



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД

Рев2 1933/2019
04.07.2019. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд, у већу састављеном од судија: Браниславе Апостоловић, председника већа, Зоране Делибашић и Бранислава Босиљковића, чланова већа, у парници из радног односа тужила АА из ..., ББ, ВВ, ГГ, ДД, ЂЂ, ЕЕ, ЖЖ, све из ..., и ЗЗ из ..., чији је заједнички пуномоћник Виолета Тасић, адвокат из ..., против тужене ИИ из ..., ради утврђења дискриминације и накнаде штете, одлучујући о ревизији тужила изјављеној против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2272/2018 од 15.03.2019. године, у седници већа одржаној дана 04.07.2019. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована ревизија тужила изјављена против пресуде Апелационог суда у Нишу Гж1 2272/2018 од 15.03.2019. године.

ОДБИЈА СЕ захтев тужила за накнаду трошкова поступка по ревизији.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Врању П1 6/16 од 17.05.2018. године, ставом првим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужила којим су тражиле да суд утврди да је тужена према тужилама на основу чланства у синдикату и органима синдиката „ЈЈ“ за ИИ „ЈЈ“ извршила посредну дискриминацију доношењем решења о отказу уговора о раду дана 28.04.2016. године, 30.05.2018. године и 31.05.2016. године. Ставом другим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужила којим су тражиле да суд обавезе тужену да им исплати нематеријалну штету због дискриминације у износима од по 100.000,00 динара са законском затезном каматом од дана пресуђења до исплате. Ставом трећим изреке, одбијен је као неоснован тужбени захтев тужила којим су тражиле да се тужена обавезе да о свом трошку објави пресуду у једном дневном листу са тиражом преко 100.000 примерака, као и у локалном листу у Ставом четвртим изреке, обавезане су тужиле да солидарно накнаде туженој трошкове парничног поступка у износу од 2.950,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Нишу Гж1 2272/2018 од 15.03.2019. године, одбијена је као неоснована жалба тужила и потврђена пресуда Вишег суда у Врању П1 6/16 од 17.05.2018. године.

Против правноснажне пресуде донете у другом степену, тужиле су благовремено изјавиле ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и због погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану пресуду у смислу члана 408. у вези члана 403. став 2. тачка 1. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13-УС, 74/13-УС, 55/14 и 87/18 – у даљем тексту: ЗПП) и члана 41. став 4. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ бр. 22/09) и утврдио да је ревизија дозвољена, али да није основана.

У спроведнеом поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП на коју Врховни касациони суд пази по службеној дужности, а ревизијом се не указује на друге битне повреде поступка због којих се ревизија може изјавити у смислу члана 407. ЗПП.

У правноснажно окончаном поступку је утврђено да су тужиле у радном односу код тужене на пословима немедицинских радника. Крајем 2015. године започет је поступак рационализације административних и техничких радника тужене, у које спадају и све тужиле. Сачињен је Програм решавања вишка запослених код тужене и поступак је спровођен уз инструкције Министарства здравља. Након што је међу запосленима спроведена анкета о заинтересованима за престанак радног односа уз исплату отпремнине, комисија туженог вршила је бодовање немедицинских радника, па и тужила, те је сачињена претходна бодовна листа која је истакнута на огласној табли туженог. Тек након тога, дана 02.03.2016. године тужиле су одржале скупштину ради оснивања синдиката „ЈЈ“, а по решењу Министарства за рад, борацка и социјална питања од 23.03.2016. године наведени синдикат је уписан у регистар синдиката. Дана 21.04.2016. године председница синдиката је поднела туженом захтев за утврђивање репрезентативности синдиката, уз достављање приступница. Пре подношења наведеног захтева завршена је коначна ранг листа по којој су све тужиле биле предвиђене као вишак запослених, а дана 25.03.2016. године била су припремљена решења о отказу уговора о раду, међутим ниста нису била уручена јер је Градско веће Града ... доставило туженој Закључак број .../2016-04 од 23.03.2016. године којим је директору туженог наложено да све радње за смањење броја запосленог обустави до 06.маја, из разлога што су у току били избори. Тужена је због тога решења о отказу уговора о раду формално донела 28.04.2016. године, а у односу на тужилу ГГ дана 31.05.2016. године и тужилу ДД дана 30.05.2016. године. По решењу инспекције рада, тужиле су привремено враћене на рад, а пресудама Основног суда у Врању решења о отказу су у току 2017. године поништена, из разлога што тужилама није исплаћена отпремнина пре отказа уговора о раду.

На основу овако утврђеног чињеничног стања нижестепени судови су правилно применили материјално право када су одбили као неоснован тужбени захтев тужила за утврђење постојања дискриминације и накнаду штете, закључивши да тужена здравствена установа, као послодавац, није

дискриминаторски поступала према тужиљама приликом престанка радног односа отказом уговора о раду, нити су исте стављене у неповољнији положај у односу на друга запослена лица због синдикалног организовања и чланства у синдикату.

Врховни касациони суд налази да је становиште нижестепених судова правилно, из следећих разлога.

Одредбама члана 21. Устава РС утврђено да су пред Уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације и да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Забрана дискриминације зајемчена је и међународним правним изворима – Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (члан 14.) и Додатним протоколом број 12 уз Европску конвенцију, као и Међународним пактом о грађанским и политичким правима (члан 26.). Држава Србија се свим тим правним актима обавезала да свакоме обезбеди потребну заштиту у случају дискриминације, како би право на једнакост заиста било практично и делотворно.

Законске дефиниције појма дискриминације садржане су у многим законима које је Република Србија последњих година донела у циљу спречавања и сузбијања дискриминације. Општа дефиниција дискриминације садржана је у Закону о забрани дискриминације ("Службени гласник РС" бр. 22/09), који је општи и основни антидискриминациони закон у нашој држави. Тако је у члану 2. тачка 1) овог закона прописано 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 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 етичком 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. Дискриминација у области рада је посебно издвојена и експлицитно забрањена у члану 16. овог закона, а дефинисана је као нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или нарушавање уживања под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, напредовања 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. Забрана дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, прописана је и члановима 18. до 23. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05...113/17). Чланом 18. овог закона прописано је да је забрањена непосредна или 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. Према члану 20. истог закона, дискриминација је забрањена по основу свих личних својстава која су набројана у члану 18. и то у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

Дакле, право човека је да ни због којег свог личног својства не буде дискриминисан. Дискриминација негира право појединца или групе лица на једнакост са другим појединцима или групама и то управо и искључиво због његовог/њиховог личног својства. Основну и најбитнију, суштинску карактеристику дискриминације представља неоправдано прављење разлике због којег је једно лице у неповољнијем положају у односу на друга лица, а извор те неједнакости, односно основ прављења разлике мора бити неко стварно или претпостављено лично својство. Другим речима, да би неједнак третман био дискриминација, потребно је да се заснива на личном својству. Понекад се догађа да се према неком лицу заиста неједнако поступа, али то понашање не може да се окарактерише као дискриминација јер није заснована на личном својству тог лица. Иако је очигледно да неки поступци и акти нису прихватљиви, односно да су неправични и непрофесионални, не могу се сматрати дискриминаторним, те се заштита од таквих понашања остварује евентуално другим средствима, а не онима који су намењени заштити од дискриминације. Лично својство на којем је дискриминација заснована назива се "основ дискриминације". Листе личних својстава које су наведене у члану 2. Закона о забрани дискриминације и у члану 18. Закона о раду су исцрпне, али нису затворене, чиме је омогућено да се дискриминаторским понашањем окарактерише и неједнако поступање засновано на неком личном својству које није изричито наведено у Уставу, законима и ратификованим конвенцијама.

У конкретном случају, према тврдњама тужиља основ дискриминације, учињене у поступку отказа уговора о раду, је искључиво њихово синдикално организовање и чланство у синдикату. По оцени Врховног касационог суда, правилно су нижестепени судови закључили да је тужена, у ситуацији када је на тужиљама само да учине вероватним дискриминаторско поступање, са успехом доказала да није било дискриминације тужиља у односу на остале запослене немедицинске радике у односу на које спровођен програм рационализације (смањења) броја запослених, ни по основу чланства у синдикату, нити по било ком другом стварном или прикривеном личном својству. Ово посебно у ситуацији када је у правноснажном окончаном поступку несумњиво утврђено да су се тужиље удружиле и основале синдикат у току поступка отказа и то временски након што је од стране комисије тужене већ било извршено бодовање запослених (према унапред утврђеним и познатим критеријума) и када је сачињена и јавно објављена прелиминарна ранг листа вишка запослених за чијим радом престаје потреба, на којој су била и имена свих тужиља. Дакле, у моменту оснивања синдиката тужиље су већ биле упознате са тим да су им припремљена решења о отказу уговора о раду, а сама чињеница да су им иста уручена након што су основале и регистровале синдикат без утицаја је на другачију одлуку суда, јер не указује да је чланство у синдикату било разлог и основ за отказ, већ напротив да је

њихово синдикално организовања био мотивисано изигравањем процедуре отказа уговора о раду. Супротно наводима ревизије, Врховни касациони суд прихвата као правилно становиште нижестепених судова да је битан моменат када је послодавац започео поступка реорганизација и смањења броја запослених, у ком моменту тужиле још нису биле чланови синдиката, а не моменат када су тужиле примиле решења о отказу уговора о раду. Такође, ни чињеница да су накнадно, у вођеним судским поступцима, поништена решења о отказу уговора о раду тужилама није релевантна, нити потврђује постојање дискриминације према тужилама, будући да је у поступку расправљено да су предметна решења поништена из разлога утврђене неправилности у самој процедури отказа у смислу неисплаћене отпремине пре доношења решења о отказу уговора о раду.

Са изнетих разлога, Врховни касациони суд сматра да је тужена доказала да у конкретном случају не постоји ни посебна, а ни општа дискриминација тужила, нити повреда начела једнаких права и обавеза. Следом тога, правилно су одбијени и акцесорни захтеви којим је тражена заштита од дискриминације кроз остваривање права на накнаду нематеријалне штете и објављивање пресуде у јавним гласилима.

Из наведених разлога, на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучено је као у првом ставу изреке, без детаљног образлагања ревизијске одлуке у смислу става 2. истог члана, с обзиром на то да се у ревизији понављају жалбени наводи, које је у потпуности ценио, те правилно и аргументовано образложио другостепени суд. Такође, ревизијским наводима се у битном напада оцена доказа и утврђено чињенично стање, што у конкретном случају не може бити ревизијски разлог, сходно одредби члана 407. став 2. ЗПП.

Одлука о захтеву тужила за накнаду трошкова поступка по ревизији, садржана у другом ставу изреке, донета је применом одредбе члана 165. став 1. у вези са чланом 153. ЗПП. Тужиле нису успеле у поступку по ревизији и зато немају право на накнаду трошкова тог поступка.

Председник већа - судија
Бранислава Апостоловић, с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић