



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж1 4514/2021
24.3.2022. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Снежане Витошевић, председника већа, Јасминке Бакић и Предрага Васића, чланова већа, у парници тужила АА из ..., ул. ... бр. ... и ББ из ..., ул. ... бр. ..., чији је заједнички пуномоћник Љиљана Крстић, адвокат из Београда, ул. Војводе Миленка бр. 4, против тужене Галеника АД, Земун, Батајнички друм бб, чији је пуномоћник Ненад Станковић, адвокат из Београда, ул. Његошева бр. 19/II, због дискриминације, одлучујући о жалби тужила изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 број 189/18 од 07.07.2021. године, у седници већа одржаној дана 24. марта 2022. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА се као неоснована жалба тужила АА и ББ и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 број 189/18 од 07.07.2021. године.

ОДБИЈА се захтев тужила АА и ББ за накнаду трошкова другостепеног поступка.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 број 189/18 од 07.07.2021. године, ставом првим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужила АА и ББ, којим је тражено да се утврди да је тужена Галеника АД, дискриминаторски поступала према тужили АА у септембру месецу 2018. године, и према тужили ББ у октобру месецу 2018. године, тако што је учинила непосредну дискриминацију стављајући их у неповољнији положај у односу на друге запослене и то тако што истима није признала право на ситмулативну отпремнину услед споразумног престанка радног односа, док је то право признала другим запосленима. Ставом другим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле АА којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде материјалне штете исплати износ од 852.552,00 динара, са затезном каматом почев од дана 01.10.2018. године, до коначне исплате. Ставом трећим изреке одбијен је

као неоснован тужбени захтев тужиље АА којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде нематеријалне штете због претрпљених душевних болова због повреде права личности исплати износ од 170.000,00 динара, са затезном каматом почев од дана доношења пресуде до исплате. Ставом четвртим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље ББ којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде материјалне штете исплати износ од 567.552,00 динара, са затезном каматом почев од дана 16.10.2018. године, до коначне исплате. Ставом петим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље ББ којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде нематеријалне штете због претрпљених душевних болова због повреде права личности исплати износ од 150.000,00 динара, са затезном каматом почев од дана доношења пресуде до исплате. Ставом шестим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље АА којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде материјалне штете исплати износ од 7.200,00 еура, у динарској противредности по средњем курсу НБС на дан исплате, са затезном каматом на еуре према Закону о затезној камати на тај износ почев од дана 01.10.2018. године, до исплате. Ставом седмим изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље ББ којим је тражено да се обавезе тужена да јој на име накнаде материјалне штете исплати износ од 4.800,00 еура, у динарској противредности по средњем курсу НБС на дан исплате, са затезном каматом на еуре према Закону о затезној камати на тај износ почев од дана 16.10.2018. године, до исплате. Ставом осмим изреке обавезане су тужиље да туженој накнаде трошкове поступка у износу од 123.950,00 динара, у року од 15 дана од дана пријема пресуде.

Против наведене пресуде тужиље су благовремено изјавиле жалбу побијајући је у целости из свих законских разлога, са предлогом као у жалби.

Тужена је доставила одговор на жалбу.

Испитујући правилност побијане пресуде у смислу одредбе члана 386 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС”, бр. 72/11...55/14...), Апелациони суд у Београду, као другостепени суд, је нашао да је жалба тужиља неоснована.

У поступку доношења првостепене пресуде нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из 374 став 2 тачка 1, 2, 3, 5, 7 и 9 Закона о парничном поступку на које другостепени суд пази по службеној дужности, нити друге битне повреде одредаба парничног поступка које би могле бити од утицаја на њену правилност и законитост.

Према утврђеном чињеничном стању тужиље су биле запослене код тужене и то тужиља ББ на радном месту “...” а тужиља АА на радном месту “...”, те су током 2018. године, закључиле са туженим споразум о престанку радног односа, и то тужиља ББ дана 15.10.2018. године, и тужиља АА дана 27.09.2018. године. Тужиљи ББ је на основу решења о престанку радног односа од 15.10.2018. године, престао радни однос код тужене закључно са даном 15.10.2018. године, и тужиљи АА на основу решења о престанку радног односа од 27.09.2018. године, престао радни однос код тужене закључно са даном 30.09.2018. године. Решења о престанку радног односа тужиља су донета на основу раније потписаног споразума о престанку радног односа. Тужиљама, приликом престанка радног односа, није исплаћена отпремнина у износу од по 400

