



**Република Србија**  
**АПЕЛАЦИОНИ**  
**СУД У БЕОГРАДУ**  
**Гж1 4236/23**  
**16.11.2023. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

**АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ**, у већу састављеном од судија Гордане Тошић, председника већа, Љиљане Милосављевић и Милице Аксентијевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Милан Ч. Голубовић, адвокат из Београда, улица Војводе Степе бр. 32/47, против туженог Предузећа за телекомуникације “Телеком Србије” а.д. Београд, са седиштем у Београду, улица Таковска бр. 2, ради утврђења дискриминације и накнаде штете, одлучујући о жалби тужиоца, изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 60/21 од 5.4.2023. године, у седници већа одржаној дана 16.11.2023. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ОДБИЈА СЕ** као неоснована жалба тужиоца и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 60/21 од 5.4.2023. године.

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

**Образложење**

Пресудом Вишег суда у Београду П1 60/21 од 5.4.2023. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се утврди да је тужени повредио начела једнаких права и обавеза чиме је извршена дискриминација тужиоца, на тај начин што је тужиоцу, у периоду од 1.7.2010. године до 31.7.2015. године, исплаћивана зарада у мањем износу него другим запосленима који су обављали код туженог исте послове у истом периоду, чиме је извршена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, односно право на једнаку накнаду за рад једнаке вредности. Ставом другим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу на име накнаде штете због дискриминације исплати износ од 99.000,00 динара, са законском затезном каматом почев од дана пресуђења до исплате. Ставом трећим изреке одбијен је захтев тужиоца

којим је тражио да се обавезе тужени да тужиоцу накнади трошкове парничног поступка.

Против наведене пресуде тужилац је благовремено изјавио жалбу, због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386. Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС” број 72/11...18/20), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба тужиоца неоснована.

У поступку доношења ожалбене пресуде, нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачке 1 до 3, 5, 7. и 9. Закона о парничном поступку, на које другостепени суд пази по службеној дужности, нити друге битне повреде одредаба парничног поступка, на које се указује у жалби.

Према чињеничном стању, утврђеном у поступку пред првостепеним судом, а што међу парничним странкама није спорно, тужилац је био радно ангажован код туженог по основу уговора о привременим и повременим пословима у периоду од 1.7.2010. године до 31.7.2015. године. Правноснажном пресудом Првог основног суда у Београду П1 2295/17 од 24.7.2018. године, поништен је као незаконит акт туженог којим је раскинут уговор о обављању привремених и повремених послова од 19.06.2015. године и утврђено је да је тужилац по сили закона засновао радни однос на неодређено време код туженог дана 1.7.2010. године, те је обавезан овде тужени да тужиоца врати на рад.

Првостепени суд је, по спроведеном доказном поступку, применом одредби члана 2, 6, 7, 8, 16, 41. и 45. Закона о забрани дискриминације, члана 18. и 19. Закона о раду, нашао да је тужбени захтев тужиоца неоснован. Према разлозима ожалбене пресуде тужилац у тужби није навео лично својство, односно основ дискриминације који представља разлог вршења дискриминације, односно неједнаког поступања, а на питање суда је објаснио да је лично својство тужиоца његов радно-правни статус који се огледа у разлици зараде за исти рад што, по оцени првостепеног суда, не може представљати лично својство, будући да уговор о обављању привремених и повремених послова представља вид флексибилне форме рада, који Закон о раду познаје, какве форме рада представљају и пробни рад, рад на одређено време, радни однос за обављање послова ван простора послодавца, са кућним помоћним особљем, где се закључује одређени уговор који не представља уговор о раду не неодређено време. Такав уговор о обављању привремених и повремених послова који је тужилац закључио не представља основ дискриминације у смислу разлога дискриминације, већ форму рада која не представља лично својство тужиоца. Према становишту првостепеног суда, упоредна група могу бити само запослени који имају закључен уговор о привременим и повременим пословима, те тужилац у односу на ту упоредну групу мора учинити вероватним неједнако поступање, односно разликовање по основу неког свог личног својства у смислу одредбе члана 45. Закона о забрани дискриминације. За постојање дискриминације, по оцени првостепеног суда, потребно је различито поступање према једнакима, а не различито поступање према

неједнакима, какав је конкретан случај. Тужилац не указује на то да је једино њему, као особи која је закључила уговор о привременим и повременим пословима, ускраћено неко право, већ се упоређује са запосленима који су засновали радни однос на неодређено време, иако са њима није у упоредивој ситуацији. Првостепени суд закључује да тужилац не чини вероватним дискриминаторско поступање туженог према њему, будући да дискриминација подразумева неједнако поступање према лицима која се налазе у сличној или истој ситуацији без објективног и разумног оправдања, када се оно заснива на неком личном својству, па како у конкретном случају тужилац и не тврди да је у односу на њега поступано на другачији начин у односу на друга лица у сличној или истој ситуацији, то првостепени суд налази да тужилац није учинио вероватним чин дискриминације, због чега је одбио тужбени захтев и донео одлуку као у ставу првом изреке ожалбене пресуде.

Како тужилац није учинио вероватним чин дискриминације, то је првостепени суд одбио и тужбени захтев за накнаду нематеријалне штете и одлучио као у ставу другом изреке ожалбене пресуде.

Првостепени суд је на правилно и потпуно утврђено чињенично стање, правилно применио материјално право и за своју одлуку дао довољне и јасне разлоге, које у свему прихвата и овај суд.

Према одредби члана 2. Закона о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22 од 30.3.2009.године) 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, родном индетитету, 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.

Закон о забрани дискриминације регулише и посебне случајеве дискриминације, између осталог и дискриминације у области рада, где је у члану 16. прописано да је забрањена 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 професионалне рехабилитације, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правично и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту незапослености. Заштита од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице које је у радном односу, лице које обавља привремене и повреме 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 или усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду, али се и ова дискриминација и дискриминаторско поступање заснива

на личном својству онако како је то дефинисано чланом 2. Закона о забрани дискриминације.

Одредбом члана 45. став 2. истог закона, прописано је да уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени.

Одредбом члана 18. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/05...75/14), прописано је да је 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 својство.

Према одредби члана 19. став 1. истог закона, 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, а према ставу 2. истог члана, 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.

С обзиром на наведене законске одредбе, правилно је првостепени суд закључио да тужилац није учинио вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, који обухвата неоправдано прављење разлике односно неједнако поступање у односу на неко лице или групу лица према личном својству.

Супротно наводима жалбе тужиоца да радно-правни статус представља лично својство, а који закључак изводи из слободног и произвољног тумачења члана 2. Закона о забрани дискриминације, правилна је оцена првостепеног суда да радно-правни статус не може представљати лично својство, будући да уговор о обављању привремених и повремених послова представља вид флексибилне форме рада, који Закон о раду познаје и не представља основ дискриминације у смислу разлога дискриминације, већ форму рада која не представља лично својство тужиоца. Осим тога, за постојање дискриминације је потребно различито поступање према једнакима, а не различито поступање према неједнакима, какав је конкретан случај.

Такође су без утицаја наводи жалбе тужиоца да је тужилац био у неповољнијем положају у великом броју ситуација у односу на остале запослене, због чега му припада право на накнаду штете за ово неједнако третирање, с обзиром да је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се утврди да је у спорном периоду тужени извршио дискриминацију над тужиоцем у односу конектитета са захтевом за накнаду штете због дискриминације, који захтев је акцесорног карактера.

Ни осталим наводима жалбе тужиоца нису доведене у сумњу правилност и потпуност утврђеног чињеничног стања и правилна примена материјалног права.

Потврђено је и решење о трошковима парничног поступка, садржано у ставу трећем изреке побијане пресуде, јер је донето правилном применом одредбе члана 153. Закона о парничном поступку, имајући у виду да тужилац није успео у парници, а да тужени трошкове није тражио.

Како тужилац није успео у поступку по изјављеној жалби, то му не припада накнада трошкова другостепеног поступка.

Из наведених разлога, на основу одредби члана 390. и 165. став 1. Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС”, бр.72/11...18/20), одлучено је као у изреци ове пресуде.

**Председник већа – судија  
Гордана Тошић ,с.р.**

**За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Јасмина Ђокић**