

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДУ

Премештај запосленог на друге послове са знатно нижим коефицијентом за обрачун зараде услед неприхватања иницијативе послодавца да му престане радни однос због испуњења услова за превремену пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, јесте дискриминаторски критеријум којим је извршено неоправдано прављење разлике и стављање у неповољнији положај у односу на друге запослене, засновано на његовом личном својству-старосном добу.

Из образложења:

“У конкретном случају, свој захтев за утврђење дискриминације тужиља је засновала на тврдњи да је у процесу спровођења иницијативе туженог о стимулисању старијих запослених за одлазак у превремену старосну пензију коју тужиља није прихватила, тужени премештајем тужиље на друго радно место (са знатно нижим коефицијентима за обрачун зараде), према њој и другим лицима која су се налазила у истој ситуацији, поступао дискриминаторски по основу старосног доба, с обзиром на њихове године живота као личног својства. По оцени Врховног суда, правилно су нижестепени судови закључили да је на запосленом само да учини вероватним дискриминаторско поступање, а да тужени у конкретном случају није са успехом доказао у смислу члана 23. став 2. Закона о раду да није било дискриминације тужиље у односу на остале запослене, а везано за остваривање права на рад и права из радног односа.

Наиме, 16. став 3. Закона о забрани дискриминације прописано да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање 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. Према члану 22. став 1. Закона о раду, не сматра дискриминацијом прављење разлике или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. Закона о раду представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Тужени није пружио доказе да је премештај тужиље уследио због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, како у односу на послове радног места које је обављала пре премештаја, тако и у односу на послове новог радног места и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Неспорно је да тужени, као и сви други послодавци, може да прописује услове које запослени треба да испуњава за рад на одређеним радним местима, као и да се при томе руководи потребом боље и ефикасније организације рада и професионалним стандардима рада, имајући у виду и стручна знања, способности, вештине и друге компетенције запосленог.

Међутим, испуњење услова за превремену пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, што је по тим правилима искључиво право запосленог, а чиме је послодавац мотивисан да тужиљи престане радни однос уз предложене стимулативне мере које тужиља није прихватила, након чега је спровео

поступак премештаја на друге послове са знатно нижом зарадом јесте дискриминаторски критеријум којим је извршено неоправдано прављење разлике, чиме се доводена у неповољнији положај у односу на друге запослене, а извор те неједнакости, односно основ прављења разлике заснован је на личном својству - старосном добу. С тим у вези, супротно наводима ревизије, законски услови за остварење права на превремену пензију не могу се примењивати противно праву ради чијег остварења су установљени и на штету запослених у чију корист је такво право признато, а околност да тужилца није прихватила иницијативу послодавца да јој престане радни однос само на основу старосне доби, није оправдан разлог за премештај тужилца на послове другог радног места.

Наиме, премештај запосленог се објективно и разумно заснива на легитимном циљу ако су средства за постизање тог циља одговарајућа и потребна и то уколико су повезане са способнишћу или поступањем запосленог или захтевима послодавца из економских и других разлога. У конкретном случају премештај тужилца од стране послодавца као последица њене одређене старосне доби није засновано ни на једном од тих основа. Стога, имајући у виду пропорционалност, неопходност и прикладност предузетих мера, по оцени Врховног суда тужени послодавац није доказао због чега налази да запослена до те мере није могла да настави са радом на пословима које је обављала пре премештаја.

Са изнетих разлога, правилно су нижестепени судови оценили да је у радњама туженог било дискриминаторског поступања јер је тужилца учинила вероватним да је стављена у неповољнији положај у односу на остале запослене и да је стављање у такав положај у вези са њеним личним својством по основу старосног доба, а тужени није доказао да такво понашање није било дискриминаторско и да тужилца није повређено начело једнаких права и обавеза. Осим тога, без утицаја су наводи ревизије којима се указује на пресуду Врховног касационог суда Рев1 34/2021 од 20.10.2021. године јер се не ради о истоветној чињеничној ситуацији, а с обзиром на то да је у том предмету разлог за закључење анекса уговора о раду заснован на организационим променама код послодавца услед измене акта о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака. Због тога нису основани наводи ревизије о погрешној примени материјалног права.“

(Из пресуде Врховног суда Рев2 1838/2023 од 04.04.2024. године)