еура, по години радног стажа. Запосленима ВВ, ГГ, ДД, ЋЋ, ЕЕ и ЖЖ престао је радни однос код тужене на основу решења о отказу уговора о раду од 15.6.2018. године, 31.8.2018. године, 23.9.2018. године, 28.9.2018. године, и 2.10.2018. године, која су донета на основу раније закључених споразума о престанку радног односа и истима је исплаћена накнада у висини динарске притиввредности 400 евра, по средњем курсу НБС на дан обрачуна, за навршене године стажа у радном односу код тужене, док је по споразумима од 9.10.2018. године, и 23.1.2019. године, запосленима ЗЗ, ИИ и ЈЈ престао радни однос закључно са даном 8.10.2018. године, 9.10.2018. године, и 1.1.2018. године. На основу споразума о престанку радног односа запослених код тужене запослени престају да остварују сва права, обавезе и договорности из уговора о раду од 5.2.2015. године, и потписивањем споразума запослени су упознати да по престанку радног односа немају право на новчану накнаду код Националне службе за запошљавање и да им не тече стаж осигурања. Одређеном броју запослених код тужене, међу којима су биле и овде тужиље, није предвиђена исплата отпремнине при споразумном престанку радног односа, и из тог разлога су неки одустали од закључења споразума о престанку радног односа, док тужиље, и поред могућности да остану код тужене у радном односу, нису желеле да остану у радном односу код тужене, јер су у међувремену засновале радни однос код другог послодавца.

Полазећи од овако утврђеног чињенично стања, првостепени суд је сходно одредбама члана 21 Устава Републике Србије, одредбе члана 2, 3, 4, 6, 8, 16, 41 став 1, 45 став 2 Закона о забрани дискриминације, одредбе члана 18, 19 и члана 175 Закона о раду, првостепени суд је оценио да тужбени захтев тужиља није основан и одлучио је као у ставу првом, другом, трећем, четвртном, петом, шестом и седмом изреке ожалбене пресуде. Наведено из разлога што закључењем споразума о престанку радног односа тужиља није извршена дискриминација према тужиљама, јер је у конкретном случају тужена поступала у складу са одредбама Закона о раду, и није била у обавези да уговори исплату отпремнине нити да исту по било ком основу исплати тужиљама. Наиме, споразум о престанку радног односа као сагласна изјава воље две уговорне стране која доводи до престанка радног односа, није могао да доведе до дискриминације тужиља, јер је послодавац са сваким од запослених у могућности да уговори посебне услове престанка радног односа, чиме се ни на који начин не вређају права другог запосленог. У конкретном случају, једнакост, као основни заштитни облик дискриминације и људско право тужиља није могло бити повређено закључењем споразума о престанку радног односа између парничних странака, јер је исти закључен у оквиру граница аутономије воље уговорних страна. Основно људско право је једнакост грађана пред законом. Повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се дискриминисаном неоправдано ускраћују права која се у истој или сличној ситуацији не ускраћују што није у конкретном случају, јер тужиље нису побијале споразум о престанку радног односа нити решење о престанку радног односа пред надлежним судом, већ су исте, по протеклу свих рокова за побијање истих, поднеле тужбу ради дискриминације на основу личног својства. Акт дискриминације представља прављене разлике односно неједнако поступање у односу на неко лице или групу лица, а основ дискриминације представља разлоге зашто неједнако поступање постоји односно зашто се дискриминација врши. У конкретном случају ни један услов постојања дискриминације није остварен, јер тужиље нису доказале постојање личног својства као конститутивног елемента појма дискриминације, без ког не може постојати дискриминаторско поступање а сами тим и дискриминација, те наводи тужиља да им је

“незванично речено да се оне нису налазиле у кругу лица која су на било који начин блиске руководству, а што представља њихово лично својство” оцењени да нису учињени вероватним. На основу изложеног, првостепени суд је оценио да недозвољеног разликовања у конкретном случају нема, и одлучио као у изреци пресуде.

На правилно и потпуно утврђено чињенично стање првостепени суд је правилно применио материјално право када је одбио као неоснован тужбени захтев тужиља, дајући за своју одлуку довољне разлоге које прихвата и овај суд у поступку по изјављеном правном леку.

Наиме, имајући у виду резултате изведених доказа, по оцени овог суда као другостепеног, у конкретном случају је на несумњив начин утврђено да тужбени захтев тужиља није основан. Одредбом члана 2 став 1 тачке 1 Закона о забрани дискриминације, према којој дискриминација и дискриминаторско поступање означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или група, као и на чланове њихових породица или њима блиских лица на отворени 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 идентитету, сексуалној оријентацији, 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.

Одредбом члана 6 Закона о забрани дискриминације, прописано је да 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.

Одредбом члана 7 Закона о забрани дискриминације, прописано је да посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица због његовог, односно њиховог личног својства у ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забрани дискриминације осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Одредбом члана 8 Закона о забрани дискриминације, прописано је да повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица због његовог, односно њиховог личног својства неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које су у истој или сличној ситуацији не скраћују или не намећу другом лицу или групи лица ако су циљ или последица предузетих мера неоправдани, као и ако не постоји сразмера између предузетих мера и циља којим се ове мере остварују.

Одредбом члана 16 став 1 Закона о забрани дискриминације, прописано је да је забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа или уживања 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. Ставом другим је прописано да заштиту од дискриминације из става првог овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу и 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. Ставом трећим је прописано да се не сматра дрском дискриминацијом прављење разлике искључењем и давања првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица из става два овог члана (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други).

Одредбом члана 41 став 1 Закона о забрани дискриминације прописано је да је свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду.

Одредбом члана 43 став 1 Закона о забрани дискриминације, прописано да се тужбом из члана 41 став 1 овог закона може тражити забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације, утврђење да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме, извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања, накнада материјалне и нематеријалне штете, објављивање пресуде донете поводом неке тужбе из тачке 1 до 4 тог члана.

Одредбом члана 45 став 2 Закона о забрани дискриминације, 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, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14) је прописано 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 инвалидитет, 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.

Одредбом члана 19 став 1 наведеног Закона о раду је прописано да 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 запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији Ставом другим истог члана је прописано да посредна дискриминација у смислу овог закона постоји када одређена на изглед неутрална одредба критеријум или пракса ставља или би стављао у неповољнији положај у односу на друга лица, лице које тражи

запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверење из члана 18 овог закона.

Одредбом члана 175 наведеног Закона о раду, је прописано да радни однос престаје 1) истеком рока за који је заснован, 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју, 3) споразумом између запосленог и послодавца 4) отказом уговора о раду од стране запосленог и послодавца, 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота, 6) смрћу запосленог, 7) другим случајевима утврђеним законом.

С обзиром на наведене законске одредбе правилно је првостепени суд закључио да тужени није извршио дискриминацију према тужиљама, тако што им није признао право на стимулативну отпремнину, услед спразумног престанка радног односа, јер је споразум о престанку радног односа између парничних странака закључен у оквиру граница аутономије воље уговорних страна.

Дакле, у конкретном случају нису постојали услови акта дискриминације који обухвата прављење разлике, односно неједнако поступање (искључивање, ограничавање, давање првенства) у односу на неко лице или групу лица и личног својства, односно није постојао основ дискриминације који представља разлог зашто неједнако поступање постоји, односно зашто се дискриминација врши. Правилно је првостепени суд оценио да у конкретном случају ниједан услов постојања дискриминације није остварен, те да тужиле нису учиниле вероватним да поступање тужене према њима представља дискриминацију на раду која има за циљ повреду права личности тужиља у односу на положај других запослених код тужене, код чињенице да да тужиле нису једине од запослених код тужене које су закључиле споразум о престанку радног односа без исплате стимулативне отпремнине.

С обзиром на акцесорни карактер захтева за накнаду штете, потврђена је и одлука у делу којим су одбијени тужбени захтеви за накнаду материјалне штете.

Код доношења одлуке цењени су и сви остали наводи жалбе тужиља, али овај суд је мишљења да они нису од утицаја на доношење другачије одлуке у овој правној ствари сходно одредби члана 396 став 1 Закона о парничном поступку, јер се њима не доводи у сумњу правилност утврђеног чињеничног стања и правилне примене материјалног права.

Потврђена је и одлука о трошковима парничног поступка садржана у ставу осмом изреке ожалбене пресуде јер је донета правилном применом одредби члана 153 и 154 ЗПП и довољно је образложена.

Како је жалба тужиља одбијена као неоснована то је и њихов захтев за накнаду трошкова поступка по жалби одбијен и одлучено као у ставу другом изреке ове пресуде.

На основу изложеног и применом одредбе члана 390 и члана 165 став 1 ЗПП-а (“Службени гласник РС”, бр. 72/11...55/14...), одлучено је као у изреци пресуде.

**Председник већа-судија
Снежана Витошевић, с.р**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић**