



Република Србија
ВРХОВНИ СУД
Рев2 1242/2024
26.06.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни суд, у већу састављеном од судија: Звездане Лутовац, председника већа, Иване Рађеновић и Владиславе Милићевић, чланова већа, у парници тужиоца АА из ..., чији пуномоћник Миодраг Јанковић, адвокат из ..., против тужене Републике Србије, МУП, Дирекција полиције, коју заступа Државно правобранилаштво, ради утврђења дискриминације и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 70/24 од 11.01.2024. године, у седници одржаној 26.06.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужиоца, изјављена против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 70/24 од 11.01.2024. године.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 100/20 од 27.09.2023. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се утврди да је радно дискриминисан од стране тужене јер тужена није донела и одбија да донесе решење о престанку радног односа тужиоцу, као осталим запосленима тужене којима је донела решења о престанку радног односа закључно са 31.12.2013. године, који су послове и задатке из надлежности МУП-а обављали на територији АП КиМ након 1999. године, на основу којих решења је Републички фонд за ПИО донео решење о признавању права на посебну пензију. Ставом другим изреке, одбијен је тужбени захтев тужиоца којим је тражио да се тужена обавезе да му на име накнаде нематеријалне штете због претрпљених душевних болова услед дискриминације исплати износ од 100.000,00 динара са законском затезном каматом од пресуђења до исплате. Ставом трећим изреке, Виши суд у Београду се огласио ненадлежним и одбачена је тужба тужиоца у делу којим је тражио да суд наложи туженој да решење о престанку радног односа, уколико је исто донела достави тужиоцу и Републичком фонду за ПИО како би Републички фонд ПИО донео решење о признавању права на посебну пензију. Ставом четвртим изреке, обавезан је тужилац да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 6.000,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 70/24 од 11.01.2024. године, ставом првим изреке, одбијена је као неоснована жалба тужиоца и потврђена првостепена

пресуда. Ставом другим изреке, одбијен је захтев тужиоца за накнаду трошкова жалбеног поступка.

Против правоснажне пресуде донете у другом степену, тужилац је благовремено изјавио ревизију због битне повреде 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 - ЗПП („Службени гласник РС“, број 72/11... 10/23), Врховни суд је нашао да ревизија тужиоца 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, а у поступку пред другостепеним судом нема пропуста у примени одредаба ЗПП. Ревизијом се указује на битну повреду одредбе парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 12. ЗПП, која у смислу члана 407. став 1. ЗПП не може бити ревизијски разлог.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је засновао радни однос код тужене 1991. године, своје радне задатке је обављао на територији КиМ, а зараде од стране тужене уредно су му исплаћиване до јуна 2013. године када је престала исплата истих, а одјављен је са осигурања 31.05.2013.године. Тужилац није добио од тужене решење о престанку радног односа, премештају или пензионисању, а сада ради при КПС. Тужилац у овом поступку тражи да се утврди да је приликом одлучивања о његовом радно-правном статусу орган тужене поступао дискриминаторски према њему, јер му за разлику од других запослених који су били у истоветној ситуацији као и тужилац, није донео решење о престанку радног односа, на основу којих би му Републички фонд за ПИО признао права на посебну пензију према Уредби о условима за остваривање права на посебну пензију запослених у МУП-у који су рад обављали на територији АП Косово и Метохија и чије је пребивалиште на тој територији.

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су закључили да тужилац није учинио вероватним да је тужена учинила акт дискриминације, односно да је понашање органа тужене у поступку вршења својих овлашћења у моменту одлучивања о правима тужиоца било дискриминаторно, тако што је тужиоца ставила у неједнак положај у односу на друге запослене. Према схватању судова у конкретном случају тужилац није доказао да је било којим актом или поступањем органа тужене дискриминисан, ни на непосредан ни на посредан начин, нити да су тужиоцу због неког личног својства неоправдано ускраћена права, а нису ни идентификована лична својства која су, према уверењу тужиоца, узроковала његов различити третман у односу на остале запослене, а чињеница да тужиоцу није донето решење о престанку радног односа сама по себи не значи акт дискриминације, због чега је тужбени захтев тужиоца одбијен.

По налажењу Врховног суда, одлука другостепеног суда је заснована на правилној примени материјалног права.

Забрана дискриминације у области рада прописана је Уставом и Конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода, а ближе је регулисана Законом о забрани

дискриминације и Законом о раду. Пре свега, одредбом члана 21. став 3. Устава Републике Србије и члана 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. Надаље, одредбом члана 2. став 1. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09) прописано је 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 чланова њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на неком личном својству.

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 и 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.

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); док 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 друго лице у истој или сличној ситуацији (члан 19).

Дискриминација из члана 18. овог закона забрањена је, између осталог, у односу и на сва права из радног односа и отказ уговора о раду (члан 20. став 1. тачка 2 и 5), ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом (члан 23. став 2).

Полазећи од 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. наведеног закона, 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.

У конкретном случају, тужилац је тражио да се утврди да је тужена извршила дискриминацију према њему повређујући његова права из области рада (члан 18, 19. и 20. Закона о раду), зато што му није донела и одбија да донесе решење о престанку радног односа као што је донела другим запосленима. Међутим, правилно је становиште нижестепених судова да у поступању тужене не постоји ни непосредна, ни посредна дискриминација. Тужилац није доказао 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. Иако тужена није тужиоцу донела решење о престанку радног односа (док неким другим запосленима јесте) то само по себи не представља акт дискриминације, већ је реч о поступању тужене у оквиру својих овлашћења. Дакле, спорно је право тужиоца на посебну пензију чија заштита се остварује у управном поступку или управном спору, па се у конкретном случају понашање тужене која тужиоцу није донела решење о престанку радног односа због те околности не може сматрати дискриминаторним. У ситуацији када је тужилац незадовољан поступањем тужене (јер није донела решења о престанку радног односа тужиоцу) и сматра да је такво понашање дискриминаторско, а да при том није доказао да је такво поступање тужене у вези са личним својствима тужиоца, не може се говорити о дискриминацији у смислу цитираних одредби закона. Следом наведеног, с обзиром на то да је утврђено да тужена није дискриминаторски поступала према тужиоцу, неосновани су и остали захтеви тужиоца.

С обзиром на изложено неосновани су наводи ревизије о погрешној примени материјалног права јер из утврђеног чињеничног стања не произилази да је тужена неоправдано ставила тужиоца у неповољнији положај у односу на друге запослене и то из разлога који би представљали дискриминацију према тужиоцу. Недоношење решења о престанку радног односа само по себи не представља акт дискриминације на раду, већ је потребно учинити вероватним да је у односу на друга лица тужилац због неког свог личног својства доведен у неравноправан положај, а тужилац то није учинио у смислу цитиране одредбе члана 23. став 2. Закона о раду.

Из изложених разлога, Врховни суд је одлучио као у изреци на основу члана 414. став 1. ЗПП.

Председник већа - судија
Звездана Лутовац, с.р.

За тачност отправка
Заменик управитеља писарнице
Миланка Ранковић