

ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Да би запослени уживао заштиту на основу одредаба Закона о забрани дискриминације, није довољно да је послодавац према њему поступао различито у односу на остале запослене и тако повредио његова права. Поред тога је неопходно да такво поступање послодавца буде мотивисано неким личним својством запосленог према којем неједнако поступа.

Из образложења:

Правоснажном пресудом одбијен је тужбени захтев којим је тужилац АА тражио утврђење да је тужени ББ поступао дискриминаторски према њему тако што није исплатио износ који му припада по основу поклона за Нову годину, за разлику од других радника код туженог и за једнак рад једнаке вредности, као и да му исплати 50.220,60 динара као поклон за Нову годину и на тај износ му уплати доприносе за обавезно социјално осигурање код надлежних фондова.

Против такве пресуде тужилац је изјавио ревизију, која је, по оцени овог суда, неоснована.

Према утврђеном чињеничном стању, тужилац је до 31. Децембра 2012. Године био у радном односу код туженог. Радни однос тужиоца престао је на основу споразума странака од 25. децембра 2012. године, закљученог на тужиочев захтев. Споразумом је предвиђено (члан 5) да је уплатом износа из чл. 3 и 4. тог споразума (накнада умањена за порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање на терет запосленог; зарада за последњи месец радног односа; квартална премија за неискоришћени део годишњег одмора за 2012. годину) тужени измирио све своје обавезе и да тужилац нема било каква друга постојећа, условна или евентуална потраживања.

Социјалним програмом за туженог ББ предвиђена је обавезе туженог да свим запосленима исплати средства по основу поклона за Нову годину и висини од 50% од просечне зараде из месеца који претходи исплати (члан 14). Наведеним социјалним програмом, важећим у периоду од 17. јуна 2008. године до 31. децембра 2012. године, појам „запослени“ означава сва лица која су се на дан његовог закључења налазила у радном односу на неодређено време у ББ, његовим деловима и привредним друштвима која су формирана или ће бити евентуално формирана капиталом ББ (члан 1) као и да су права запослених утврђена тим програмом не само колективна, већ истовремено и њихова индивидуална права (члан 22).

Тужени је запосленима ВВ, ГГ и ДД, којима је радни однос престао 31. децембра 2011. године, исплатио новогодишњу премију у складу са чланом 14. Социјалног програма. Исплата новогодишње премије извршена је 11. јануара 2013. године, са исплатом зараде за децембар месец претходне

године. Новогодишња премија није исплаћена тужиоцу са његовом зарадом за децембар 2012. године.

На основу овако утврђеног чињеничног стања, нижестепени судови су правилно закључили да у овом случају не постоји дискриминација тужиоца и да зато није основан ни тужбени захтев за накнаду материјалне штете по том основу у висини неисплаћене новогодишње премије.

Тужбу, поднету у складу са чланом 43. тач. 2) и 4) Закона о забрани дискриминације, тужилац заснива на тврдњи да је тужени дискриминаторски поступао јер му није исплатио новогодишњу премију, а то је учинио другим запосленима којима је споразумно престао радни однос 31. децембра 2011. године, чиме му је проузрокована материјална штета.

Одредбом члана 2. став 1. тачка 1) Закона о забрани дискриминације одређено је значење израза „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ употребљених у том закону. Према наведеној одредби, дискриминација односно дискриминаторско поступање јесте свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључење, ограничење и давање првенства) у односу на лица или групе, као и на чланове њихових породица или њима блиских лица, на отворен или прикривен начин засновано на набројаним личним својствима као и на другим стварним или претпостављеним личним својствима дискриминисаног лица.

У конкретном случају, неплаћањем новогодишње премије тужиоцу, којем је радни однос престао 31. децембра 2012. године, није извршена дискриминација по неком његовом личном, односно стварном или претпостављеном личном својству у односу на запослене којима је радни однос престао 31. децембра 2011. године а тужени им је исплатио новогодишњу премију. Стога тужилац неосновано захтева утврђење да је на изложени начин тужени дискриминаторски поступао према њему, а следствено томе није основан ни тужбени захтев којим је тражена накнада материјалне штете проузрокована дискриминаторским поступањем.

По оцени Врховног касационог суда, неосновано се ревизијом указује на погрешну примену материјалног права. Тужени је неједнако поступао када је одређеним запосленим лицима, којима је радни однос престао 31. децембра 2011. године, исплатио новогодишњу премију а то није учинио тужиоцу, којем је на исти начин радни однос престао 31. децембра 2012. године. Међутим, такво поступање туженог нема свој основ у неком личном својству тужиоца да би се оно могло окарактерисати као дискриминаторско поступање у значењу из члана 2. став 1. тачка 1) Закона о забрани дискриминације и да би се због тога тужиоцу пружила судска заштита по одредбама Закона о забрани дискриминације. Остали ревизијски наводи о правној природи социјалног програма као општег акта и праву тужиоца на новогодишњу премију по члану 14. Тог акта нису од значаја за овај спор у којем се тражи судска заштита од извршене дискриминације. Право на

новогодишњу премију по означеном члану Социјалног програма тужилац може захтевати у посебној парници коју је покренуо са захтевом за утврђивање ништавости члана 5. Споразума о престанку радног односа од 25. децембра 2012. године, којим се сагласио да према туженом нема никаквих постојећих, условних или евентуалних потраживања. **(Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1635/2017 од 17. децембра 2019)**