ускраћене тужиоцу поготово у вези финансирања активности репрезентативних синдиката (на име превенције радне инвалидности, учешће у едукацији запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења), да право и погодности из члана 90 Колективног уговора морају бити доступно свим синдикалним организацијама без

обзира на својство репрезентативности чиме је тужилац стављен у неповољнији положај.

Ово из разлога што нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују право у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и Закона о раду, што одредбама чл.4 став 1, чл.8 и чл.10 став 2 Закона о раду колективним уговором могу да се утврде већа права и повољнији услови рада запослених од права и услова утврђених законом, а што је управо и учињено спорним одредбама, што такво уговарање у односу на тужиоца не чини дискриминаторским. Коначно, тужилац као и остали запослени код туженог послодавца своја права остварује непосредно на основу одредби Закона о раду а у складу са чланом 90 Колективног уговора му је омогућено да несметано обавља своју синдикалну улогу будући да му је на основу одлука туженог обезбеђена просторија за обављање синдикалне делатности, а сразмерно броју чланова утврђеним месечним фонд плаћених часова за обављање синдикалних функција за председника и председника синдикалних подружница, те дата могућност да изнесе примедби и сугестије на текст спорног колективног уговора од 04.10.2018.године, те је и његовим члановима као запосленима (независно од репрезентативности) обезбеђен рекреативни опоравак на основу закљученог уговора са Градским центром за физичку културу.

Како се овим ни осталим наводима жалбе не доводи у сумњу правилност и законитост одлучивања првостепеног суда одлучено је као у ставу првом изреке на основу чл.390 ЗПП.

Одлука као у ставу другом изреке донета је на основу чл.165 став 1 ЗПП имајући у виду да жалилац није успео у поступку поводом изјављеног редовног правног лека.

**Председник већа-судија
Миланка Вукчевић, с.р.**

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић