



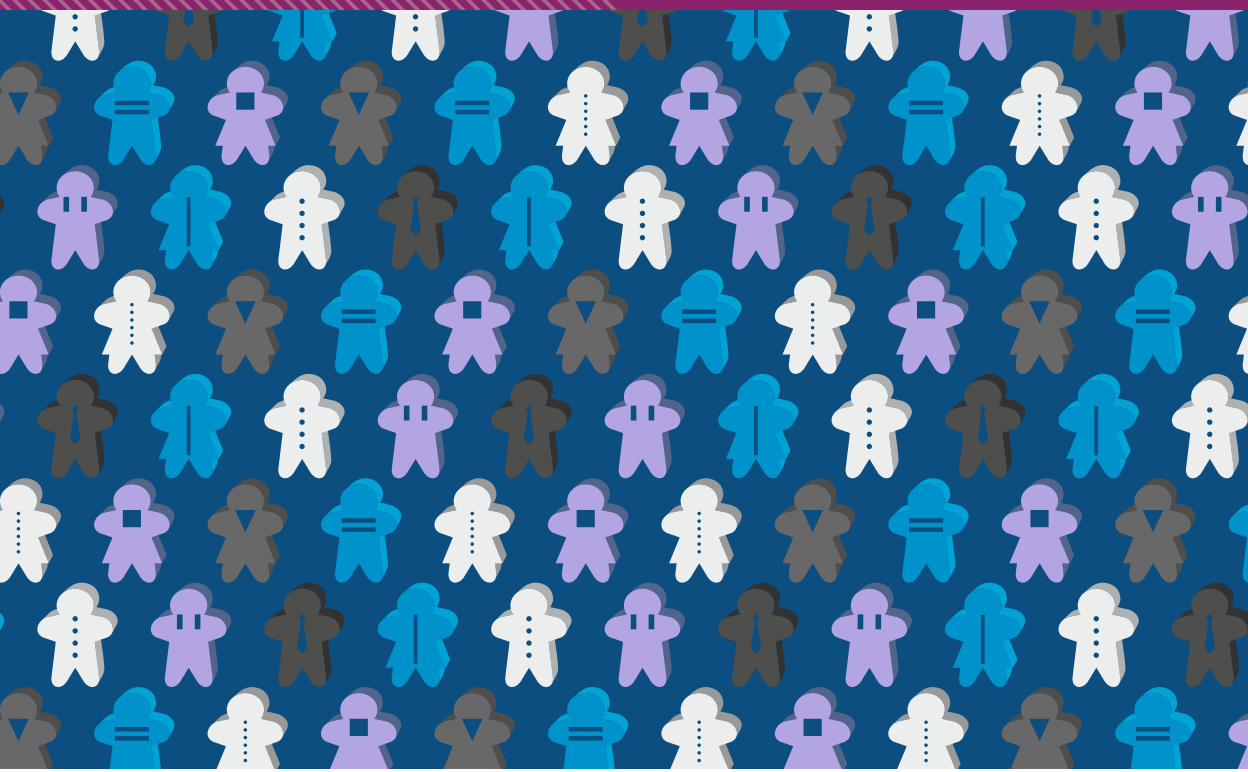
Република Србија



ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ

Зборник мишљења, препорука и упозорења
Повереника за заштиту равноправности

Дискриминација у области рада и запошљавања



Зборник мишљења, препорука и упозорења
Повереника за заштиту равноправности

Дискриминација у области
рада и запошљавања

Зборник мишљења, препорука и упозорења
Повереника за заштиту равноправности

Дискриминација у области рада и запошљавања

Уредница

Проф. др Невена Петрушић, повереница за заштиту равноправности

Издавач

Повереник за заштиту равноправности

За издавача

Проф. др Невена Петрушић

Редакциони одбор

Косана Бекер

Слободан Миливојевић

Данијела Стојименов

Ирена Јерковић

Лектура

Еурокоонтракт д.о.о., Београд

Дизајн корица

Импрес, Београд

Прелом и штампа

Дигимар, Београд

Тираж

300



Објављивање ове публикације финансира је Делегација ЕУ у Србији кроз ИПА 2011 пројекат "Спровођење антидискриминационих политика у Србији".

Садржај ове публикације је искључиво одговорност аутора/ауторки и не представља нужно ставове Европске уније.

Сви појмови који су у тексту употребљени у мушком граматичком
роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе



Штапу публикације подржала је Европска унија кроз ИПА 2011 Пројекат „Спровођење антидискриминационих политика у Србији“. Пројекат има за циљ да ојача институционалне капацитете Канцеларије за људска и мањинска права Владе Републике Србије и Повереника за заштиту равноправности у ефикаснијем спровођењу антидискриминационих политика у складу са стандардима и добрим праксама Европске уније.

Пројекат спроводе:



САДРЖАЈ

Предговор.....	9
I Мишљења и препоруке у поступку по притужбама због дискриминације.....	11
Притужбе због дискриминација по основу националне припадности	13
Притужба против Министарства финансија - Пореска управа, Централа Београд, због дискриминације запосленог на основу националне припадности (дел. бр. 213/2011 од 11. 3. 2011. год.)	13
Притужба Б. Г. против Економске школе В. због дискриминације запосленог на основу националне припадности (дел. бр. 291/2011 од 19. 3. 2011. год.)	17
Притужба удружења С. о. з. љ. п. с. против Министарства унутрашњих послова Републике Србије због дискриминације у запошљавању на основу националне припадности (дел.бр. 312/2011 од 24. 3. 2011. год.)	20
Притужба К.Т. против И. Л. због дискриминације на основу националне припадности у области рада (дел. бр. 2023 од 3. 12. 2012. год.)	24
Притужба против Фудбалског савеза Србије због дискриминације женских фудбалских клубова у вези са остваривањем права на исплату накнаде трошкова уложених у развој играчица (дел. бр. 404/2011 од 5. 4. 2011. год.).....	32
Притужба Б. И. против П. Ј. због дискриминације извршене сексуалним узнемиравањем на радном месту (дел. бр. 548/2011 од 6. 5. 2011. год.).....	37
Притужба Д. Д. против привредног друштва О. због дискриминације у остваривању права из радног односа на основу пола (дел. бр. 568/2011 од 13. 5. 2011. год.)	43
Притужба Т. А. против Министарства финансија, Пореска управа – Филијала К, због дискриминације у погледу утврђивања доприноса за обавезно социјално осигурање (дел. бр. 639/2011 од 27. 5. 2011. год.)	45
Притужба С. С. против Јавног предузећа Ж. с. поводом дискриминације на основу пола у области радних односа (дел. бр. 1378/2011 од 3. 11. 2011. год.)	48
Притужба П. А. против П. к. с. због дискриминације на основу пола у погледу службених правила о одевању (дел. бр. 1449/2011 од 25. 11. 2011. год.)	51

Притужба Д. П. против социјалне установе због дискриминације запосленог по основу сексуалне оријентације (дел. бр. 163/2011 од 28. 2. 2011. год.)	55
Притужба М. Г. против НСЗ због дискриминације по основу инвалидитета у области рада и запошљавања (дел. бр. 906 од 15. 6. 2012. год.).....	58
Притужба А.Т. против привредног друштва В.Х. због дискриминације по основу инвалидитета у области рада и запошљавања (дел. бр. 1280 од 28. 9. 2012. год.).....	66
Притужба Љ. Н. против Д. н. с. због дискриминације у вези са радом на основу старосног доба (дел. бр. 571/2011 од 13. 5. 2011. год.).....	70
Притужба Љ. Б. С. против К. ц. с. - Клиника ... због дискриминације у запошљавању на основу старосног доба (дел. бр. 1110/2011 од 12. 9. 2011. год.).....	73
Притужба против Скупштине града Ужица због дискриминације запосленог по основу политичког убеђења (дел. бр. 288/2011 од 17. 3. 2011. год.)	81
Притужба против градоначелника града Н. П. због дискриминације по основу политичког убеђења (дел. бр. 1016/2011 од 26. 8. 2011. год.).....	84
Притужба А. П. против М. Б. Б. због дискриминације у запошљавању на основу верског убеђења (дел. бр. 967/2011 од 27. 8. 2011. год.).....	87
Притужба Р.В. против НСЗ због дискриминације на основу политичког убеђења (дел. бр. 399 од 20. 4. 2012.).....	90
Притужба против Закључка Владе Републике Србије због дискриминације судија за прекршаје у погледу права на продужену накнаду плате (дел. бр. 99/2010 од 6. 11. 2010. год.)	96
Притужба против Владе Републике Србије због дискриминације судија за прекршаје у погледу права на продужену накнаду плате (дел. бр. 23/2011 од 21. 1. 2011. год.)	101
Притужба П. А. против удружења Р. ж. ф. због дискриминације у пружању подршке пројекту (дел. бр. 534/2011 од 10. 5. 2011. год.)	106
Притужба И. К. против Владе Републике Србије због дискриминације у остваривању права на једнократну помоћ особа запослених на одређено време (дел. бр. 704/2011 од 26. 7. 2011. год.)	109
Притужба О. С. против Т. к. а. д. због дискриминације на основу брачног статуса у области рада (дел. бр. 1638 од 19. 12. 2011.).....	112
Притужба С. С. против ЈП због погоршања положаја на радном месту услед покретања поступка заштите од дискриминације (дел. бр. 1670 од 29. 12. 2011.).....	118
Притужба М. Б. против Привредног суда у Београду због дискриминације на основу брачног и породичног статуса у области рада и запошљавања (дел. бр. 590 од 7. 5. 2012.)	120

Притужба Т. Ш. против привредног друштва М. због дискриминације на основу породичног статуса у области рада и запошљавања (дел. бр. 1839 од 15. 11. 2012.).....	126
Притужба З. Ф. против привредног друштва Г. Т. због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији у области радних односа (дел. бр. 188 од 18. 1. 2013.).....	135
Притужба Г.О. против П.С. због дискриминације на основу чланства у политичким и другим организацијама у области рада (дел. бр. 309 од 5. 2. 2013.).....	144
II Препоруке мера за остваривање равноправности.....	155
Препорука Националној служби за запошљавање за предузимање мера ради спречавања дискриминације на основу пола приликом оглашавања радних места и подстицања запошљавања мање заступљеног пола (дел. бр. I–РП–1–13/10 од 15. 7. 2010. год.).....	155
Препорука предузећу И. за предузимање мера за спречавање објављивања огласа који садрже дискриминаторне услове (дел. бр. 1070 од 23. 7. 2012.).....	158
Препорука Националној служби за запошљавање за укидање огласа за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење (дел. бр. 1130 од 9. 8. 2012.).....	162
Препорука О. б. Ш. мера за остваривање равноправности у области запошљавања (дел. бр. 1964 од 3. 12. 2012.).....	167
III Законодавне иницијативе и мишљења о прописима.....	175
Мишљење о одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду (дел. бр. 011-00-13/2013-02 од 22. 3. 2013.).....	175
IV Упозорења јавности.....	179
Упозорење јавности поводом прославе синдиката правосуђа (дел. бр. 250/2012 од 17. 3. 2012.).....	179
Упозорење јавности поводом отпуштања трудница (дел. бр. 225 /2013 од 30. 1. 2013.).....	179

ПРЕДГОВОР

Поштоване читатељке, поштовани читаоци,

Протекле су три године од установљавања Повереника за заштиту равноправности, самосталног и независног државног органа који је законски профилисан као централна национална институција за борбу против дискриминације. Сагласно *Закону о забрани дискриминације*, Повереник је надлежан да поступа по притужбама због дискриминације, да покреће антидискриминационе парнице, да органима јавне власти и другим субјектима препоручује мере за унапређивање равноправности, да упозорава јавност на типичне, учестале и тешке облике дискриминације, да даје мишљење о нацртима закона и других прописа и да предузима друге законом прописане мере. Поред тога, подношењем редовних годишњих и посебних извештаја, Повереник информисе државне органе и јавност о стању у остваривању равноправности, указује на распрострањеност појединих облика и видова дискриминације и даје препоруке за ефикасније и делотворније сузбијање дискриминације и остваривање фактичке равноправности у друштвеним односима.

У протеклом периоду институција Повереника успела је, упркос скромним капацитетима и тешкоћама у раду, да се позиционира у јавности као један од кључних промотера права на заштиту од дискриминације и да, у сарадњи са државним органима, организацијама цивилног друштва и медијима, допринесе подизању свести о проблему дискриминације и штетним последицама које она изазива.

Током трогодишњег континуираног рада, стручна служба Повереника обрадила је преко 1500 предмета, међу којима су доминантни предмети формирану у поступку по притужбама због дискриминације. Више од трећине притужби односи се на дискриминацију у сфери рада и запошљавања, и то по основу пола, брачног и породичног статуса, инвалидитета, старосног доба и других личних својстава. Анализа показује да се многе од поднетих притужби односе на повреде права на рад и у вези са радом, које не спадају у надлежност Повереника. С друге стране, велики је број неоснованих притужби поводом којих није утврђена дискриминација, јер се радило о легалним и легитимним поступањима. То показује да грађани и грађанке још увек недовољно познају сам феномен дискриминације и да често нису у стању да појаву дискриминације разграниче од других противправних аката и неправедних поступања.

Имајући у виду ове чињенице, припремили смо посебан зборник мишљења и препорука које је Повереник до сада донео поступајући по притужбама због

дискриминације приликом запошљавања и остваривања права из радног односа. Зборник је обогаћен и препорукама упућеним органима јавне власти у циљу унапређивања заштите од дискриминације у сфери рада и запошљавања, као и упозорењима јавности на широко распрострањене случајеве дискриминације. Надамо се да ће Зборник допринети повећању нивоа знања и разумевања дискриминације и да ће допринети бољој информисаности о појмовима, концептима и садржини прописа о забрани дискриминације у области рада и запошљавања.

У Београду, 1. јуна 2013. године

Др Невена Петрушић,
повереница за заштиту равноправности

I МИШЉЕЊА И ПРЕПОРУКЕ У ПОСТУПКУ ПО ПРИТУЖБАМА ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Мишљења и препоруке су акти од кључне важности за имплементацију антидискриминационих прописа и остваривање равноправности. Њих Повереник за заштиту равноправности доноси у поступку по притужбама због дискриминације.

Спровођењем препорука спречава се даље вршење дискриминације, уклања се стање дискриминације и санирају последице дискриминаторског поступања у мери у којој је то могуће.

Поступак по притужби је једноставан и лишен претераних формалности. У току поступка, увидом у поднете доказе утврђује се чињенично стање, у складу са законом и према околностима случаја. Врши се целовита правна анализа предмета, а по потреби се прикупљају статистички и други подаци и сл. Повереник настоји да се поступак спроведе без одуговлачења и са што мање трошкова. За подносиоце притужби поступак је потпуно бесплатан.

По окончању поступка, Повереник доноси одлуку, у облику мишљења, о томе да ли је извршена дискриминација. Уз мишљење да је извршена дискриминација Повереник издаје и препоруку лицу против кога је поднета притужба о начину отклањања повреде права, остављајући му рок од 30 дана да поступи по препоруци и отклони повреду права.

Лице коме је препорука упућена дужно је да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке, као и да о томе обавести Повереника. Уколико се то не догоди, Повереник је овлашћен да донесе решење којим дискриминатору изриче меру опомене и оставља му нови рок од 30 дана за отклањање повреде права. Решење је коначно и против њега није допуштена жалба. Уколико у новом року од 30 дана дискриминатор не отклони повреду права, Повереник о томе обавештава јавност.

У Зборнику који је пред Вама налази се 29 мишљења и препорука донетих у поступку по притужбама због дискриминације у области рада и запошљавања и упућених Поверенику за заштиту равноправности у периоду од 1. јула 2010. године до 30. маја 2013. године. Мишљења и препоруке су разврстани према личним својствима која представљају основ дискриминације. На уобичајени начин извршена је анонимизација свих мишљења и препорука, изузев оних у погледу којих је Повереник за заштиту равноправности, у складу са законом, обавестио јавност да извршилац дискриминације није поступио по препоруци Повереника.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ОСНОВУ НАЦИОНАЛНЕ ПРИПАДНОСТИ

Притужба против Министарства финансија - Пореска управа, Централа Београд, због дискриминације запосленог на основу националне припадности (дел. бр. 213/2011 од 11. 03. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона о забрани дискриминације, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације „Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Решењем Министарства финансија - Пореска управа, Централа Београд, Ди/Г-број: 116-21/2010-11/14 од 24. септембра 2010. године, којим је изречена дисциплинска мера престанка радног односа А. И, државном службенику распоређеном на радно место ... у Министарству финансија, пореска управа Н, Филијала Б, **није извршен акт дискриминација на основу личног својства** - припадности албанској националној мањини.

Образложење

Притужбом против решења Министарства финансија - Пореска управа, Централа Београд, Ди/Г-број: 116-21/2010-11/14 од 24. септембра 2010. године, повереници за заштиту равноправности обратио се А. И. из Б. У притужби је навео да је према њему извршен акт дискриминације на основу његове националне припадности, и то тако што државни орган против кога је поднео притужбу неједнако поступа према припадницима албанске националне мањине у односу на припаднике већинског народа у поступцима дисциплинске одговорности запослених.

Неједнако поступање огледа се у изрицању тежих дисциплинских мера припадницима албанске националне мањине у односу на припаднике већинског народа, за исте или сличне повреде радних обавеза и дужности.

Подносилац притужбе не спори да је обављао додатни рад по уговору о заступању са предузећем П. с. и то у периоду од 15. јуна 2007. године до 30. априла 2010. године, о чему је дисциплинској комисији и сам приложио споразум о раскиду уговора. Међутим, он наводи да није знао да је у „сукобу интереса“, тврдећи да му, као ни осталим запосленим лицима у Филијали Б, приликом давања изјаве (изјава дата 12. јануара 2006. године – образац изјаве садржи питања у вези са „додатним радом“) није уручена *Директива о пословима који су неспојиви са службеном дужношћу запослених и постављених лица у ...* управы.

У прилог својим тврдњама да је изложен неједнаком третману, подносилац притужбе наводи да су четири запослена у ... Филијала Б, који су Срби, за повреде радне обавезе и дужности које су многу теже од повреде коју је он учинио оглашени кривим, али им није прекинут радни однос јер су дисциплински поступци окончани доношењем блажих дисциплинских мера (новчане казне и забрана напредовања у служби у ограниченом временском периоду). Уз притужбу је приложио *Одлуку о изрицању дисциплинске мере за запосленог Л. М. из С*, а остала три запослена није именовано.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности. У поступку је прибављено изјашњење и извештај о покренути дисциплинским поступцима против запослених у ... управа - Филијала Б, у току 2010. године.

Министарство финансија - Пореска управа, Централна Београд, у свом изјашњењу на наводе из притужбе Ди/Г број:117-101/10 од 22. децембра 2010. године истакло је следеће:

- да је дисциплински поступак против подносиоца притужбе покренут на основу захтева помоћника директора ... управы *Регионални центар Н*, због основане сумње да је починио повреду радне дужности из члана 109. став 1. тачка 7. *Закона о државним службеницима*, а због чињенице да је у поступку управног надзора извршеног дана 06. маја 2010. године утврђено да је А. И. поред послова ... обављао и послове за потребе предузећа П. с, и то почев од 15. јуна 2007. године,
- да је дисциплински поступак у свему вођен и окончан у складу са позитивним прописима, па је решење о престанку радног односа донето због теже повреде радне дужности јер је запослени обављањем додатног рада, мимо услова прописаних одредбама члана 26. и члана 27. *Закона о државним службеницима*, учинио тежу повреду радне дужности за коју му је изречена дисциплинска мера престанка радног односа,
- да су наводи о неједнаком третману приликом спровођења дисциплинских поступака према запосленима у Филијали Б, у зависности од националне припадности окривљених, неосновани. Надаље се наводи да је подносилац притужбе очигледно оптерећен субјективним осећањем које не може имати упориште у законито спроведеном поступку. У прилог томе, уз изјашњење се доставља и решење Жалбене комисије Владе број: 116-00-114/2010-01 од 30. новембра 2010. године, којим је жалба одбијена.

С обзиром на то да је у изјашњењу недостајала информација о покренутим и окончаним дисциплинским поступцима, повереница је затражила додатно изјашњење о покренутим и окончаним дисциплинским поступцима против запослених у ... управи. Филијала Б, Министарство финансија - Пореска управа, Централна Београд је доставила изјашњење Ди/І бр.117-101/10-11/5 од 21. фебруара 2011. године, у коме наводи да је у Филијали Б. у 2010. години вођен само један дисциплински поступак, и то у предмету бр.116-21/2010-11 против подносиоца притужбе А. И.

Повереница за заштиту равноправности је након спроведеног поступка утврдила да је међу странкама неспорно да је А. И. обављао послове за предузеће П. с. у периоду од 15. јуна 2007. године до 30. априла 2010. године, као и да је у истом периоду био државни службеник запослен у ... управи – Филијала Б. на радном месту

*Законом о државним службеницима*¹ прописано је да тежу повреду радне дужности представља и додатни рад мимо услова одређених истим законом, за коју повреду се запосленом државном службенику може изрећи и дисциплинска мера престанка радног односа. Услови за обављање „додатног рада“ за државне службенике запослене у Пореској управи прописани су и *Законом о пореском поступку и пореској администрацији*², као и подзаконским актима донетим на основу овлашћења из наведених закона. Како су наведеним законима прописани услови под којима запослени државни службеници евентуално могу обављати додатни рад, те како се ти услови примењују на све запослене државне службенике, било које лично својство подносиоца притужбе или било ког другог државног службеника је без значаја у погледу права и обавеза везаних за „додатни рад“.

У вези са наводима подносиоца притужбе да није на исти начин поступано према запосленом М. Л, повереничино мишљење је да се не ради о упоредивим случајевима, с обзиром на то да учињене повреде радне дужности и обавезе нису исте врсте, и да је од окончања дисциплинског поступка против М. Л. протекло више од три године. Управо из тих разлога, затражено је и добијено додатно изјашњење од Пореске управе - Централна Б. о покренутим и вођеним дисциплинским поступцима против запослених у Филијали Б, ради утврђивања релевантних чињеница за поступање по притужби.

Повереница за заштиту равноправности је након спроведеног поступка утврдила да је изјаву о „додатном раду“ подносилац притужбе дао под истим условима и околностима као и сви остали запослени у Филијали Б, да је дисциплински поступак против подносиоца притужбе иницирао Регионални центар Н- Одсек за управни надзор, достављањем Записника о извршеном управном надзору од 07. маја 2010. године, као и да је поступак спроведен у складу са важећим прописима.

1 Члан 109. став 1. тачка 7. Закона о државним службеницима(Службени гласник РС бр.79/2005... бр.104/2009)

2 Члан 169. Закона о пореском поступку и пореској администрацији(Службени гласник РС бр.80/2002...бр.53/2010)

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да Решењем о престанку радног односа због учињене теже повреде радне дужности није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу националне припадности.

Притужба Б. Г. против Економске школе В. због дискриминације запосленог на основу националне припадности (дел. бр. 291/2011 од 19. 03. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона о забрани дискриминације, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације, Сл. гласник РС бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Решењем директора Економске школе В. дел.бр. 1165 од 16. септембра 2010. године, којим је Б. Г. распоређен на место наставника ... у школској 2010/11. години, није извршен акт дискриминације на основу личног својстава - припадности ромској националној мањини.

Образложење

Притужбом против решења директора Економске школе В. дел.бр. 1165 од 16. септембра 2010. године, повереници за заштиту равноправности обратио се Б. Г. из В. У притужби је навео да је према њему извршен акт дискриминације на основу његовог личног својства - националне припадности, и то тако што је одлуком директора стављен у неповољнији положај у односу на друге запослене. Неповољнији положај, односно неједнако поступање, огледало се у распоређивању подносиоца притужбе у школској 2010/11. години на место наставника са вишим образовањем, док је распоређивање наставнице Д. Ж. и наставника Д. К. извршено на места наставника са високим образовањем. Подносилац притужбе је истакао да су у претходној школској години сви били распоређени на радна места професора за ... групу предмета, за коју је потребно високо образовање. Сматрао је да је једини стављен у неповољнији положај иако испуњава све прописане услове за место наставника на ... групи предмета. Подносилац притужбе наводи и то да је у школи извршен инспекцијски надзор почетком јула 2010. године на околност испуњености услова у погледу стеченог образовања за наставнике ... групе предмета, при чему је Записником о инспекцијском надзору број: 611-15/2010-09 од 13. јула 2010. године наложено да се за Д. К, Д. Ж. и Б. Г. затражи мишљење Министарства просвете. Подносилац притужбе указује на неједнако поступање и због чињенице да је мишљење Министарства просвете затражено само за њега, а не и за Д. К. и Д. Ж., како је наложено записником.

Уз притужбу, Б. Г. је доставио и следеће доказе: Диплому и потврду Факултета за ... Ф. из С. к, допис Министарства просвете Републике Србије од 02. децембра 2008. године, допис Покрајинског секретаријата за образовање од 23. априла 2009. године и Записник о инспекцијском надзору бр. 611-15/2010-09 од 13. јула 2010. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности. У поступку је прибављено изјашњење директора школе, као и докази којим није располагао подносилац притужбе. У изјашњењу дел.бр. 121/11 од 7. фебруара 2011. године директор Економске школе В. истакао је следеће:

- да је по анонимној пријави у школи извршен инспекцијски надзор почетком јула 2010. године на околност испуњености услова у погледу стеченог образовања за наставнике економске групе предмета. Записником о инспекцијском надзору број: 611-15/2010-09 од 13. јула 2010. године наложено је да се за Д. К, Д. Ж. и Б. Г. затражи мишљење Министарства просвете,
- да се школа обратила Министарству просвете, у складу са налогом инспекције, и то за сво троје запослених који су у претходној школској години држали наставу ... групе предмета, али да Министарство просвете није доставило одговор,
- да је професор Б. Г. у текућој школској 2010/11. години унет у регистар „Цена услуга“ за средње школе као наставник са шестим степеном стручне спреме, а да је у претходној школској години унет као наставник са седмим степеном стручне спреме,
- да је са Д. К. поступљено на исти начин као и са Б. Г,
- да је Д. Ж. и у текућој школској 2010/11. години распоређена на место наставнице за ... групу предмета са седмим степеном стручне спреме, јер је дипломирана ... са мастером у области ..., а претходно је завршила четворогодишњи факултет, за разлику од Б. Г. и Д. К.,
- да је у текућој школској години почео да се примењује нови *Закон о основама система образовања*, као и да је уписано знатно мање ученика/ца, па се смањило и број часова за ... групу предмета,
- да је професор Б. Г. у претходној школској години био у повлашћеном положају у односу на колеге/инице јер је примао 100% зараде професора са седмим степеном стручне спреме иако је 70% радног времена предавао практичну наставу за коју се тражи шести степен стручне спреме,
- да је рапорјеђивање Б. Г, као и осталих запослених, извршено у складу са законом, имајући у виду број часова који је неопходан за неометано одржавање наставе,

У току поступка су прибављени и следећи докази: дипломе и потврде о стеченом образовању за Д. Ж. и Д. К., Анекс бр. 3 уговора о раду за Д. К. и три дописа упућена Министарству просвете са захтевом да се достави мишљење о испуњености услова за наставнике ... групе предмета.

Повереница за заштиту равноправности је увидом у приложену документацију утврдила да су Б. Г. и Д. К. завршили Факултет за ... Ф. С. к., док је Д. Ж. завршила дипломске академске мастер студије на Универзитету ..., Депарتمان за..., а да је пре тога завршила ... факултет у Београду. Из наведених чињеница

произлази да су околности везане за Д. Ж. другачије од околности у којима су Б. Г. и Д. К, као и да те околности нису упоредиве.

Из Анекса бр. 3 Уговора о раду, дел.бр. 1074/10 од 31. августа 2010. године, утврђено је да је Д. К. распоређен на место наставника ... и ..., радна места за које је предвиђен шести степен стручне спреме (...). Надаље, из захтева дел.бр. 849/10 од 14. јула 2010. године упућеног Министарству просвете, утврђено је да је тражено тумачење диплома за сво троје запослених у складу са налогом инспекције. Садржина остала два захтева упућена Министарству просвете је ирелевантна у овом случају, јер је један захтев ургенција, а други је поднет након обраћања Б. Г. те се њиме поново тражи мишљење само за Б. Г.

Повереница за заштиту равноправности је након спроведеног поступка утврдила да је директор ... школе приликом распоређивања поступао на једнак начин према Б. Г. и Д. К, имајући у виду да су они и били у једнакој правној ситуацији (диплома истог факултета и рад са седмим степеном стручне спреме у школској 2009/2010. години).

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да решењем о распоређивању Б. Г. није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу националне припадности.

Притужба удружења С. о. з. љ. п. с. против Министарства унутрашњих послова Републике Србије због дискриминације у запошљавању на основу националне припадности (дел.бр. 312/2011 од 24. 03. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона о забрани дискриминације, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Министарство унутрашњих послова Републике Србије није нарушило једнаке могућности за заснивање радног односа у односу на лица бошњачке националности који су студије криминалистике завршили у Сарајеву и чије је дипломе нострификовао Универзитет у Београду.

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности (члан 33. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*), повереница за заштиту равноправности даје

ПРЕПОРУКУ

Министарство унутрашњих послова Републике Србије ће без одлагања предузети све неопходне радње и мере које ће обезбедити да састав полиције у организационим јединицама одговара националном саставу становништва на њиховом подручју, што, поред осталог, подразумева и планирање и остваривање мера за повећање запослености припадника националних мањина на пословима полицијских службеника, њиховог школовања за обављање ових послова и др.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности је 17. августа 2010. године упућен допис С. о. з. љ. п. с. из Н. п, у коме је наведено да се овом удружењу половином 2009. године обратило око 35 припадника бошњачке националне мањине из Н. п, С. П, П. и Т, који су студије криминалистике завршили у Сарајеву, а чије су дипломе нострификоване на Универзитету у Београду, због немогућности запослења у полицијским управама. На дискриминацију лица бошњачке националне мањине који су студије завршили на образовним институцијама у Сарајеву указао је и народни посланик К. Х., у свом допису упућеном Поверенику 3. 09. 2010. године.

Сагласно својим овлашћењима, повереница за заштиту равноправности одржала је 21. септембра 2010. године у Н. П. састанак са лицима за која се у

допису С. о. з. љ. п. с. тврди да су дискриминисана и која су изнела чињенице у вези са њиховим запошљавањем у МУП-у. Том приликом, С. о. з. љ. п. с. дате су правне информације у погледу садржине, форме и начина подношења притужбе, као и информације о правилима поступања по притужбама упућеним Поверенику за заштиту равноправности.

С. о. з. љ. п. с. је 1. октобра 2010. године поднео притужбу, уз приложу писану сагласност 19 лица за њено подношење, у којој је навео чињенице и доказе. У притужби је наведено да је у спровођењу поступка за пријем у радни однос извршена дискриминација лица бошњачке националности која су стекла више и високо образовање на Универзитету у Сарајеву, тиме што су стављена у неравноправни положај у односу на лица која су припадници већинског становништва.

Повереница је 27. октобра 2010. године упутила захтев Министарству унутрашњих послова Републике Србије (у даљем тексту: МУП) да се у року од 15 дана изјасни о основаности притужбе, као и о чињеницама наведеним у притужби и о околностима у вези са овим случајем, сагласно чл. 35. и 37. *Закона о забрани дискриминације*. МУП није у законом прописаном року доставио изјашњење. Како је, ради правилног и потпуног утврђивања чињеничног стања, било неопходно прикупљање релевантних података, повереница је у неколико наврата телефоном ургирала да МУП достави потребне податке. Повереница за заштиту равноправности обратила се 20. 1. 2011. године Заштитнику грађана, са молбом да предузме мере како би МУП пружио тражене податке. Дана 21. јануара 2011. године, повереницу је примио министар унутрашњих послова са сарадницима и том приликом повереница је затражила да се без одлагања доставе подаци у вези са запошљавањем лица бошњачке националне мањине у полицијским управама на подручју С.

Дана 28. јануара 2011. године, МУП је доставио изјашњење бр. 01-14876/09-12, у коме је навео да је притужба неоснована, образлажући свој став следећим чињеницама:

- да због стања у буџету МУП-а имају обавезу да пријем у радни однос спроводе рестриктивно, као и остала министарства,
- да МУП сагледава и планира своје кадровске потребе и, сагласно томе и слободним радним местима, расписује конкурс за пријем на курс у Центру за основну полицијску обуку у Сремској Каменици, који је део овог Министарства, као и на Криминалистичко-полицијској академији у Београду, како би се лица обучила за неопходне послове и радна места,
- да се приликом пријема по конкурсима води рачуна о адекватној пропорционалној заступљености националних мањина (минимум 10%),
- да МУП у радни однос првенствено треба да прима лица која су завршила курсеве у Центру за основну полицијску обуку у Сремској Каменици и на Криминалистичко-полицијској академији у Београду, али да у досадашњем периоду 111 лица која су завршила Криминалистичко-полицијску академију није примљено у радни однос ,

- да је током 2010. године у Полицијску управу у Н. п. примљено 17 лица, од којих шест Бошњака; да је у поступку пријем 15 лица од којих шест Бошњака, те да се одлучује о пријему још пет лица, од којих два Бошњака,
- да су захтеви за пријем у радни однос лица прослеђени надлежним подручним управама, али да су начелници навели да не постоје могућности да се изврши пријем у радни однос.

Будући да МУП у свом изјашњењу није пружио све тражене податке, ради правилног и потпуног утврђивања чињеничног стања, повереница је 7. 02. 2011. године од МУП-а затражила да у што краћем року достави податке о томе да ли су у МУП-у запослена лица која су студије криминалистике завршила у Сарајеву, и - ако јесу, који је њихов број. Како тражени подаци нису достављени, 14. 03. 2011. године упућена је писана ургенција, те је 15. марта 2011. године МУП доставио допис у коме се наводи да у Полицијској управи у Н. П. раде два полицијска службеника са завршеним Факултетом криминалистичких наука у Сарајеву.

У току поступка, увидом у поднете доказе, утврђено је да су сва лица за која се тврди да су имала различит третман приликом запошљавања на пословима полицијских службеника нострификовала своје дипломе према важећим, и у поступку прописаним, законским прописима.

Из службених података које је доставио МУП, евидентно је да су у полицијским управама на подручју С. запослена лица бошњачке националности, међу којима и два лица која су током 2005. и 2006. године завршила Факултет криминалистичких наука у Сарајеву.

Анализом правних прописа утврђено је да, у погледу услова за заснивање радног односа за обављање послова полицијског службеника, важе, поред општих услова за пријем у радни однос у државном органу, и посебни услови предвиђени чл. 110. *Закона о полицији* („Сл. гласник РС“ бр. 101/05) који се тичу држављанства, пребивалишта односно боравишта, стручне спреме, година старости, психофизичких способности, војне обавезе за мушкарце, непостојања безбедносних сметњи, неосуђиваности и др. Одредбом чл. 112. *Закона о полицији* прописано је да конкурс није обавезан за пријем у полицију полицијских службеника.

Закон о забрани дискриминације у чл. 16. забрањује дискриминацију у области рада, односно нарушавање једнаких могућности при заснивању радног односа. Овај закон такође забрањује дискриминацију васпитних и образовних установа које обављају делатност у складу са законом и другим прописима, као и лица која користе или су користила услуге ових установа у складу са законом (члан 19.).

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да лицима бошњачке националности која су образовање стекла на Универзитету у Сарајеву није био ускраћен приступ запошљавању на пословима полицијских службеника, те да није било нарушено начело једнаких могућности за заснивање радног односа ни по основу националне припадности нити по

основу тога у којој су образовној установи стекла образовање.

Међутим, сагледавајући чињенице које су прикупљене ради одлучивања о притужби, повереница за заштиту равноправности, у складу са својим законским овлашћењем да препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности (чл. 33. т. 9. *Закона о забрани дискриминације*), упућује препоруку надлежним органима МУП-а да предузму одговарајуће мере како би обезбедили да састав полиције у организационим јединицама одговара националном саставу становништва на њиховом подручју. То, поред осталог, подразумева и планирање и остваривање мера за повећање запослености припадника националних мањина на пословима полицијских службеника, односно мера које обезбеђују да се одговарајући број припадника и припадница националних мањина школује за обављање послова полицијских службеника, чиме би били обезбеђени услови да им, након завршетка школовања, под једнаким условима буду доступна радна места полицијских службеника, и др.

Препорука је заснована на уставној одредби која прописује да се при запошљавању у државним органима, јавним службама, органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, води рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина (чл. 77. ст. 2. Устава Републике Србије, *Сл. гласник РС*, 98/2006). Такође, *Закон о заштити права и слобода националних мањина* („Сл. лист СРЈ“, бр. 11/2002, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 72/2009), у чл. 21. прописује да се приликом запошљавања у јавним службама, укључујући полицију, води рачуна о националном саставу становништва, одговарајућој заступљености националних мањина и о познавању језика који се говори на подручју органа или службе. Препорука је, такође, заснована и на одредби чл. 9. *Закона о државним службеницима* („Сл. гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007 67/2007, 116/2008 и 104/2009), којом је прописано да се при запошљавању у државним органима, поред осталог, води рачуна и о томе да национални састав у највећој могућој мери ослика структуру становништва.

Препорука о предузимању посебних мера за запошљавање и заступљеност припадника/припадница националних мањина у државним органима темељи се на чл. 21. ст. 4. Устава Републике Србије, („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006), чл. 14 *Закона о забрани дискриминације*, којима је прописано да се дискриминацијом не сматрају посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима, као и на чл. 4. *Закона о заштити права и слобода националних мањина*, којим је прописано да органи власти могу, у складу са Уставом и законом, да доносе прописе, појединачне правне акте и да предузимају мере у циљу обезбеђења пуне и ефективне равноправности између припадника националних мањина и припадника већинске нације.

Притужба К.Т. против И. Л. због дискриминације на основу националне припадности у области рада (дел. бр. 2023 од 3. 12. 2012. год.)

МИШЉЕЊЕ БР. 389/2012

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе К. Т. из Б. против И. Л. из Б, због дискриминације на основу националне припадности.

1. ТОК ПОСТУПКА

- 1.1. Повереници за заштиту равноправности притужбом се обратио К. Т. из Б, због дискриминације на основу националне припадности.
- 1.2. У притужби је навео следеће:
 - да је током одржавања генералне балетске пробе у Народном позоришту 21. јуна 2012. године, И. Л. подносиоцу притужбе упутила вербалну увреду следеће садржине: *„Врати се у своју земљу, од вас дођоша ми немамо посла“*;
 - да је подносилац притужбе припадник румунске националне мањине и да се осетио директно увређеним због ових речи, али да није хтео да се упушта у даљу расправу већ је на то одговорио речима *„Срам Вас било!“*;
 - да је И. Л. балерина у пензији, која је повремено запослена у позоришту;
 - да је о овом инциденту одмах обавестио управника Народног позоришта Б. Ђ, који му је тим поводом усмено саопштио да није у могућности да предузме мере поводом овог догађаја, зато што И. Л. није стално запослена;
 - да сматра да га је овом увредом И. Л. дискриминисала зато што је припадник румунске националне мањине.
- 1.3. У притужби је предложено извођење доказа саслушањем примабалерине А. П. П.и солисткиње балета Т. И. П. Подносилац је уз притужбу је доставио и писмо које је упутио управнику Народног позоришта бр. 4385 од 25. јуна 2012. године.
- 1.4. У складу са чланом 38. *Закона о забрани дискриминације*, странама у поступку понуђено је спровођење поступка мирења, али овај предлог није прихваћен.

- 1.5. Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. Закона о забрани дискриминације³, па је у току поступка затражено изјашњење И. Л.
- 1.6. У изјашњењу је између осталог наведено:
- да је 21. јуна 2012. године одржана генерална проба за Гала концерт Народног позоришта;
 - да је К. Т. ометао одржавање пробе, и то тако што је причао са колегама. По завршетку пробе, подносилац притужбе је рекао балерини А. П. да је проба била добра, па је И. Л. изазвана овим коментаром, рекла К. Т. да је у Народном позоришту у Београду све дозвољено, и да се А. П. сигурно не би тако понашала у Румунији;
 - да овом изјавом није хтела да увреди подносиоца притужбе, већ да искаже некоректност његовог понашања; да је током каријере присуствовала многим пробама у иностранству, између осталог и у Букурешту и Темишвару, па да зна да су се оне увек одвијале у тишини и миру; да никада не би увредила колегу на националној основи, зато што је и сама била у непријатним ситуацијама због свог порекла;
 - да је управнику позоришта рекла да је можда претерала јер је повисила тон, али да није било речи о увреди на националној основи, већ само о примерености примедбе коју је упутила;
 - да није запослена у Народном позоришту, већ ради на основу уговора о делу, па самим тим не може да одлучује о правима К. Т. нити је у могућности да изврши акт дискриминације тако што би, у смислу законске одредбе, ставила лице у неповољнији положај на основу личног својства;
 - да постоји више разлога због којих не би употребила израз „дођоши“, управо зато што је и њена породица дошла у Србију из других земаља;
 - да никада не би рекла да „збогдођоша ми немамо посла“, јер има пристојну пензију и не тражи посао, већ из љубави према сарадницима и балету у позоришту ради као педагог;
 - да Т. И, која је у притужби наведена као сведокиња, није присуствовала догађају који је предмет притужбе;
 - да је К. Т. искористио њихов разговор како би се обрачунао са њом, имајући у виду ситуацију у земљи;
 - да јој је, након сазнања да се К. Т. обратио Поверенику за заштиту равноправности, управник Народног позоришта саопштио да јој неће бити продужен уговор за радно место педагога у балетском студију, и понудио јој радно место репетитора балета, којим је деградирао на ниже радно место;

3 „Сл. гласник РС“, бр. 22/09

- да није имала намеру да увреди подносиоца притужбе, и да сматра да овај случај није за Повереника за заштиту равноправности, већ за суд.
- 1.7. Уз изјашњење на притужбу, И. Л. је доставила изјаву А. П. о догађају од 21. јуна 2012. године.

2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ

- 2.1. У току поступка, из навода из притужбе, као и из изјашњења, утврђено је да је дошло до вербалног сукоба након генералне пробе Гала балетског концерта 21. јуна 2012. године, и да се том приликом И. Л. повишеним тоном обратила К. Т.
- 2.2. Увидом у писмо бр. 4385 од 25. јуна 2012. године, које је К. Т. упутио управнику Народног позоришта, утврђено је да га је К.Т. писаним путем обавестио о инциденту и написао да му је И. Л. рекла „...од вас дођоша немамо ми посла, иди у своју земљу...“.
- 2.3. Т. И. П. доставила је 9. новембра 2012. године допис у ком је навела да је присуствовала догађају који се одиграо након генералне пробе 21. јуна 2012. године између И. Л. и К. Т. Међутим, наводи да се појавила када је сукоб био при крају и да је тада чула да је И. Л. рекла К. Т. „да нам страници не требају и да се сви покупе и врате у своје земље“. Она наглашава да почетку догађаја није присуствовала, али да су јој касније пре-причани детаљи и да има сазнања да је А. П. П. све време била присутна.
- 2.4. А. П. П, која је наведена као сведокиња догађаја који је предмет притужбе, 11. и 26. октобра 2012. године упућенису захтевида се у року од 15 дана од дана пријема захтева изјасни о околностима догађаја. А. П. П. се није изјаснила у остављеном року, а захтев је примила 2. новембра 2012. године.

3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА

- 3.1. Повереница за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имала је у виду наводе из притужбе, изјашњења, изјаву сведока, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Правни оквир

- 3.2. Повереник за заштиту равноправности је самосталан, независан и специјализован државни орган установљен Законом о забрани дискриминације, са задатком да ради на сузбијању свих облика и видова дискриминације

и остваривању равноправности у друштвеним односима. Надлежност Повереника за заштиту равноправности широко је одређена, у складу са међународним стандардима, како би се омогућило да делотворно и ефикасно остварује своју улогу. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.⁴

- 3.3. Устав Републике Србије⁵ забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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, психичког или физичког инвалидитета.⁶ Такође, одредбом чл. 76. ст. 2. прописано је да је забрањена било каква дискриминација због припадности националној мањини.
- 3.4. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације⁷, где је дискриминација дефинисана као *свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, док је чл. 24. забрањена дискриминација националних мањина и њихових припадника на основу националне припадности, етничког порекла, верских уверења и језика. С обзиром на околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантна је и одредба Закона о забрани дискриминације⁸, којом се забрањује узнемиравање и понижавајуће поступање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и*

4 Чл. 33. Закона о забрани дискриминације

5 „Сл. гласник РС“, бр. 98/06

6 Чл. 21. Устав РС

7 Чл. 2.

8 Чл. 12.

увредљиво окружење.

- 3.5. *Законом о заштити права и слобода националних мањина* такође је забрањена дискриминација⁹, односно сваки облик дискриминације на националној, етничкој, расној, језичкој основи. Лица која припадају националним мањинама, према овом закону¹⁰, јесу припадници сваке групе држављана Републике Србије која је по бројности довољно репрезентативна, иако представља мањину на територији Републике Србије, и која припада некој од група становништва које су у дуготрајној и чврстој вези са територијом Републике Србије и поседује обележја као што су језик, култура, национална или етничка припадност, порекло или вероисповест, по којима се разликује од већине становништва и чији се припадници одликују бригом да заједно одржавају свој језички идентитет, укључујући културу, традицију, језик или религију.

Анализа доказа достављених уз притужбу и навода из изјашњења

- 3.6. На основу доказа који су достављени уз притужбу, а имајући у виду и чињеницу да И. Л. није оспорила сам догађај, већ само садржај, односно речи које је изговорила, може се констатовати да је након генералне пробе за Гала балетски концерт 21. јуна 2012. године, И. Л. упутила изјаве К. Т. на основу његове припадности румунској националној мањини, којима је повредила његово достојанство. Повереница за заштиту равноправности је узела у обзир и наводе из изјашњења И. Л. о томе да је подносилац притужбе „ометао одржавање пробе“, али је мишљења да је у конкретном случају ирелевантан повод због којег је И. Л. реаговала, имајући у виду да је неприхватљиво и забрањено понижавати и вређати некога на основу личног својства, у овом случају националне припадности.
- 3.7. Имајући у виду наводе из притужбе, као и изјаву сведокиње Т. И. П, утврђено је да је приликом овог вербалног сукоба И. Л. изговорила речи које су се односиле на чињеницу да К. Т. није из Србије и да је странац, да га је назвала *дођошем*, који треба да се врати у своју земљу. Како је И. Л. у изјашњењу негирала да је употребила израз *дођош*, повереница за заштиту равноправности указује да је И. Л. у свом изјашњењу навела да му је рекла да је у Београду све дозвољено и да се његова колегиница не би тако понашала у Румунији, што је такође чињеница која указује на то да подносилац притужбе није из Србије, односно, указује на његову националну припадност. Стога, без обзира на разлике у интерпретацији догађаја, неспорно је да су се речи које су изговорене, као и контекст у којем су употребљене, односиле на националну припадност подносиоца притужбе, и да су изазвале повреду достојанства подносиоца притужбе због његове припадности румунској националној мањини.

⁹ „Сл. лист СРЈ“, бр. 11/02, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/03 – Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 72/09 – др. закон, чл. 3.

¹⁰ Ибид. чл. 2.

- 3.8. У погледу тврђења из изјашњења да И. Л. није запослена у Народном позоришту и да нема моћ да одлучује о правима запослених, па стога није у могућности да К. Т. дискриминише и стави у неједнак положај, повереница за заштиту равноправности указује да су ови наводи неприхватљиви, имајући у виду чињеницу да акт дискриминације може да изврши свако лице, физичко и правно, без обзира на чињеницу да ли има овлашћење да одлучује о нечијим правима. У складу са тим, *Закон о забрани дискриминације* прописује да је дискриминација лица или групе лица свако непосредно или посредно, на отворен или прикривен начин, искључивање или ограничавање права и слобода, неједнако поступање или пропуштање чињења, односно неоправдано прављење разлика повлађивањем или давањем првенства.
- 3.9. Такође, што се тиче тврдње да је и И. Л. несрпског порекла, па да стога не би вређала некога само зато што није српске националности, повереница за заштиту равноправности констатује да чињеница да нека особа није припадник већинске нације у држави не значи да та особа не може да изврши акт дискриминације према особи друге националности или етничког порекла. Повереница за заштиту равноправности користи прилику да подсети на чл. 4. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, којим се прописује да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.
- 3.10. Повереница за заштиту равноправности напомиње да је са аспекта антидискриминационих прописа ирелевантно да ли је И. Л. имала намеру да увреди К. Т. искључиво због његове припадности румунској националној мањини, јер се давање изјава које представљају узнемиравање и понижавајуће поступање не могу оправдати тврђењем да није постојала намера. У поступку пред Повереником за заштиту равноправности испитује се да ли је радња на коју се подносилац притужбе притужује супротна императивним прописима којима је дискриминација забрањена, док је намера извршиоца дискриминаторног акта правно ирелевантна. Ово произлази и из одредбе чл. 12. *Закона о забрани дискриминације*, којом је забрањено узнемиравање и понижавајуће поступање, не само када је циљ таквог понашања повреда достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, већ и када такво понашање објективно представља повреду достојанства лица или групе лица.

Према томе, у овом случају није правно релевантно да ли је намера И. Л. била да повреди достојанство К. Т. У конкретном случају, одговорност И. Л. је још већа, имајући у виду чињеницу да је позната и уважена у својој струци (балетској уметности), као и да је у време овог догађаја била запослена у Народном позоришту као педагошкиња, па да самим тим постоји могућност да својим ставовима и изјавама може да утиче на формирање мишљења запослених у Народном позоришту, одакле произлази и да је њена обавеза уздржавања од давања изјава које представљају акт дискриминације још израженија.

- 3.11. Повереница за заштиту равноправности указује да Устав Републике Србије у чл. 46. јемчи слободу мишљења и изражавања, као и слободу да се говором, писањем, сликом или на други начин траже, примају и шире обавештења и идеје, док је ст. 2. овог члана прописано да се слобода изражавања може законом ограничити, ако је то неопходно ради заштите права и угледа других, чувања ауторитета и непристрасности суда и заштите јавног здравља, морала демократског друштва и националне безбедности Републике Србије. У складу са Уставом, управо ради заштите права и угледа других, одредбама члана 12. *Закона о забрани дискриминације* изричито је забрањено узнемиравање и понижавајуће поступање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, као једног од посебних облика дискриминације.
- 3.12. Повереница за заштиту равноправности констатује да није била у могућности да цени изјаву А. П. која је достављена уз изјашњење на притужбу И. Л, зато што се А. П, иако јој је захтев упућен, није лично изјаснила на околности догађаја.

4. МИШЉЕЊЕ

Након генералне пробе за Гала балетски концерт 21. јуна 2012. године у Народном позоришту, И. Л. је изјавама које је упутила К. Т. на основу његове националне припадности повредила његово достојанство, чиме је извршила акт дискриминације на основу личног својства - националне припадности, забрањену чл. 12. *Закона о забрани дискриминације*, у вези са чл. 24. *Закона о забрани дискриминације* и чл. 3. *Закона о заштити права и слобода националних мањина*.

5. ПРЕПОРУКА

Повереница за заштиту равноправности препоручује И. Л:

- 5.1. Да упути извињење К. Т. због дискриминаторног понашања на основу његове припадности румунској националној мањини, најкасније у року од 15 дана од дана пријема мишљења са препоруком.
- 5.2. Да се убудуће суздржи од узнемиравајућих и понижавајућих поступака којима се вређа достојанство припадника и припадница националних мањина.

Потребно је да И. Л. обавести Повереницу за заштиту равноправности о планираним мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно чл. 40. Закона о забрани дискриминације, уколико И. Л. не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене, против којег није допуштена жалба, а за случај да ово решење не спроведе, повереница за заштиту равноправности ће о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА ОСНОВУ ПОЛА/РОДА

Притужба против Фудбалског савеза Србије због дискриминације женских фудбалских клубова у вези са остваривањем права на исплату накнаде трошкова уложених у развој играчица (дел. бр. 404/2011 од 05.04. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђење мере (чл.33. ст.1. т.1. *Закона о забрани дискриминације* „Службени гласник РС“ бр.22/2009), поводом притужбе Женског фудбалског клуба К. из К, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Одлуком Комисије за жалбе Фудбалског савеза Србије бр. 24-109/3 од 26. августа 2010. године о стављању ван снаге одлуке Арбитражне комисије женског фудбала ФСС бр. 20-85/2 од 17. јуна 2010. године којом је било утврђено право ЖФК К. на исплату накнаде трошкова уложених у развој играчице А. А, **извршен је акт дискриминације** на основу личног својства – пола, тако што је неоправдано направљена разлика између играча и играчица фудбала.

Повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. и члану 39. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, даје Фудбалском савезу Србије

ПРЕПОРУКУ

1. Фудбалски савез Србије ће предузети све неопходне мере да се уклоне последице одлуке Комисије за жалбе Фудбалског савеза Србије бр. 24-109/3 од 26. августа 2010. године, и то тако што ће:
 - а) ставити ван снаге ову одлуку уколико за то постоје услови у складу са општим актима ФСС, или тако што ће

- б) Фудбалски савез Србије надокнадити трошкове ЖФК К. у складу са одлуком Арбитражне комисије женског фудбала ФСС бр. 20-85/2 од 17. јуна 2010. године, или
 - в) на други прикладан начин обезбедити отклањање последица дискриминаторне одлуке.
2. Фудбалски савез Србије ће предузети све неопходне мере да надлежни органи ФСС убудуће примењују општа акта ФСС на мушке и женске фудбалске клубове, односно на играче и играчице, без дискриминације.
 3. Фудбалски савез Србије ће се старати да приликом доношења, измене, тумачења и примене општих аката ФСС поступа у складу са начелом једнакости, као и да у свом деловању промовише и развија недискриминаторну праксу.
 4. Фудбалски савез Србије ће обавестити Повереницу за заштиту равноправности о предузетим радњама у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

О б р а з л о ж е њ е

Притужбом против одлуке Комисије за жалбе Фудбалског савеза Србије бр. 24-109/3 од 26. августа 2010. године, повереници за заштиту равноправности обратио се М. М, ... Женског фудбалског клуба К, у којој је навео да су поступањем органа Фудбалског савеза Србије играчице ЖФК К, као и играчице осталих женских фудбалских клубова дискриминисане, и то тако што се женским фудбалским клубовима не признаје право на исплату накнаде трошкова уложених у развој играчица, док се та накнада признаје мушким фудбалским клубовима. У прилог изнетих тврдњи доставио је одлуку Комисије за жалбе, бр. 24-1309/3 од 26. августа 2010. године којом је стављена ван снаге првостепена одлука Арбитражне комисије женског фудбала ФСС бр. 20-85/2 од 17. јуна 2010. године. Првостепеном одлуком Арбитражне комисије усвојен је захтев подносиоца притужбе за исплату накнаде трошкова уложених у развој играчице А. А која је у летњем прелазном року 2009/2010 године прешла из ЖФК К. у клуб Прве фудбалске лиге за жене ЖФК С. из С. Комисија за жалбе се у одлуци позвала на званично тумачење Комисије за правна питања бр. 19-1856/1, у којем је наведено да Прва и Друга фудбалска лига за жене јесу национална такмичења, али да се одредбе важећих Правилника о статусу играча и Правилника о накнади трошкова уложених у развој играча искључиво примењују на играче Супер и Прве лиге, а не и на играчице женског фудбала.

Подносилац притужбе је предочио да по овом питању већ постоји тумачење Комисије за правна питања од 11. марта 2010. године, донето на захтев Арбитражне комисије у првостепеном поступку у одлуци бр. 19-104/2 – *»Друга лига за жене ФСС је национална лига и за ту лигу примењује се члан 27. Правилника о статусу играча ФСС и члан 3. Правилника о начину утврђивања накнаде трошкова уложених у развој играча, у свему као за Супер и Прву лигу Србије.«*

Међутим, и поред наведене одлуке Комисије за правна питања (која је објављена у „Службеном листу Фудбал“), Комисија за жалбе се поводом овог случаја обратила Комисији за правна питања и тражила да се изјасни да ли се на играчице женских фудбалских клубова Прве и Друге женске лиге примењују одредбе члана 27. Правилника о статусу играча и чланова 3. и 8. Правилника о утврђивању накнаде трошкова уложених у играче. Комисија за правна питања је доставила тумачење и указала Комисији за жалбе да су Прва и Друга фудбалска лига за жене национална такмичења, али да се одредбе важећих Правилника о статусу играча и Правилника о начину утврђивања накнаде трошкова уложених у развој играча искључиво примењују на играче Супер и Прве лиге, а не и на играчице женског фудбала. Подносилац притужбе се након стављања ван снаге првостепене одлуке обратио и свим осталим органима ФСС, а једини одговор је добио од Комисије за правна питања, и то да нема места подизању захтева за заштиту Правилника као правног лека.

С обзиром на изнето, подносилац притужбе сматра да је Фудбалски савез Србије, односно његови органи, својим одлукама довео у неравноправан положај играчице женских фудбалских клубова у односу на играче мушких фудбалских клубова, упркос чињеници да су сви регистровани клубови, и мушки и женски, чланови јединственог Савеза и декларативно изједначени у правима и обавезама.

Уз притужбу, достављене су и одлуке органа Фудбалског савеза Србије, као и поднети захтеви и жалбе подносиоца притужбе.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности. У поступку је прибављено изјашњење Фудбалског савеза Србије бр. 05-316/2 од 24. фебруара 2011. године, у коме је наведено следеће:

- да женски фудбал у свим фудбалским савезима земаља региона и ближег окружења, као и код нас, има апсолутни статус аматерског фудбала, односно да играчице женског фудбала имају статус играчица аматерки, па да, сходно томе, нема могућности остваривања права на накнаду трошкова уложених у развој играчица. Ово је тако из разлога што су квалитет и организованост женског фудбала, рад у клубовима, као и инфраструктура, још увек далеко од услова потребних за достизање макар минимума нивоа који захтева професионално бављење фудбалом,
- да Фудбалски савез Србије финансијски подржава женски фудбал, и то тако што је извршио уплате новчаних средстава женским фудбалским клубовима, како у текућој, тако и у претходној сезони. Без наведене финансијске помоћи већина женских клубова би се угасила,
- да је у Фудбалском савезу Србије у току рад на изради нових прописа ФСС, између осталог и Правилника о регистрацији, статусу и трансферу играча који ће регулисати и питање права на трошкове уложених у развој играча. У поступку јавне расправе, која је окончана 31. јануара 2011. године, сви заинтересовани су могли доставити своје сугестије и предлоге, укључујући и женске фудбалске клубове,

- да нема неоправданог прављења разлике и неравноправности између играчица женског фудбала у односу на играче у мушким фудбалским клубовима.

Уз изјашњење на притужбу Фудбалски савез Србије није доставио ниједан доказ из кога би се могло утврдити постојање разлике између играча и играчица у погледу њиховог статуса аматера/аматерки или професионалних спортиста / спортисткиња. Због тога је тврђење да због статуса играчица аматерки „нема могућности остваривања права на накнаду трошкова уложених у развој играчица“, остало на нивоу пуке констатације.

Акт дискриминације означава 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 неком стварном или претпостављеном личном својству.¹¹ 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 положај¹², док дискриминација на основу пола постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота¹³.

Повереница за заштиту равноправности је, након спроведеног поступка, утврдила да је Фудбалски савез Србије јединствен, односно да су чланови Фудбалског савеза Србије и мушки и женски фудбалски клубови, па да се прописи Фудбалског савеза Србије не могу селективно примењивати тако што ће се одређене одредбе поштовати само у односу на играче у мушким фудбалским клубовима, а не и на играчице у женским фудбалским клубовима.

Одредбом члана 3. Правилника о начину утврђивања накнаде трошкова уложених у развој играча прописано је да право на накнаду трошкова уложених у развој играча имају клубови свих степена такмичења приликом преласка њихових играча у клубове Супер и Прве лиге за играче до 23 године живота, а за улагање у њихов развој у периоду од 12-21 године живота. Сагласно томе, Комисија за правна питања је у својој одлуци бр. 19-104/2, сагледавајући фактичко стање у женском фудбалу, правилно констатовала да је *Друга лига за жене ФСС национална лига, те да се за ту лигу примењује члан 27. Правилника о статусу играча ФСС и члан 3. Правилника о начину утврђивања накнаде трошкова уложених у развој играча, у свему као за Супер и Прву лигу Србије.*

Ставови изражени у каснијим одлукама Комисије за жалбе, односно Комисије за правна питања, који се односе на непримењивост опшег акта Фудбалског

11 Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), чл. 2. ст. 1. т. 1.

12 Ибид, члан 6.

13 Ибид, члан 20. став 1.

савеза Србије на играчице фудбала, нису прихватљиви јер су супротни наведеним одредбама *Закона о забрани дискриминације*, као и *Закона о спорту*¹⁴ и Правилника о начину утврђивања накнаде трошкова уложених у развој играча. Такође, непостојање посебног правилника за играчице не ослобађа Фудбалски савез Србије обавезе да правилно примени одредбе постојећих правилника, што у конкретном случају значи да се правилници морају примењивати и на играчице фудбала.

Повереница за заштиту равноправности је става да најаву доношења посебног правилника којим би се регулисао положај играчица фудбала није сама по себи недопуштена, али да уколико нови општи акти буду уредили положај играча и играчица фудбала на различит начин, Фудбалски савез Србије мора да води рачуна да свака неједнакост заснована на личном својству мора да буде оправдана законитим циљем, као и да средства за постизање тог циља морају да буду примерена и нужна¹⁵. Имајући у виду популарност фудбала и значај који Фудбалски савез Србије има у нашем друштву, повереница упућује и препоруку да ФСС убудуће води рачуна да приликом доношења, измене, тумачења и примене општих аката ФСС поступа у складу са начелом једнакости, као и да у свом деловању промовише недискриминативну праксу.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да је одлуком Комисије за жалбе Фудбалског савеза Србије бр. 24-109/3 од 26. августа 2010. године извршен акт дискриминације на основу личног својства – пола, јер су органи Фудбалског савеза Србије донетим одлукама неоправдано ставили у неповољнији положај играчице женских фудбалских клубова у односу на играче мушких фудбалских клубова.

14 Члан 10. Закона о спорту („Службени гласник“ РС бр.24/2011)

15 Члан 7. Закона о забрани дискриминације

Притужба Б. И. против П. Ј. због дискриминације извршене сексуалним узнемиравањем на радном месту (дел. бр. 548/2011 од 06. 05. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреде одредаба *Закона о забрани дискриминације* и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, „Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), поводом притужбе Б. И. из Б, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Приликом разговора између потпоручнице Б. И. и потпуковника П. Ј. ... Одељења за ..., 8. децембра 2010. године у просторијама Одељења за ... Војне академије, поводом појашњења могућих перспектива за даљи рад потпоручнице Б. И. на Војној академији, П. Ј. се према Б. И. понашао на начин који узнемирава и понижава, како се не би понашао да је на разговор истим поводом дошао запослени мушкарац, чиме је извршио акт дискриминације – узнемиравање и понижавајуће поступање на основу пола, прописан чланом 12. *Закона о забрани дискриминације* у вези са чланом 20. став 1. *Закона о забрани дискриминације* („Сл. гласник РС”, бр. 22/2009).

Повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје потпуковнику П. Ј. ... Одељења ... Војне академије

ПРЕПОРУКУ

1. Потпуковник П. Ј. ће упутити извињење потпоручници Б. И. због дискриминаторског понашања према њој приликом разговора 8. децембра 2010. године, у року од 15 дана од дана пријема мишљења са препоруком.
2. Потпуковник П. Ј. ће се убудуће суздржавати од узнемиравајућих и понижавајућих поступака којима се вређа достојанство жена.
3. Потпуковник П. Ј. ће обавестити Повереницу за заштиту равноправности о предузетим радњама у року од 30 дана од дана пријема овог мишљења и препоруке.

Образложење

Притужбом против потпуковника П. Ј. ... Одељења ... у Управи Војне академије, повереници за заштиту равноправности се обратила потпоручница Б. И. из Б. У притужби је навела да је према њој извршен акт дискриминације на основу пола и родног идентитета, као и узнемиравајуће, увредљиво и понижа-

вајуће поступање које је представљало повреду достојанства њене личности на основу њеног личног својства, и то тако што је потпуковник П. Ј., код кога је била на разговору 8. децембра 2010. године, а поводом њеног евентуалног напредовања распоређивањем на друго формацијско место, током разговора употребљавао речи, фразе и изразе које су вређале њено достојанство, при чему је наводио и примере и ситуације из свог личног живота. Према наводима из притужбе, потпуковник П. Ј. јој је у једном тренутку разговора рекао: „*Ма добро те обавезе, него како живот?*“, те наставио са питањима *да ли излази на пиће и да ли би они (њих двоје) могли изаћи на једно*. Када је потпоручница Б. И. одговорила да за то нема времена, потпоручник јој је објаснио да: „*Човек треба и мало да се опусти, да треба да има особу са којом ће да разбије сивило свакодневнице, да је у данашње време тешко ако немаш разоноду*“, итд. Потпоручник јој је објаснио, у истом тону, да *живи у Бристолу (хотел Бристол), да је тамо гужва, да су измењани интимни животи, да личи на, да је и сам имао две, три авантуре*. Б. И. наводи и друге понижавајуће и деградирајуће изјаве, односно коментаре потпуковника, као на пример и: „*Зар не постоји нико ко би (мени) могао бити интересантан?*“ Надаље, потпоручница Б. И. наводи да се, по завршетку разговора, из канцеларије упутила у ходник који није био осветљен, и да је потпуковник Ј. позвао и понудио чак и да је понесе, понављајући да позив за пиће и вечеру остаје. Понуду да је физички понесе није изразио речима, него покретом тела, и то тако што је тело ставио у положај који се колоквијално назива „*кркаче*“.

У циљу заштите својих права и свог личног интегритета, Б. И. је против потпуковника П. Ј. поднела пријаве Ж. А., ... Одсека Војне полиције и М. В., ... Војне Академије. Потпоручница Б. И. наводи и да су се последице дискриминаторског поступања одразиле и на њено здравствено стање, и то тако што се осећа лоше, а посебно је узнемирена због чињенице да је потпуковник П. Ј. одређен за једно од лица за подршку, коме запослени, који сумња да је изложен злостављању на раду, може да се обрати.

Уз притужбу и током поступка, Б. И. приложила је доказе: изјаву (пријаву) од 9. децембра 2010. године и службену белешку о обавештењу од 16. децембра 2010. године, које је предала Војној полицији поводом разговора са потпуковником П. Ј. обављеног дана 8. децембра 2010. године, затим обавештење о забрани злостављања на раду од 13. октобра 2010. године, захтев за заштиту од злостављања на раду, обавештење којим се констатује да није било злостављања на раду, обавештење о забрани злостављања на раду које је достављено подносиоци притужбе 1. јануара 2011. године којим су промењена лица за подршку од злостављања, а међу њима и потпуковник П. Ј. Подносиоци притужбе се изјаснила и о разлозима за обраћање потпуковнику П. Ј. као и на околност организације и систематизације места у Војној академији, на захтев овог државног органа.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. Закона о забрани дискриминације, па су током поступка прибављена изјашњења ... П. Ј. начелника Одељења ..., а такође и ... генерала М. В., ... Војне академије.

У изјашњењу инт. бр. 16-33 од 22. фебруара 2011. године, генерал М. В. ... Војне академије, навео је следеће:

- да је Б. И. постављена на радно место командирке ... на Катедри за ... 24. октобра 2010. године. Постављење је извршено у складу са стеченим образовањем и чином, и на том месту се налази и данас,
- да је постављење и напредовање Б. И. у свему извршено према важећим правилима, при чему јој је признато и накнадно стечено образовање у цивилству (менаџер у ... - школовање није било по потреби и о трошку Војске),
- да се у Војној академији Б. И. налази од 1. септембра 2007. године, када је угашено формацијско место на коме се претходно налазила. Војна организација је обавезна да лицима из свог састава нађе одговарајуће постављење на читавој територији РС када дође до укидања формацијског места. Стога су нејасне и неосноване изјаве подносиоце притужбе да јој није омогућено да напредује и да јој се ускраћује постављење према њеним амбицијама и способностима. Она наводи и да је у време обављања послова ... Интерната студената, где је постављена 26. новембра 2007. године, када је и произведена у чин потпоручнице, због неадекватног понашања пребачена на место референткиње у Одсеку ..., чиме јој је дата још једна шанса. У чин поручнице је унапређена 15. фебруара 2011. године,
- да је Б. И. прекршила одредбу тачке 7. Правила службе јер се обратила потпуковнику П. Ј, који јој није непосредно претпостављени, при чему је обраћање учињено ван радног времена и у цивилном оделу. Обавештење о свом статусу требало је да тражи писаним путем од Одељења за људске ресурсе, а преко непосредно претпостављеног старешине,
- да формацију Војне академије прописује министар одбране, а овлашћене старешине је само спроводе, те да је обраћање Б. И. потпуковнику Ј. сувишно, имајући у виду да се сви запослени, преко својих претпостављених, на заједничким састанцима у оквиру својих састава, благовремено обавештавају уколико дође до гашења формацијског места,
- да изражава сумњу да је читава ситуација настала управо због намере Б. И. да издејствује распоређивање на формацијско место за које не испуњава законом прописане услове,
- да Б. И. није дискриминисана ни на основу пола, ни на основу родног идентитета.

Потпуковник П. Ј. доставио је изјашњење од 16. фебруара 2011. године, у којем је наведено:

- да га је Б. И. пресрела у Спортском центру Бањица 8. децембра 2011. године око 15 часова, са захтевом да је прими на разговор. Рекао јој је да је радно време завршено, али како је инсистирала на пријему, саопштио јој је да ће у канцеларији бити још петнаестак минута, како би прегледао пошту. Око 16 Б. И. часова је дошла у канцеларију без претпостављеног официра и у цивилном оделу,

- да му је Б. И. саопштила је да била код више официра на разговору у вези са евентуалном променом радног места. У разговору је навела да јој је жеља да буде асистенткиња на Катедри ... јер завршава докторске студије на приватном факултету, а да јој је он указао на могућност да се јави на конкурс Министарства одбране како би покрила део трошкова школовања,
- да јој је саопштио да нема слободних места на Катедри ..., као и да се за та радна места тражи чин потпуковника и пуковника, те да она са чином поручника, чак и када би изузетно била унапређена (у чин капетана), не би имала довољне квалификације,
- да је Б. И. била задовољна разговором, да је оставила чоколаду и да је, на коментар да то није потребно, одговорила је да је то за све запослене. Током трајања разговора врата су била отворена и светла у ходнику упаљена, а било је и још четворо запослених у другим канцеларијама,
- да га је 9. децембра 2010. године позвао потпуковник Ж. А. ... Одсека Војне полиције, на разговор поводом пријаве Б. И. Овом разговору је присуствовао и супруг Б. И, који га је вређао и претио,
- да је 15. децембра 2010. године Б. И. послала његовој супрузи писмо у коме је изнела неосноване оптужбе и претње да ће му приредити сачекушу, чиме му је узнемирила супругу и децу,
- да његово понашање према Б. И. не може да се подведе под дискриминацију по било ком основу, као ни под злостављање на раду, о чему је као прилог уз изјашњење доставио обавештење Војне академије инт.бр. 15-24 од 31. јануара 2011. године, којим се констатује да не постоји злостављање на раду,
- да не може да се отме утиску да је он можда дискриминисан и злостављан поступањем подносиоца притужбе.

Устав Републике Србије јемчи равноправност жена и мушкараца.¹⁶ Такође, Уставом РС је прописана обавеза свих да поштују и штите људско достојанство које је неприкосновено¹⁷.

Потпуковник П. Ј. је приликом разговора са потпоручницом Б. И. 8. децембра 2010. године употребљавао речи, фразе и изразе које су вређале њено достојанство, односно, понашао се на начин који узнемирује и понижава, како се очигледно, с обзиром на околности, не би понашао да је на разговор истим поводом дошао запослени мушкарац. Тиме је извршио акт дискриминације – узнемиравање и понижавајуће поступање на основу пола и прекршио одредбе *Закона о забрани дискриминације* и то:

- члан 12. – „Забрањено је **узнемиравање и понижавајуће** поступање које има за циљ или **представља повреду достојанства лица** или групе лица **на основу њиховог личног својства**, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, **понижавајуће и увредљиво окружење.**“

¹⁶ Члан 15. Устава РС, „Сл.гласник РС“ бр. 98/2006

¹⁷ Ибид, члан 23.

- члан 20. – „**Дискриминација постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова**, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, **професионалног**, приватног и породичног живота. Забрањено је [...] изражавање мржње, **омаловажавање**, уцењивање и **узнемиравање** с обзиром на пол, као и јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са **предрасудама**, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.“

Повереница за заштиту равноправности је приликом доношења мишљења и препоруке узела у обзир све наводе из изјашњења која су достављена и става је да је у овом случају дошло до повреде одредаба *Закона о забрани дискриминације*. Чињеница да у поступку који је спроведен није утврђена повреда права из *Закона о спречавању злостављања на раду*¹⁸ ирелевантна је, јер је чланом 6. овог закона злостављање одређено као „*свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета [...]*“, што значи да се тражи понављање радње/понашања, а што у *Закону о забрани дискриминације* није услов. Надаље, повереница је имала у виду и чињеницу да је потпуковник Ј. уклоњен са листе особа за подршку, односно листе особа којима се запослени могу обратити у случају злостављања на раду. Потпуковник Ј. у свом изјашњењу није оповргао наводе о садржају разговора, већ је само тврдио да није дискриминисао подносиоцу притужбе. Повереница је такође имала у виду да потпоручница Б. И, према наводима генерала В, није поштовала правила службе, јер је отишла на разговор без присуства надређеног старешине, али је става да је и потпуковник Ј. такође надређени старешина, те је он могао да је упозори да не поштује правила службе и да одбије да разговара са њом насамо. Међутим, предмет ове притужбе не односи се на кршење правила војне службе, већ на понашање потпуковника Ј. према потпоручници Б. И, односно начин на који је текао разговор између потпуковника Ј. и потпоручнице Б. И. и његов садржај. Иако су наводи који се односе на приватни живот потпуковника Ј, а које је он током разговора саопштио, ирелевантни за правну квалификацију његовог понашања према потпоручници Б. И, околност да су јој оне саопштене узета је у обзир, јер доприноси правилном и потпуном разумевању контекста разговора и атмосфере састанка. Сагласно томе, повереница за заштиту равноправности је става да су помињање приватног живота и склоности потпуковника, као и предлози упућени потпоручници И. непримерени, и да је садржај тог разговора изашао из оквира службеног разговора.

Приликом одлучивања су узети у обзир и подаци о полној структури запослених у Министарству одбране и Војсци Србије из септембра 2010. године - 19,5% од укупног броја запослених у Министарству одбране и Војсци Србије су жене. У професионалној војној служби у Министарству одбране и Војсци Србије 2,6% од укупног броја запослених су жене, и то: 0,5% официрки, 0,4% подофицирки и 7,2% жена професионалних војника. Имајући у виду наведене

податке, који јасно указују на екстремно низак број запослених жена, повереница за заштиту равноправности сматра да посебна пажња мора да се посвети спречавању појава омаловажавања, узнемиравања и понижавајућег поступања према женама, као и остваривању пуне равноправности жена и мушкараца управо у оним срединама и професијама у којима постоји диспропорционалност између броја запослених мушкараца и жена.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење и препоруке потпуковнику П. Ј. ... Одељења ... за предузимање одговарајућих радњи.

Притужба Д. Д. против привредног друштва О. због дискриминације у остваривању права из радног односа на основу пола (дел. бр. 568/2011 од 13.05.2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл.гласник РС“ бр. 22/2009), поводом притужбе Д. Д. из Б, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Привредно друштво О. д. о. о. из Б. није извршило акт дискриминације према Д. Д. из Б.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се притужбом од 08. априла 2011. године обратила Д. Д. из Б. и навела да је њен послодавац, Привредно друштво О. д.о.о. из Б, дискриминише на основу личног својства – пола. Навела је да се до 11. децембра 2010. године налазила на породилском одсуству, а након тога на одсуству ради посебне неге детета. Деца запослених радника и радница су добила новогодишње пакетиће, а она није успела да оствари то право за своје дете. Такође, сви запослени су добили новогодишњи бонус у износу од 100 евра у динарској противвредности, а она није остварила то право. Обрађала се руководству послодавца, али није добила никакав одговор.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је току поступка прибављено изјашњење Привредног друштва О. д.о.о. од 6. маја 2011. године, у којем је наведено следеће:

- да нису тачни наводи које је Д. Д. изнела у притужби, јер она није запослена у Привредном друштву О. д.о.о, већ у Привредном друштву П. д.о.о. из Б, и то на неодређено време, од 30. октобра 2008. године,
- да О. и П. имају закључен уговор о пружању услуга, на основу којег је П. д.о.о. обавезан да стави на располагање извршиоце (своје запослене) који ће посао обављати у просторијама О,
- да је Д. Д. једна од запослених у Привредном друштву П, а да је посао обављала у просторијама Привредног друштва О,
- да не постоји обавеза О. да обезбеди новогодишњи пакетић, новогодишњи бонус или било које друго право особама које нису у радном односу у овом привредном друштву,

Уз изјашњење је достављена и следећа документација: уговор о пружању услуга бр. 797/08 од 30. октобра 2008. године, закључен између О. д. о. о. и П. д. о. о, Уговор о раду бр. 552 од 30. октобра 2008. године између послодавца П. д. о. о из Б. и Д. Р. (касније Д.), у којем је чланом 6. регулисано да ће запослена посао обављати у просторијама О, као и Правилник о раду О. д.о.о. Б.

Увидом у поднету документацију, повереница за заштиту равноправности је утврдила да је подносиатеља притужбе у радном односу на неодређено време у Привредном друштву П. д. о. о. из Б. Имајући то у виду, повереница за заштиту равноправности је става да није направљена разлика у поступању заснована на личном својству подносиатеље притужбе, већ је неједнако поступање засновано на различитој правној ситуацији у којој се налази подносиатеља притужбе у односу на особе које су запослене у Привредном друштву О. д. о. о. из Б.

За остваривање права из радног односа, подносиатеља притужбе треба да се обрати свом послодавцу - Привредном друштву П. д. о. о. из Б.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

Притужба Т. А. против Министарства финансија, Пореска управа – Филијала К, због дискриминације у погледу утврђивања доприноса за обавезно социјално осигурање (дел. бр. 639/2011 од 27. 05. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреде одредаба Закона о забрани дискриминације и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима (члан 33. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације „Сл.гласник РС“ бр. 22/2009) поводом притужбе Т. А. из К, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Решењем Министарства финансија, Пореска управа – Филијала К. бр. 431-3А/96414Д од 31. децембра 2010. године, којим је Т. А. из К. утврђено аконтационо задужење доприноса за обавезно социјално осигурање за период од 1. јануара до 31. децембра 2010. године, није извршен акт дискриминације на основу пола, као ни на основу било ког другог личног својства.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности обратила се Т. А. из К. притужбом од 18. фебруара 2011. године, у којој је навела да јој Министарство финансија, Пореска управа – Филијала К, није у целости извршило исплату накнаде зараде за време трајања породилског одсуства које је користила у периоду од 1. јануара до 31. децембра 2010. године. Даље наводи да је накнаду зараде примала у законом прописаним износима, као и да јој је вршена редовна уплата доприноса за обавезно социјално осигурање, али да је након закључења породилског одсуства од Пореске управе – Филијала К. добила решење бр. 431-3А/96414Д од 31. децембра 2010. године којим је обавезана на плаћање доприноса за обавезно социјално осигурање и то у износима од 77.402,49 динара за доприносе за ПИО, 43.275,03 динара за доприносе за здравствено осигурање и 5.277,47 динара за доприносе за случај незапослености. Подносиатељка притужбе је била на породилском одсуству у периоду од 1. децембра 2009. до 1. децембра 2010. године, тако да су доприноси обрачунати и за период када се налазила на породилском одсуству.

Решења о задужењу на име доприноса за обавезно социјално осигурање нису добиле предузетнице које су за време коришћења породилског одсуства привремено одјавиле обављање самосталне делатности, већ само предузетнице које су за време коришћења породилског одсуства наставиле да обављају самосталну делатност преко овлашћеног пословође. Подносиатељка притужбе сматра да ово прављење разлике између предузетница није оправдано.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је прибавила изјашњење Министарства финансија, Пореска управа – Филијала К, и Министарства финансија, Пореска управа – Централна Београд.

У изјашњењима је наведено следеће:

- да је Пореска управа – Филијала К. извршила обрачун доприноса за обавезно социјално осигурање Т. А. из К. и за време коришћења породичног одсуства, јер је она остваривала приход по основу обављања самосталне делатности и за време породичног одсуства, имајући у виду да је делатност обављала преко овлашћеног пословође,
- да предузетнице које су привремено одјавиле обављање самосталне делатности због коришћења породичног одсуства нису задуживане износима на име доприноса за обавезно социјално осигурање, јер нису остваривале приход, односно добит,
- да се основ за задужење доприносима за обавезно социјално осигурање налази у *Закону о доприносима за обавезно социјално осигурање*, којим је прописано да осигураник који остварује приходе по више различитих основа (радни однос, самостална делатност, уговори и др.) има обавезу плаћања доприноса по свим основима,
- да су се у пракси надлежних филијала Пореске управе, поводом задуживања предузетница које су за време породичног одсуства остваривале приход, односно добит, јавили проблеми у примени важећих прописа, па је Министарство финансија, Пореска управа, 7. октобра 2010. године донело *Упутство за канцеларијску контролу и утврђивање доприноса за социјално осигурање*, по коме је поступала и надлежна Филијала К. приликом доношења решења за Т. А,
- да према Т. А. није извршена дискриминација по било ком основу, с обзиром на то да је идентичан поступак примењен и према другим предузетницама које су за време коришћења породичног одсуства наставиле да обављају самосталну делатност преко овлашћеног пословође. У изјашњењу су наведена и имена пет предузетница које су наставиле делатност преко овлашћеног пословође и са којима је поступљено на исти начин.

Повереница за заштиту равноправности утврдила је да, према важећим прописима, предузетница која овласти пословођу за вођење радње док је она на породичног одсуству као власница радње остварује приходе по основу исплаћене накнаде сагласно *Закону о финансијској подршци породици са децом*, а истовремено остварује приходе од обављања самосталне делатности (опорезиву добит или паушално утврђен приход). Ово је, сагласно члану 12. *Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање*, опорезиво по оба основа. Опорезива добит (паушално утврђен приход) представља основицу за обрачун доприноса за обавезно социјално осигурање.

Акт дискриминације означава свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима¹⁹.

Дакле, да би један акт био квалификован као дискриминација, потребно је се ради о прављењу разлике или неједнаком поступању, односно пропуштању, које је засновано на личном својству. Како у случају подносиоце притужбе основ за прављење разлике на име задуживања доприносима за обавезно социјално осигурање није лично својство подносиоце притужбе, него чињеница да она остварује приход на основу обављања самосталне делатности²⁰, у овом случају нема повреде права у смислу *Закона о забрани дискриминације*. Начело једнакости није повређено јер су све предузетнице које користе породично одсуство у једнаком положају, будући да остварују право на накнаду зараде у складу са одредбама *Закона о финансијској подршци породици са децом*. С друге стране, све предузетнице, односно власнице радњи, које користе породично одсуство а овласте друга лица да воде посао у њиховом одсуству, плаћају порезе и доприносе по другом основу, јер њихове предузетничке радње настављају да раде и остварују приходе док су оне на породичном одсуству.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

Мишљење поверенице за заштиту равноправности у конкретном случају даје одговор на питање да ли су оспореним решењем прекршене одредбе *Закона о забрани дискриминације*. Повереница се није упуштала у оцену правилности и законитости решења о задуживању доприносима за обавезно социјално осигурање, јер за то није надлежна, али је слободна да подсети да је у вези са породицама предузетницама *Заштитник грађана* донео препоруку бр. 17-2599/10, дел.бр. 5194 од 16. марта 2011. године, којом је утврђено неправилно поступање Министарства финансија, Пореске управе; у вези са тим, и Покрајински омбудсман донео је препоруку бр. I-ПП-1-13/11 од 28. марта 2011. године.

¹⁹ Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“ бр.22/2009), члан 2. став 1. тачка 1.

²⁰ Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање („Сл.гласник РС“ бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006 и 5/2009), члан 12. став 1.

Притужба С. С. против Јавног предузећа Ж. с. поводом дискриминације на основу пола у области радних односа (дел. бр. 1378/2011 од 03. 11. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреде одредаба *Закона о забрани дискриминације* и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС“, бр.22/2009,) поводом притужбе С. С, запослене у ЈП Ж. с. а. д. б, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби С. С. против ЈП Ж. с. а. д. б, није утврђено да је немогућност напредовања подносиоце притужбе на више радно месту у складу са степеном стручне спреме, заснована на личном својству – полу подносиоце притужбе.

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да органима јавне власти и другим лицима препоручује мере за остваривање равноправности (члан 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*), повереница за заштиту равноправности даје

ПРЕПОРУКУ

1. ЈП Ж. с. а. д. б. ће благовремено започети са израдом плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, који мора бити усвојен најкасније до 31. јануара 2012. године, у складу са чланом 4. став 1. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Сл. гласник РС“, бр. 89/2010).
2. ЈП Ж. с. а. д. б. ће обавестити Повереницу за заштиту равноправности о планираним мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Образложење

С. С. је повереници за заштиту равноправности 10. августа 2011. године поднела притужбу против ЈП Ж. с. а. д. б, у којој је наведено да је дискриминирана на основу личног својства – пола. Према наводима из притужбе, дискриминаторно понашање се огледа у немогућности напредовања код послодавца у складу са степеном стручне спреме, а као разлог је навела припадност женском полу. Подносиоца притужбе наводи да се, упркос стеченој академској дипломи докторке наука, налази на радном месту координаторке ..., за које сматра да није примерено њеној стручној спреми. С друге стране, наводи да се запослени мушкарци, који су стекли исто академско звање, налазе на руководећим позицијама. Поводом овог питања се више пута обраћала руководству преду-

зећа, међутим, није добила одговор. Као последица различитих радних места на којима раде њене колеге са истом стручном спремом, постоји и разлика у коефицијенту радног места, односно, коефицијент којим је вреднован њен посао је неупоредиво нижи, што се директно одражава и на њена мања месечна примања. Уз притужбу су приложени следећи докази: Анекс Уговора о раду бр. А-700/2010-125 од 13. септембра 2010. године, Захтев за распоређивање на одговарајуће радно место бр. 35/11 -661 од 1. априла 2011. године упућен заменику генералног директора, Захтев за распоређивање на одговарајуће радно место бр. 35/11-720 од 14. априла 2011. године упућен председнику Управног одбора, Захтев за распоређивање на одговарајуће радно место бр. 35/11-781 од 5. маја 2011. године упућен генералном директору, Допис бр. 87/08-3 од 25. септембра 2009. године упућен заменику председника Управног одбора, Молба за распоређивање бр. 87/08-1 која је упућена 27. марта 2008. године председнику Управног одбора, Молба за помоћ Народној канцеларији председника Републике Србије и Управи за родну равноправност од 30. маја 2011. године.

Повереница за заштиту равноправности је спровела поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је затражено изјашњење генералног директора ЈП Ж. с. а. д. б..

У изјашњењу од 7. септембра 2011. године наведено је да су наводи из притужбе неосновани, и да С. С. није дискриминисана на основу пола, као и да су у ЈП Ж. с. а. д. б. упознати са чињеницом да је С. С. подносила захтеве за премештај на друго радно место, али да није распоређена на радно место према стеченом академском звању јер не постоје могућности за премештај.

Уз изјашњење је достављен и податак о укупном броју запослених разврстан према полу и степену образовања. Поред тога, достављен је и податак колико запослених се налази на руководећим позицијама, као и колики проценат руководиоца чине запослене жене. Према достављеним подацима, у ЈП Ж. с. а. д. б. запослено је 18596 особа, од чега 15151 мушкарац и 3445 жена. Постоје 54 руководеће позиције на којима је запослено 45 мушкараца и девет жена, што чини 16,5 % жена на руководећим местима у односу на укупан број руководећих места.

У притужби и током поступка нису понуђени докази који би потврдили или оповргли наводе да је подносиатеља притужбе спречена или онемогућена у напредовању код послодавца ЈП Ж. с. а. д. б. у складу са стеченим степеном стручне спреме, због њеног личног својства – пола.

Чланом 171. став 1. *Закона о раду* прописано је да послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада. Стога, према одредбама закона, послодавац има могућност, али не и обавезу, да врши премештај запосленог на друго радно место. Такође, није прописана обавеза послодавца да распоређује запослене на друга радна места у складу са квалификацијама које стекну док су у радном односу. У конкретном случају, упркос захтеву подносиатеље притужбе за премештај на радно место које одговара њеним

новостеченим квалификацијама, код послодавца се нису створили услови, односно потреба за премештајем подносиољке притужбе, како је и назначено у изјашњењу од 7. септембра 2011. године.

Сагледавајући ове чињенице, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да није утврђено да је ЈП Ж. с. а. д. б. онемогућило напредовање подносиољке притужбе на основу личног својства – пола.

Повереница за заштиту равноправности указује на то да је чланом 13. *Закона о равноправности полова* („Сл.гласник РС“, бр. 104/2009) прописано да је сваки послодавац који има преко 50 запослених дужан да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину. Чланом 14. истог закона је установљена обавеза да, уколико заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици послодавца, на руководећим местима и у органима управљања и надзора, износи мање од 30%, органи јавне власти имају дужност да примене афирмативне мере.

Подаци о броју и полној структури запослених ЈП Ж. с. а. д. б. показују да проценат запослених жена у овом јавном предузећу приближно одговара проценту запослених жена које се налазе на руководећим позицијама (укупан проценат жена у предузећу је 18,5%, док је 16,5% жена на руководећим положајима), али је тај проценат далеко испод 30%. Сагледавајући ове чињенице у светлу законских прописа, повереница за заштиту равноправности упућује ЈП Ж. с. а. д. б. захтев да благовремено започне са израдом плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, који мора бити усвојен најкасније до 31. јануара 2012. године, у складу са чланом 4. став 1. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу („Сл. гласник РС“, бр. 89/2010).

Притужба П. А. против П. к. с. због дискриминације на основу пола у погледу службених правила о одевању (дел. бр. 1449/2011 од 25. 11. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл.гласник РС“ бр. 22/2009), поводом притужбе П. А. из С, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби П. А. из С. против П. к. с. поводом ускраћивања уласка у зграду П. к. с. 17. августа 2011. године због неприкладног одевања, утврђено је да П. к. с. **није извршио акт дискриминације** ни по једном личном својству подносиоца притужбе.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности обратио се 25. августа 2011. године П. А. из С, притужбом која је поднета против П. к. с. У притужби је навео да је дискриминисан по основу личних својстава – пола и изгледа, јер му је 17. августа 2011. године ускраћен улазак у зграду П. к. с. у Б, уз образложење да је неприкладно одевен. Он наводи да је тог дана имао заказан интервју у редакцији Н. м. који се налази у згради П. к. с, да је у Б. температура била 40 степени, и да је на себи имао кошуљу, бермуде дужине до мало испод колена и летње *бродарице*. Приликом уласка у зграду, портир га је зауставио на улазу, и обавестио да тако обучен не може да уђе, показавши на цртеж прецртаних бермуда. Како је на инсистирање редакције Н. м. на крају ипак спроведен кроз зграду П. к. с, подносилац притужбе наводи да је тада видео запослене жене у П. к. с. које су имале хаљине исте дужине као и његове бермуде, као и сукње краће од бермуда. Уз притужбу није доставио доказе којим би поткрепио своја тврђења, наводећи да није био у могућности да фотографише доказе, али да је ова врста дискриминације мушкараца видљива у свим државним институцијама и неким приватним компанијама.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка прибављено изјашњење П. к. с. у којем је наведено следеће:

- да је П. к. с. усвојеним *Пословником о квалитету* дефинисала политику система менаџмента квалитета, у складу са захтевима стандарда SPRS ISO 9001:2008, а коју је сертифициковало међународно тело,
- да су документом *Систем менаџмента квалитетом*, Упутство број UP-302

- „Кућни ред и пословно понашање“ у тачки 5.3.3. дефинисана правила пословног облачења, односно шта се сматра непримерним облачењем,
- да су у конкретном случају радници обезбеђења прекршили своја овлашћења и начинили озбиљан пропуст у раду, тако што су привилеговали подносиоца пријаве и пустили га у зграду у кратким панталонама, с обзиром на то да је на улазу у објект П. к. с. јасно истакнута забрана уласка у кратким панталонама,
 - да су наводи подносиоца притужбе неприхватљиви, нелогични и неутемељени на прописима о забрани дискриминације, с обзиром на то да свака институција има право да пропише кодексе облачења који се односе и примењују једнако за све,
 - да би инсистирање на поређењу облачења између мушког и женског пола представљало својеврсну дискриминацију саму по себи, односно укидање права на разликовање и облачење сходно карактеристикама мушкарца и жене, независно од њиховог сексуалног, верског или политичког опредељења,
 - да је одлучујућа околност у конкретном случају чињеница да се кодекс облачења примењује на све особе мушког пола, али и женског пола ако желе да носе мушку одећу (и обрнуто), независно од њихових личних својстава, на начин како је то дефинисано законом,
 - да у овом случају не постоји повреда начела једнаких права и обавеза јер се овде „не намећу обавезе једном лицу које се не намећу другом лицу у истој или сличној ситуацији“,
 - да П. к. с. брани право на различитост и заштиту од свих облика дискриминације, али се противи злоупотреби права на заштиту од дискриминације нелогичним интерпретацијама овог права,
 - да кодекси П. к. с. управо гарантују право на различитост и равноправност, са циљем да покушају да обезбеде одговарајући ниво доброг укуса и естетских обзира,
 - да поднета притужба у потпуности није заснована на прописима којима је регулисана забрана дискриминације, а ни на реалном чињеничном стању које је неспорно у конкретной ситуацији,
 - да се предлаже да Повереник за заштиту равноправности у складу са чланом 36. *Закона о забрани дискриминације* не поступа по притужби, јер је у овој ситуацији очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује.

Уз изјашњење је достављен документ „Кућни ред и пословно понашање“ П. к. с..

Повереница за заштиту равноправности анализирао је све чињеничне

наводе са аспекта Закона о забрани дискриминације, како би испитала да ли је у конкретном случају П. к. с. подносиоца притужбе различито третирао на основу неког његовог личног својства у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Према одредби члана 2. став. 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“ бр. 22/2009), дискриминација означава свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Повреда начела једнаких права и обавеза, према члану 8. наведеног закона постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују 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 који се овим мерама остварују. Одредбама чл. 15 - 27. Закона о забрани дискриминације предвиђени су посебни случајеви дискриминације, па је тако чланом 20. прописано да дискриминација на основу пола постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота, док је ставом 2. истог члана забрањено ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола.

Увидом у поднети акт П. к. с. утврђено је да је у тачки 5.3.3. под а) прописано пословно облачење у којем је наведено да се „непримереним облачењем сматра ношење одеће на бретеле, сукње са шлицем изнад колена, кратких панталона, провидне, сувише деколтоване и тесне одеће; да одећа од цинса није примерена за пословне састанке и препоручује се да је запослени облаче само петком, док се непримереном обућом сматрају папуче са отвореним прстима и патике.“

Из свих навода и доказа у конкретном случају, повереница за заштиту равноправности утврдила је да подносилац притужбе није другачије третиран у односу на остала лица у истој или сличној ситуацији, узимајући у обзир прописана правила облачења П. к. с, где је изричито наведено да се непримереним облачењем сматра, између осталог, и ношење кратких панталона. Начело једнакости није повређено јер је служба обезбеђења П. к. с. у овом случају поступила у складу са прописаним правилима која нису у супротности са уставним и законским нормама о забрани дискриминације, и односе се и примењују једнако на све – и мушкарце и жене.

Приликом одлучивања о овом предмету, повереница за заштиту равноправности је ценила и наводе подносиоца притужбе да је „приликом уласка у зграду П. к. с. видео запослене жене које су имале хаљине исте дужине као и његове бермуде и сукње краће од бермуда“, али је става да се ови наводи на могу прихватити као адекватно поређење у смислу *Закона о забрани дискриминације*. Наиме, П. к. с. је прописала шта се све сматра неприкладном одећом за пословно окружење, без прављења разлике између жена и мушкараца. Кратке панталоне спадају у одевни предмет који, по прописима П. к. с, не представља прикладну одећу за долазак и рад у пословним просторијама, без обзира на то да ли кратке панталоне носи мушкарац или жена. Ово се односи и на друге одевне предмете чије је ношење прописано као неприкладно, иако је неспорна чињеница да је у Србији, као и у многим другим деловима света, за жене уобичајено да носе сукње, али је то чињеница која је друштвено условљена и одражава родне (друштвено прихватљиве) улоге у једном друштву у одређеном времену, те сама по себи не представља дискриминацију. Повереница за заштиту равноправности је става да се дужина кратких панталона не може поредити са дужином сукње, јер су у питању два различита одевна предмета, која нису упоредива, без обзира на то да ли их носи мушкарац или жена.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да у конкретном случају П. к. с. није извршила акт дискриминације.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПО ОСНОВУ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ

Притужба Д. П. против социјалне установе због дискриминације запосленог по основу сексуалне оријентације (дел. бр. 163/2011 од 28. 02. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. Гласник РС„ бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Решењем о отказу уговора о раду бр. 328-112/2010-01 од 08. новембра 2010. године, којим је директор Дома за старе и пензионере у М, И. Н, отказао уговор о раду Д. П. из Н. С, није извршен акт дискриминације према Д. П. на основу његове сексуалне оријентације или било ког другог личног својства.

О б р а з л о ж е њ е

Притужбом против И. Н, директора Дома за старе и пензионере у М, повереници за заштиту равноправности се обратио Д. П. из Н. С.

У притужби коју је Хелсиншки одбор за људска права у Србији проследио 07. децембра 2010. године повереници за заштиту равноправности, Покрајинском омбудсману и Министарству за људска и мањинска права, Д. П. наводи да је претрпео дискриминацију због своје сексуалне оријентације, и то тако што му је, решењем директора Дома за старе и пензионере бр. 328-112/2010-01 од 08. новембра 2010. године, отказан уговор о раду. Подносилац притужбе наводи да је ово решење било објављено на огласној табли *Дома*, одакле га је узео и фотокопирао, а да је као разлог за отказивање уговора о раду наведено неоправдано одсуство запосленог са рада, и то укупно седам дана у октобру 2010. године. Д. П. у притужби наводи да се не ради о неоправданом изостанку, већ да је он директора *Дома* обавестио усмено о свом учешћу у организацији *Параде поноса* у Београду, те да је сматрао да су изостанци са посла оправдани. Наводи, такође, и да директор *Дома* није отказао уговор о раду доктору медицине који ради у Дому, а који је долазио на посао у алкохолисаном стању.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности.

Директору Дома за старе и пензионере у М. 10. јануара 2011. године упућен је захтев да се у року од 15 дана изјасни о чињеницама наведеним у притужби.

И. Н, директор Дома за старе и пензионере у М, доставио је изјашњење бр. 024/2-117/2011-01 од 24. јануара 2011. године, у којем је наведено:

- да су нетачни наводи Д. П. да је решење видео на огласној табли и одатле га фотокопирао, већ је директор *Дома*, у присуству запослених С. В. и Е. Г, покушао да уручи решење о отказу уговора о раду Д. П. 8. новембра 2011. године, али да је Д. П. одбио да решење прими. О овој чињеници је достављена службена белешка бр. 328/1-112/2010-01 од 8. новембра 2011. године. Након овог догађаја, решење је објављено на огласној табли *Дома*, у складу са одредбама *Закона о раду*,
- да су нетачни наводи Д. П. да је добио усмену сагласност директора И. Н. да може да одсуствује са посла, већ да га је директор упутио да се јави изабраном лекару, отвори боловање и достави потврду о привременој спречености за рад,
- да је тачно да је председник *Геј стрејт алијансе* из Београда упутио допис директору Дома за старе и пензионере дана 21. октобра 2010. године, у коме је покушао да оправда изостанке Д. П. са посла у октобру 2010. године,
- да је тачно да је вођен поступак против особе која је запослена на пословима доктора медицине, као и да је особа писмено упозорена,
- да се Д. П. понашао супротно одредбама уговора о раду, *Закона о раду* и Правилника о раду у Дому за старе и пензионере у М, те да му је уговор о раду морао бити отказан.

Повереница за заштиту равноправности је, након изјашњења директора Дома за старе и пензионере у М, утврдила да је међу странама неспорно да Д. П. није долазио на посао седам дана у току октобра 2011. године. Подносилац притужбе сматра да његово одсуство са посла није било неоправдано, док директор *Дома* тврди да се ради о неоправданом одсуству.

*Законом о раду*²¹ је прописано да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на способност запосленог или његово понашање, или потребе послодавца, и то ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду.

Правилник о раду у Дому за старе и пензионере у М. чланом 72. став 1. тачка 2. прописује да запосленом радни однос престаје отказом уговора о раду, ако својом кривицом неоправдано изостане са посла најмање два узастопна радна дана.

21 Члан 179. став 1. тачка 2. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009)

Да би се један акт могао сматрати актом дискриминације, потребно је да се ради о неоправданом прављењу разлике или неједнаком поступању, а које је засновано на једном или више личних својстава.

Имајући у виду наведене одредбе, повереница за заштиту равноправности сматра да је отказ уговора о раду донет у складу са одредбама *Закона о раду* и *Правилника о раду у Дому за старе и пензионере у М*, те самим тим није недозвољен. Надаље, ова правила важе за сваку запослену особу која се нађе у истој или сличној ситуацији, тако да било које лично својство подносиоца притужбе није релевантно у овом случају, а такође нису од значаја ни разлози због којих Д. П. није долазио на посао, јер своје изостанке није оправдао у законом предвиђеној процедури. Учествовање у организацији *Параде поноса* или било које друге манифестације или догађаја није и не може да буде разлог нити оправдање за неиспуњавање законских обавеза или обавеза из уговора о раду.

Што се тиче навода подносиоца притужбе да директор *Дома* није поступио на истоветан начин у случају особе запослене у *Дому* на пословима доктора медицине, повереница је мишљења да се не ради о упоредивим случајевима, имајући у виду њихове околности, односно природу повреде радне обавезе.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПО ОСНОВУ ИНВАЛИДИТЕТА

Притужба М. Г. против НСЗ због дискриминације по основу инвалидитета у области рада и запошљавања (дел. бр. 906 од 15. 6. 2012. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреде одредаба *Закона о забрани дискриминације* и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације*, „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009) поводом притужбе М. Г. из Б, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби М. Г. из Б. против Националне службе за запошљавање, утврђено је да су службена лица запослена у филијали Националне службе за запошљавање у Београду понижавајуће поступала према М. Г. дана 29. фебруара 2012. године, приликом његовог пријављивања на евиденцију Националне службе за запошљавање, као и да је овакво поступање узроковано чињеницом да је М. Г. особа са инвалидитетом којој је потребан тумач за знаковни језик, чиме је извршен акт дискриминације – узнемиравање и понижавајуће поступање, забрањен чл. 12. у вези са чл. 26. *Закона о забрани дискриминације*.

Повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје Националној служби за запошљавање

ПРЕПОРУКЕ

1. Национална служба за запошљавање упутиће писано извињење М. Г. због узнемиравања и понижавајућег поступања службених лица према М. Г. приликом његовог пријављивања на евиденцију 29. фебруара 2012. године.
2. Национална служба за запошљавање предузеће све неопходне мере како би обезбедила да свим особама са инвалидитетом, приликом коришћења услуга Националне службе за запошљавање, буде омогућен поступак који уважава индивидуалне специфичности и спречава сваки облик посредне и непосредне дискриминације.

3. Национална служба за запошљавање предузеће, без одлагања, све неопходне мере како би обезбедila да запослени у Националној служби за запошљавање прођу обуку/стручно усавршавање на тему дискриминације уопште, а посебно на тему дискриминације особа са инвалидитетом, у циљу веће сензибилисаности свих запослених у односу на овај друштвени феномен.
4. Национална служба за запошљавање обавестиће Повереницу за заштиту равноправности о предузетим радњама у циљу поступања по препоруци, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Образложење

Повереница за заштиту равноправности примила је 5. марта 2012. године притужбу М. Г. против Националне службе за запошљавање због дискриминације на основу инвалидитета. У притужби је наведено следеће:

- да је 29. фебруара 2012. године М. Г. дошао да се пријави на евиденцију Националне службе за запошљавање са преводитељком за знаковни језик, али да запослени у филијали НЗС у Београду нису дозволили њено присуство, уз образложење да је „политика куће“ да се не сме доводити сопствени тумач;
- да је том приликом имао конфликт са И. Т, једином референткињом на територији Београда која је надлежна за особе са инвалидитетом да га она је три пута увредила, као и да без свог тумача није могао да оствари адекватну комуникацију са њом, јер је њено познавање знаковног језика на ниском нивоу;
- да га је шефица одељења М. В, којој се обратио због насталог проблема, обавестила да не може да промени референткињу, и потврдила да „правила куће“ не дозвољавају довођење сопственог тумача, јер је референткиња са којом је био у конфликту обучена за коришћење знаковног језика и има сертификат судског тумача;
- да је тумача ангажовао преко Преводачког сервиса у Београду, који се налази при Градској организацији глувих, Београд.

Подносилац притужбе сматра да га Национална служба за запошљавање и запослени у овој установи дискриминишу због немогућности да користи услуге свог тумача за знаковни језик, а предложио је да се саслуша И. Б, преводитељка за знаковни језик која је присуствовала овом догађају у Националној служби за запошљавање 29. фебруара 2012. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. Закона о забрани дискриминације.

Национална служба за запошљавање доставила је писано изјашњење 9. априла 2012. године, у којем је наведено:

- да по изјави И. Т, саветнице за рад са особама са инвалидитетом, на индивидуалном разговору није било дискриминације ни нељубазног пријема М. Г;
- да је саветница без физичког контакта и агресије позвала М. Г. да уђе у канцеларију како не би причали на ходнику, јер процедура Националне службе за запошљавање прописује да се индивидуални разговори са незапосленим лицем обављају у канцеларијама, у унапред заказано време;
- да је М. Г. одбио комуникацију без тумача, што је одмах прихватила и саветница за запошљавање;
- да је тумач од почетка индивидуалног разговора био присутан, те да зато наводи из притужбе да М. Г. није било дозвољено да у комуникацији са запосленима у Националној служби за запошљавање користи услуге свог тумача за знаковни језик нису објективни;
- да је, по изјави саветница за запошљавање особа са инвалидитетом које раде у канцеларији бр. 9 (И. Т. и С. Б.), неспоразум настао када је тумач И. Б. замољена да се мало помери, јер се у исто време код друге саветнице налазило друго незапослено лице на индивидуалном разговору, који је већ био заказан. Због ове молбе су М. Г. и његов тумач били револтирани и захтевали да их прими шефица одсека, што им је и омогућено;
- да, по изјави шефице одсека М. В, странци није речено да према правилима куће не може да користи свог тумача за знаковни језик, нити да таква правила постоје;
- да је шефица одсека констатовала да у служби постоје запослени саветници попут И. Т, који су у организацији Савеза глувих и наглувих похађали семинар „Школа знаковног језика“, и који су стекли основна знања и ниво за преводиоца знаковног језика, како би подigli ниво услуга и побољшали комуникацију са глувим лицима;
- да је шефица одсека предложила да М. Г. може да промени саветника, уколико то жели, те да су у том смислу неосновани наводи подносиоца притужбе да му није дозвољено да промени саветника;
- да је шефица одсека, без намере да увреди М. Г, у комуникацији грешком употребила израз „гестовни говор“ уместо „знаковни језик“, као и да је користила и изразе „глув“ и „наглув“, из разлога што исте изразе у комуникацији са запосленима у Националној служби за запошљавање користе и чланови Савеза глувих и наглувих Србије и Градске организације глувих и наглувих Београда;
- да Национална служба за запошљавање не поседује акт којим је регулисан начин комуникације са особама којима је оштећен слух, као и да незапослена лица са оштећењем слуха у свим филијалама Националне службе за запошљавање могу да користе услуге тумача за знаковни језик;
- да ниједним актом Националне службе за запошљавање није забрањено да се у комуникацији са запосленима користе услуге тумача за знаковни језик,

и да је М. Г. као и другим лицима, дозвољено да у комуникацији користе услуге тумача за „гестовни говор“;

- да у филијалама Националне службе за запошљавање ради 37 саветника за запошљавање особа са инвалидитетом, као и да у свакој филијали постоји најмање један саветник за запошљавање особа са инвалидитетом;
- да је до сада око 30 саветника за запошљавање особа са инвалидитетом похађало семинар „Школа знаковног језика“ у организацији Савеза глувих и наглувих Србије, након чега су стекли знања за преводиоце знаковног језика;
- да је због свега наведеног притужба М. Г. неоснована.

Повереница за заштиту равноправности, у складу са чл. 37. став 1. *Закона о забрани дискриминације*, током поступка затражила је изјашњење Им Б. У изјави Им Б, преводитељке за знаковни језик од 31. маја 2012. године, наведено је:

- да је од децембра 2009. године ангажована у Преводилачком сервису у Београду, који се налази при Градској организацији глувих Београда, као и да је М. Г. она додељена по распореду, јер је он имао потребу за овом услугом ради пријаве на евиденцију Националне службе за запошљавање;
- да су 29. фебруара 2012. године око 10 часова заједно отишли у филијалу НСЗ у Београду, да је М. Г. покуцао на врата канцеларије где је требало да се јави, да су у канцеларији биле две службенице и да му је једна од њих рекла да сачека док њена колегиница не заврши разговор. Након тога је референткиња изашла у ходник, стала између ње и М. и, не представљајући се, уз покрет руке, рекла М: „*ти уђи сам, она не може*“;
- да је у ходнику настала расправа, јер је М. инсистирао да уђе са преводитељком, али му је референткиња рекла да и она зна знаковни језик, да је преводилац и да је у Националној служби овлашћена за послове за особе са инвалидитетом, као и да није дозвољено довођење тумача;
- да је М. због немогућности да користи услуге свог тумача био јако узнемирен, да је наглашавао да су му потребне потпуне и тачне информације, да он на то има право и да може да бира тумача;
- да је током ове расправе на ходнику, референткиња, за коју мисли да се зове И, у једном тренутку рекла М: „*Како мислите да се негде запослите ако свуда са собом водите тумача, послодавац би се тешко одлучио за вас, на тај начин одмах показујете да нисте самостални.*“
- да је М. одлучио да уђе сам, док је она остала у ходнику да га сачека, али је убрзо затим референткиња изашла и позвала је да уђе унутра, јер се међусобно не разумеју, како јој је рекла;
- да је у канцеларију ушла тек када ју је М. позвао, а тада јој је референткиња рекла да М. неће да се обраћа директно, већ њој, с обзиром да он сада има свог тумача;

- да је због оваквог става инсистирала да поштује правила, напомињући јој да је тумач само посредник у њиховој комуникацији, да не треба да обраћа пажњу на њу, већ да се директно обраћа М;
- да је том приликом М. требало да попуни један образац, који је понео са собом, али да му је, пошто га није испунио код куће, референткиња рекла да има два минута да га попуни;
- да је образац био прилично опширан и са пуно података, и да по њеном мишљењу глува особа треба да га попуњава са тумачем, што су и учинили;
- да је овај образац М. дао референткињи, која је затим те податке из обрасца уносила у базу у компјутеру;
- да је у том тренутку друга колегиница, која је била у канцеларији, причала телефоном са неким, а да је она почела да преводи М. њен разговор, с обзиром да су правила преводилачког сервиса таква да је тумач дужан да преводи све што чује у просторији. Међутим, референткиња се разбеснела када је видела да она преводи М, рекла да се њега не тиче тај разговор, а да је она непрофесионална, због чега може и да одговара;
- да је због оваквог понашања М. у једном тренутку устао и тражио да иде код шефа, што им је и дозвољено и упућени су да се јаве у канцеларију бр. 6;
- да је М. од шефице одсека тражио да му промени референта, како би завршио пријаву и посао због којег је дошао, али да је она рекла да „не може да промени референта, јер је И. једина плаћена да обавља тај посао и једина зна тај „гестовни говор““.
- да је шефица одсека у комуникацији употребљавала увредљиву терминологију, као нпр. *инвалиди*, *гестовни говор* и сл, што је М. јако вређало;
- да је шефица истакла да политика Националне службе за запошљавање не дозвољава да се доводи тумач са стране, али да су М, пошто му је то био први пут, „прогледали кроз прсте, али да зна за будуће“;
- да је, на М. захтев за објашњењем оваквог поступања и праксе, шефица навела да је Национална служба за запошљавање платила семинар који организује Савез глувих и наглувих Србије, и да је та службеница добила сертификат за судског тумача;
- да је М. тврдио да она сигурно нема ту диплому, напомињући да је тачно да она познаје знаковни језик, али да то никако није довољно за потпуну и тачну комуникацију са глувом особом. Шефица је због тога телефоном позвала референткињу, како би проверила коју диплому она има, и добила одговор да дотична има диплому преводиоца, што представља диплому на другом нивоу, с обзиром на то да постоје четири нивоа;
- да је шефица неколико пута поновила да „није дозвољено коришћење услуге другог тумача у Националној служби за запошљавање, јер је таква политика куће“;

- да су се на крају вратили код исте референткиње, али да тада више није било речи о овој ситуацији и конфликту; тада су и завршили посао због којег су дошли;

И. Б. је у својој изјави истакла да семинари за добијање сертификата за преводиоце и тумаче знаковног језика, које организује Савез глувих и наглувих Србије, трају пет дана, као и да многе институције својим запосленима плаћају обуку и добијање сертификата за преводиоца и тумача, али да знање које се добија за пет дана није довољно ни за основну комуникацију, а камоли за стручније услуге попут ове коју пружа Национална служба за запошљавање.

Приликом заузимања става у овом предмету, повереница за заштиту равноправности анализирала је све наводе из притужбе и изјашњења, писану изјаву сведокиње која је присуствовала овом догађају, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

На основу навода из притужбе и изјашњења И. Б. утврђено је да је у понашању и односу И. Т. саветнице за особе са инвалидитетом, према М. Ђ.постојао проблем Овакав став потврђује и чињеница да саветница није успела да успостави добар однос са М, већ је, напротив, конфликтна ситуација довела до тога да се М. Г. обрати шефици одсека М. В. На основу сагласних изјава подносиоца притужбе и И. Б. утврђено је, такође, да је до конфликта дошло управо због тога што М. Г. првобитно није дозвољено да у комуникацији са запосленима користи услуге И. Б. тумача за знаковни језик.

Приликом сагледавања околности овог случаја, повереница за заштиту равноправности је најпре имала у виду да је Република Србија ратификовала Конвенцију о правима особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС–Међународни уговори“, бр. 42/2009), којом је у чл. 2. прописано да дискриминација по основу инвалидности значи свако неоправдано прављење разлике, искључивање или ограничавање, чији циљ или последица јесте ограничавање или поништавање признања уживања или спровођења свих људских права и основних слобода у областима политике, економије, социјалних, културних, грађанских права и било којој другој области. Одредбом чл. 21. Устава Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) забрањена је 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.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, који у чл. 2. ст. 1. т. 1. прописује да дискриминација и дискриминаторно 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 етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским осо-

беностима, 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. С обзиром на околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантна је и одредба чл. 12. Закона о забрани дискриминације, којом је забрањено узнемиравање и понижавајуће поступање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење, као и чл. 26. ст. 1, којим је прописано да дискриминација постоји ако се поступа супротно начелу поштовања једнаких права и слобода особа са инвалидитетом у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота.

Надаље, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Сл. гласник РС“, бр. 33/2006) заснива се на начелима забране дискриминације особа са инвалидитетом, поштовању људских права и достојанства особа са инвалидитетом, укључености особа са инвалидитетом у све области друштвеног живота на равноправној основи, укључености особа са инвалидитетом у све процесе одлучивања о њиховим правима и обавезама и једнакости права и обавеза. Чл. 4. овог закона прописана је дужност органа јавне власти да особама са инвалидитетом обезбеде уживање права и слобода без дискриминације. Сагласно чл. 11. ст. 1, органи јавне власти не смеју својом радњом или пропуштањем вршити дискриминацију особа са инвалидитетом, док је према чл. 13. ст. 1, забрањена дискриминација на основу инвалидитета у погледу доступности услуга и приступа објектима у јавној употреби и јавним површинама, при чему се под услугом у смислу овог закона сматра свака услуга коју, уз накнаду или без ње, правно или физичко лице пружа у оквиру своје делатности, односно трајног занимања (ст. 2).

С обзиром на околности конкретног случаја, предмет анализе представља поступање запослених у Националној служби за запошљавање, односно то да ли је Национална служба за запошљавање, приликом пружања услуга у оквиру обављања своје делатности, извршила акт дискриминације подносиоца притужбе на основу његовог личног својства – инвалидитета.

Имајући у виду сагласне изјаве подносиоца притужбе М. Г. и И. Б, повереница за заштиту равноправности је мишљења да су запослени у филијали Националне службе за запошљавање у Београду понижавајуће поступали према М. Г. приликом његове пријаве на евиденцију НСЗ, као и да је овакво поступање узроковано чињеницом да је М. Г. особа са инвалидитетом и да му је потребан тумач за знаковни језик. Свеукупни однос и понашање запослених у Националној служби за запошљавање, а посебно недозвољавање присуства И. Б, која је ангажована као подршка М. Г, као и изношење става И. Т, саветнице за особе са инвалидитетом, да ће М. Г, с обзиром на свој инвалидитет, тешко наћи посао („Како мислите да се негде запослите ако свуда са собом водите тумача, послодавац би се тешко одлучио за вас, на тај начин одмах показујете да нисте самостални“), несумњиво вређа достојанство подносиоца притужбе и ствара понижавајуће и увредљиво окружење.

Одредбом чл. 12. *Закона о забрани дискриминације* изричито је забрањено узнемиравање и понижавајуће поступање које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства. Анализа наведене одредбе показује да законодавац забрањује узнемиравање и понижавајуће поступање не само када је циљ таквог понашања повреда достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, већ и када такво понашање објективно представља повреду достојанства лица или групе лица.

Повереница указује да је овакво поступање запослених у Националној служби за запошљавање неприхватљиво, имајући у виду надлежности, улогу и начела Националне службе за запошљавање, који су прописани и *Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености* („Сл. гласник РС“, бр. 88/2010). Имајући у виду прописану улогу Националне службе за запошљавање, степен одговорности свих запослених у Националној служби за запошљавање је већи, а обавеза недискриминаторног понашања и поступања још наглашенија.

Повереница за заштиту равноправности указује на чињеницу да особе са инвалидитетом, упркос напорима одређених државних институција и организација цивилног друштва које предузимају мере усмерене ка побољшању њиховог положаја, и даље нису у могућности да остварују нека од основних људских права равноправно са осталима, као и да посебне мере које се предузимају још увек нису довеле до осетнијег унапређења услова живота и положаја особа са инвалидитетом у друштву. Имајући све ово у виду, повереница за заштиту равноправности сматра да посебна пажња мора да се посвети спречавању појава омаловажавања, узнемиравања и понижавајућег поступања, као и било ког другог облика дискриминације особа са инвалидитетом.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење и препоручила Националној служби за запошљавање предузимање одговарајућих радњи у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања.

Сагласно чл. 40. *Закона о забрани дискриминације*, ако Национална служба за запошљавање не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене, против којег није допуштена жалба, а за случај да се ово решење не спроведе, повереница за заштиту равноправности ће о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Притужба А.Т. против привредног друштва В.Х. због дискриминације по основу инвалидитета у области рада и запошљавања (дел. бр. 1280 од 28. 9. 2012. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреде одредаба *Закона о забрани дискриминације* и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закон о забрани дискриминације*, „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009) поводом притужбе А. Т. из С, против Привредног друштва „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б, повереница за заштиту равноправности доноси

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби А. Т. из С, против стечајног управника Привредног друштва „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б, поводом тврдње да је А. Т. једина особа са инвалидитетом која није враћена на посао након договора синдиката и послодавца, није утврђено да је основ за такво поступање „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б. инвалидитет подносиоца притужбе, па се оно не може квалификовати као дискриминаторно.

Образложење

А. Т. из Суботице поднео је 4. јула 2012. године притужбу против стечајног управника Привредног друштва „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б, у којој је навео да није враћен на посао након договора послодавца са синдикатом, иако је особа са инвалидитетом. У притужби је, поред осталог, наведено:

- да је над Привредним друштвом „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б покренут стечајни поступак 4. априла 2012. године, те да су сви радници добили отказ;
- да је око 300 радника, након одласка у стечајни поступак, враћено на рад, тако што су потписали уговор о раду са другим предузећима компаније „В.“;
- да је постигнута сагласност између руководства и синдиката „В.“ да међу радницима који ће се вратити на посао буду и особе са инвалидитетом;
- да су четири од укупно пет особа са инвалидитетом које су радиле код послодавца враћене на посао, а да само подносилац притужбе није враћен на посао;
- да је током корекције колективног уговора тражио од председника синдиката да се у колективни уговор унесе одредба којом би се регулисао повратак особа са инвалидитетом на посао, али да тај захтев није усвојен;
- да му је председник синдиката рекао да се налазио на листи радника који ће бити примљени, али да је накнадно скинут са листе, јер се директор пословног центра у С. А. Ц. противио његовом повратку, односно, поновном запошљању.

Уз притужбу и допуну притужбе поднети су следећи докази: електронска преписка са председником синдиката од 26. октобра 2011. године, Пријава о повреди на раду од 17. новембра 2006. године, Приговор стечајном управнику од 9. маја 2012. године, Решење Фонда за пензијско и здравствено осигурање о праву на новчану накнаду бр. 182.30/34472 од 1. јула 2008. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка затражено изјашњење И. С, стечајног управника Привредног друштва „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б, који је доставио изјашњење у року. У изјашњењу је наведено:

- да је А. Т, решењем стечајног управника, добио отказ уговора о раду као правну последицу отварања стечајног поступка;
- да је свим запосленима у овом привредном друштву (285 особа) даном отварања стечајног поступка отказан уговор о раду, те да се не види по ком основу би подносилац притужбе био дискриминисан;
- да је једна од последица отварања стечајног поступка над овим привредним друштвом и престанак постојања синдиката запослених;
- да у тренутку проглашења стечаја синдикат запослених овог привредног друштва није ни постојао, па самим тим није ни било договора и разговора са представницима синдиката;
- да је 21. маја 2012. године одржано прво поверилачко рочиште на којем је изгласан банкрот Привредног друштва „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б, па стога неће ни бити запошљавања нових радника.

Приликом заузимања става у овом предмету, повереница за заштиту равноправности анализира је све наводе садржане у притужби и изјашњењу, доказе који су достављени, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Из доказа који су достављени уз притужбу, и то увидом у електронску преписку од 26. октобра 2011. године, утврђено је да је председник синдиката Г. М. навео да има усмено обећање руководства да ће поједине категорије запослених бити заштићене у случају проглашења вишка запослених, али да тренутно ту заштиту није могуће предвидети колективним уговором. Из приговора који је упућен стечајном управнику 9. маја 2012. године, утврђено је да је подносилац притужбе навео да је једина особа са инвалидитетом која није поново примљена у радни однос, и да није испоштован договор са синдикатом, уз напомену да је инвалидитет стекао као последицу повреде на раду. Увидом у решење Фонда за пензијско и здравствено осигурање о праву на новчану накнаду бр. 182.30/34472 од 1. јула 2008. године, утврђено је да А. Т. има телесно оштећење од 70%, односно, оштећење четвртог степена.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије²² прописује да је забрањена дискриминација, непосредна или

22 „Сл. гласник РС“, бр. 98/06

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 инвалидитета²³.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације* који у чл. 2. ст. 1. тач. 1. прописује да дискриминација и дискриминаторно 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 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 чл. 16. ст. 1. *Закона о забрани дискриминације* прописано је да је забрањена 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 једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Чланом 26. ст. 1. забрањена је дискриминација особа са инвалидитетом у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота, док је ст. 2. одређено да се начин остваривања и заштита права особа са инвалидитетом уређује посебним законом.

*Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*²⁴ уређује општи режим забране дискриминације на основу инвалидитета, а у чл. 21. прописана је забрана дискриминације због инвалидности у запошљавању и остваривању права из радног односа.

Повереница за заштиту равноправности испитала је чињеничне наводе из притужбе и изјашњења са аспекта *Закона о забрани дискриминације*, како би утврдила да ли је у конкретном случају послодавац „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б. различито третирао А. Т. на основу његовог личног својства – инвалидитета, у односу на друге особе којима је понуђено да се врате на посао.

Сагласно томе, утврђено је да је над Привредним друштвом „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б покренут стечајни поступак 2. априла 2012. године, и да су у овом привредном друштву наступиле законске последице стечајног поступка.

²³ Устав РС, чл. 21.

²⁴ „Сл. гласник РС“, бр. 33/06

У погледу тврдњи подносиоца притужбе да му након престанка радног односа није понуђен повратак на радно место, повереница за заштиту равноправности указује да је чл. 77. *Закона о стечају*²⁵ прописано да је отварање стечајног поступка разлог за отказ уговора о раду које је стечајни дужник закључио са запосленима. Одредбом ст. 3. истог члана одређено је да стечајни управник, поред запослених којима није отказан уговор о раду, може да ангажује потребан број лица ради окончања започетих послова или ради вођења стечајног поступка, уз сагласност стечајног судије. Из овога произлази да стечајни управник нема законску обавезу да поново запосли све особе које су радиле у привредном друштву пре покретања стечајног поступка, већ да му је дозвољено да одлучи да ли ће и кога поново запослити, имајући у виду надлежности које има.

Што се тиче навода из притужбе који се односе на постојање усменог споразума синдиката запослених и послодавца, према којем се послодавац обавезао да ће поново запослити све особе са инвалидитетом, повереница за заштиту равноправности констатује да током поступка нису понуђени докази који би потврдили постојање овог споразума. Наиме, у електронској преписци која је достављена уз притужбу као доказ постојања споразума, наводи се да постоји обећање руководства да ће заштитити поједине категорије запослених, без посебног назначавања о којим категоријама запослених је реч, односно да ли се обећање руководства односи на особе са инвалидитетом. С друге стране, стечајни управник у изјашњењу тврди да такав споразум није постојао. Такође, током поступка, на основу расположивих доказа, није било могуће утврдити да ли се А. Т. налазио на листи радника којима би понудили повратак на посао, као ни то да ли је скинут са листе због противљења директора пословног центра у С. А. Ц, како је у електронској преписци са председником синдиката Г. М. наведено.

Иако није спорна чињеница да је А. Т. добио отказ уговора о раду као последицу покретања стечајног поступка, као ни то да му није понуђено да се врати на рад, у конкретном случају подносилац притужбе није доставио доказе којима се поткрепљују наводи из притужбе, односно није понудио доказе којима би постојање узрочно-последичне везе између учињеног акта и његовог личног својства – инвалидитета учинио вероватним, што је била обавеза подносиоца притужбе у складу са одредбом чл. 35. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, којом је прописано да се уз притужбу достављају докази о претрпљеном акту дискриминације. Због тога, у конкретном случају, није могло бити утврђено да је А.Т. дискриминисан на основу личног својства – инвалидитета.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. тач. 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да није утврђено да је Привредно друштво „В. Х. у стечају“ д.о.о. из Б. дискриминаторно поступало према А. Т. на основу његовог личног својства – инвалидитета.

25 „Сл. гласник РС“, бр. 104/09, 99/11 и 71/12

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА ОСНОВУ СТАРОСНОГ ДОБА

**Притужба Љ. Н. против Д. н. с. због дискриминације
у вези са радом на основу старосног доба (дел. бр.
571/2011 од 13. 05. 2011. год.)**

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл.гласник РС“ бр. 22/2009), поводом притужбе Љ. Н. из Б. П, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Д. н. с. није закључило уговор о споразумном раскиду радног односа са запосленом Љ. Н. из Б. П. Оваквим поступањем послодавца није извршен акт дискриминације према Љ. Н.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се притужбом од 16. фебруара 2011. године обратила Љ. Н. из Б. П, и навела да је њен послодавац, Д. н. с. дискриминише на основу личног својства – старосног доба. Навела је да је 6. октобра 2009. године упутила захтев послодавцу и изразила намеру да споразумно раскине радни однос, у складу са одредбама Колективног уговора. Одговор на свој захтев није добила, иако се обратила и највишем руководству фирме. Сматра да је дискриминисана на основу старосног доба, као и да је изложена неједнаком третману у односу на остале запослене са којима је послодавац закључио уговоре о споразумном раскиду радног односа. Надаље, наводи да је одредба члана 128. став 2. дискриминаторна, јер послодавац није објавио критеријуме по којима ће запослене сматрати „*подобним*“ за закључивање оваквих уговора. Уз притужбу је достављен и извод из Колективног уговора Д. н. с. од септембра 2009. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка прибављено изјашњење Д. н. с. од 28. априла 2011. године, у којем је наведено следеће:

- да нису тачни наводи да је Љ. Н. дискриминисана по било ком личном својству,
- да је Колективним уговором прописан начин на који се овакав споразум закључује између запосленог и послодавца, а да је у поступку најважније поштовање принципа добровољности и узајамне сагласности,
- да није донет посебан акт којим су прописани критеријуми подобности запослених за закључивање оваквих споразума, али да доношење таквог актаније ни неопходно јер се ради о дискреционом праву послодавца, као и да се до споразума долази у непосредној комуникацији са запосленима и њиховим претпостављенима,
- да је циљ фирме био да се убрза и оптимизира реорганизација радне снаге, а уједно и обезбеди несметано спровођење процеса и организације рада.

Увидом у извод Колективног уговора од септембра 2009. године, повереница за заштиту равноправности је утврдила да одредба члана 128. гласи:

„Радни однос запосленом може да престане на основу споразума између послодавца и запосленог. Обе стране слободно могу да закључе такав споразум, који ће бити у писаном облику. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености. Без повреде принципа добровољности и узајамне сагласности, послодавац ће – у намери да убрза и оптимизира реорганизацију радне снаге – контактирати запослене које сматра подобним кандидатима за споразумни раскид радног односа, како би оценио њихову заинтересованост за такву трансакцију [...]“

Акт дискриминације је 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 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 својствима²⁶.

Из цитиране одредбе Закона о забрани дискриминације произлази да није свако прављење разлике дискриминација. Да би један акт био акт дискриминације, потребно је да прављење разлике, неједнако поступање или пропуштање буде неоправдано.

У конкретном случају, Д. н. с. није повредило ниједно право подносиољке притужбе – јер не постоји право на споразумни раскид радног односа, а такође

²⁶ Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), чл. 2. ст. 1. т. 1.

није прекршило ни одредбе Колективног уговора. Запослени који желе да споразумно раскину радни однос могу о томе обавестити послодавца, као што и послодавац запосленима може предложити споразумни раскид радног односа. Тек када се обе стране сагласе, уговор међу њима производи правно дејство. У овом случају кључна су питања добровољности и сагласности обе стране, а не остваривање појединачног права запосленог. Због тога, послодавац нема обавезу да закључи уговор о споразумном раскиду радног односа са сваким запосленим који изрази жељу за тим нити се тиме врши акт дискриминације.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

Притужба Љ. Б. С. против К. ц. с. - Клиника ... због дискриминације у запошљавању на основу старосног доба (дел. бр. 1110/2011 од 12. 9. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Службени гласник РС“, бр.22/2009), поводом притужбе Љ. Б. С. из Б, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

К. ц. с. – Клиника ... је 7. јуна 2011. године, преко Националне службе за запошљавање – филијала Београд, објавио оглас за пријем у радни однос на одређено време, на радно место медицинске сестре-техничара, у коме је прописан услов „*да медицинске сестре нису старије од 35 година*“. Постављањем овог услова дошло је до нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа у односу на особе старије од 35 година, чиме је извршена непосредна дискриминација на основу старосног доба у области рада, забрањена чл. 6, 16. и 23. *Закона о забрани дискриминације*.

Повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. став 1. тачка 1. и 39. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, даје К. ц. с.

ПРЕПОРУКЕ

1. К. ц. с. – Клиника за ... ће без одлагања, општим актом о систематизацији, утврдити радна места у погледу којих старосно доба запосленог/запослене, као лично својство, представља посебан услов за обављање посла, ако за тим постоји оправдана потреба, поштујући при томе императивне законске прописе према којима старосно доба, као и било које друго лично својство, мора представљати стварни и одлучујући услов за обављање посла у оквиру радног места, у зависности од природе и особености посла, и услова у којима се он обавља.
2. К. ц. с. ће,приликом оглашавања радних места и упућивања захтева Националној служби,понути избор лица за заснивање радног односа (члан 34. *Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености*) и постављати само оне услове за обављање посла који су утврђени општим актом о систематизацији.
3. К. ц. с. ће предузети све неопходне мере како би спречио да приликом оглашавања радних места и избора кандидата/кандидаткиња дође до нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа, тј. до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања и пропуштања (искључивања, ограничавања или давања првенства) које се заснива на било ком личном својству кандидата/кандидаткиња, укључујући и старосно доба.

4. К. ц. с. ће у року од 30 дана од дана пријема мишљења и препоруке обавестити Повереницу за заштиту равноправности мерама које ће спровести у циљу поступања по препоруци.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се 28. јуна 2011. године притужбом обратила Љ. Б. С. из Б., која је навела да је дискриминисана у поступку запошљавања код послодавца К. ц. с. – Клиника за ..., на основу старосног доба. Према наводима из притужбе, Национална служба за запошљавање је подносиоце притужбе усмено обавестила да Клиника за ... тражи неколико медицинских сестара за замену, старости до 35 година. Према наводима из притужбе, на инсистирање подносиоце притужбе, Ј. Б. Б., запослена у Националној служби за запошљавање, обавила је разговор са послодавцем и уврстила је подносиоце притужбе на списак кандидата. У притужби је, такође, наведено да се 14. јуна 2011. године подносиоца притужбе јавила на разговор за посао на Клиници за ..., на коме су присуствовале главна сестра Клинике и главна сестра одељења; тада јој је предочено да је услов за заснивање радног односа старост кандидата, која не сме бити већа од 35 година. Подносиоца притужбе даље наводи да је, на њено инсистирање, разговор ипак обављен и да је оставила врло добар утисак, с обзиром на радно искуство и посао који је обављала, као и да јој је тада речено да године нису битне.

У допуни притужбе од 3. августа 2011. године, подносиоца притужбе наводи да је Љ. Н., главна сестра Клинике за ..., на разговору за посао била изузетно љубазна, да је коректно обавила разговор и да је показала интересовање за њено радно искуство. Према наводима подносиоце притужбе, запошљавање кандидата искључиво млађих од 35 година прописано је на нивоу К. ц. с. који у свом саставу има 24 клинике. Она је појаснила да је на основу осталих услова конкурса Клинике за ... могла бити високо рангирана, јер има просечну оцену 4,81, као и положен стручни испит и десетогодишње радно искуство. Међутим, посао није добила.

Уз притужбу, и током поступка, достављени су следећи докази: фотокопија конкурса К. ц. с. – Клинике за ... , достављеног Националној служби за запошљавање 7. јуна 2011. године, приговор Љ. Б. С. Националној служби за запошљавање од 15. јула 2011. године, одговор Националне службе за запошљавање на приговор, бр. 0110-71-2/2011 од 21. јула 2011. године и допис Заштитника грађана бр.13-1697/11 од 14. јула 2011. године којим је подносиоца притужбе упућена да се обрати Инспекторату за рад Министарства рада и социјалне политике.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. Закона о забрани дискриминације, па је у току поступка затражено изјашњење директора К. ц. с. и директора Клинике за

К. ц. с. је доставио изјашњење на наводе притужбе, док Клиника за ...то није учинила. У изјашњењу директора К. ц. с. од 23. августа 2011. године, наведено

је следеће:

- да у К. ц. с. постоји сталан проблем дефицита средњег медицинског кадра и других профила, а да се проблеми који се јављају односе на тежину посла, висину дохотка и примере пружања немерљивог самопрегора, пожртвовања и других моралних и етичких вредности, што сваким даном постаје све доминантнији фактор у избору занимања,
- да године старости никада нису и неће бити елиминаторан услов, пресудан у избору кандидата за запошљавање у К. ц. с. у било којој радној јединици. У том смислу, чак ни захтеви који су формулисани а односе се на тражене године старости кандидата, немају елиминаторну улогу, већ су одраз дугогодишњих искустава главних сестара клиника и одељења, које су училе да млађе особе лакше, сврсисходније и полетније обављају своје радне задатке, посебно када су у питању тежи послови. Из наведених разлога, све руководеће медицинске сестре теже да при избору кандидата као меродавну и примарну чињеницу узму у обзир и њихову старост,
- да у конкретном случају, Љ. Б. С. пуни 42 године, а да је захтев Клинике за ... био усмерен на попуњавање радних места на најзахтевнијем одељењу, где се рад обавља по утврђеном реду, а пацијенти се налазе тешким третманима и под сталним надзором, што захтева изузетну ангажованост средњег и вишег медицинског особља. К. ц. с. изражава спремност да, чим се за то укаже прилика и потреба, позове на разговор Љ. Б. С. ради пријема у радни однос за посао и задатке у оквиру своје струке,
- да прописане године старости нису елиминациони фактор приликом избора кандидата, али да кандидаткиња, која је оставила врло позитиван утисак у разговору са члановима Комисије, ипак није изабрана због чињенице да има преко 35 година старости – што је био услов конкурса,
- да искуство запослених даје основе и елементе за постављање критеријума који сигурно не могу бити противуставни и противзаконити, али могу бити елементарни у избору одговарајућег кандидата, у зависности од тога за које се врсте послова, и на којој клиници, расписује пријем,
- да у конкретном случају не постоји намера дискриминације нити било каквог угрожавања елементарних права подносиоце притужбе, а понајмање намера да се она на било који начин увреди, као и да К. ц. с. изражава спремност да у сарадњи са Националном службом за запошљавање кандидаткињу поново позове приликом следећег расписаног конкурса.

Национална служба за запошљавање – филијала Београд, у одговору на приговор Љ. Б. С. од 21. јула 2011. године, навела је да остварује одличну сарадњу са Клиником за ... К. ц. с. Ова сарадња огледа се у честом обраћању Клинике за ... са захтевом за пријем медицинских сестара-техничара. У одговору је наведено и да је послодавац поставио старосну границу за кандидате, која износи максимално 35 година, с обзиром на то да је посао тежак и да се ради и у ноћној смени. Пракса Националне службе за запошљавање подразумева да ће, осим уколико се ради о програмима намењеним запошљавању лица тачно одређеног

старосног доба, саветник/ца обавестити млађа незапослена лица да за одређену врсту посла имају предност, али ће о истом послу обавестити и незапослене који прелазе грађену старосну границу.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) у члану 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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. Уставном забраном дискриминације, као појаве која је супротна принципима демократског друштва, обезбеђује се остваривање начела једнакости и стварају претпоставке да правни субјекти остварују права под једнаким условима.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, којим је у члану 4. прописано начело једнакости које подразумева да су сви једнаки и да уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбом члана 16. става 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. Заштиту од дискриминације, према ставу 2. наведеног члана, ужива и лице које тражи посао.

С обзиром на чињенице и околности конкретног случаја, релевантна је и одредба члана 6. *Закона о забрани дискриминације*, којом је дефинисано да се непосредна дискриминација врши **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. Такође, релевантна је и одредба члана 23. став 1. *Закона о забрани дискриминације*, која прописује забрану дискриминације лица на основу **старосног доба**.

Са аспекта *Закона о забрани дискриминације*, могућност за заснивање радног односа не сме бити нарушена дискриминацијом на основу старосног доба или било ког другог личног својства, како би сва лица која траже посао имала једнаке услове. Такође, према *Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености* („Сл. гласник РС“ бр. 36/2009), послодавац је обавезан да лицима која су му се јавила ради разговора о запослењу обезбеди једнак третман. *Закон о раду* („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) садржи сет одредаба које се односе на забрану дискриминације – чланом 18. забрањена је непосредна и посредна дискриминација **лица која траже запослење**, као и запослених, без обзира на њихов 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 и синдикатима или неко друго лично својство, док је чланом 20. став 1. тачка 1. прописано да је дискриминација забрањена у односу на услове рада и избор кандидата за обављање одређеног посла.

Неспорно је да је К. ц. с. – Клиника за ..., као послодавац, прописао услов да медицинске сестре не буду старије од 35 година. Наиме, у конкурсу К. ц. с., који је Националној служби за запошљавање достављен 7. јуна 2011. године наведено је следеће: „За потребе Клинике за ... – К. ц. с. потребно је послати неколико *медицинских сестара-техничара (6) на разговор ради пријема на место сестара које су одсутне због трудничког боловања. Потребно је да нису старије од 35 година, да им је просечна оцена најмање 3,5 и да имају положен стручни испит.*“

– Евидентно је да постављање горње старосне границе за конкурисање за радно место медицинске сестре - техничара доводи до тога да су медицинске сестре-техничари старије од 35 година, које су потенцијално заинтересоване за ово радно место, управо због овог свог личног својства унапред елиминисане, тј. да им је ускраћена могућност да у поступку избора под једнаким условима буду вреднована њихова стручна знања и професионалне способности. Сагласно томе, неприхватљиви су наводи из изјашњења К. ц. с. да *године старости никада нису и неће бити елиминаторан услов, пресудан у избору кандидата за запошљавање у К. ц. с., у било којој радној јединици, те да у том смислу, чак ни захтеви који су формулисани а односе се на тражене године старости кандидата, немају елиминаторну улогу,*“. Наиме, сам текст конкурса говори управо супротно. Да је постављен услов елиминаторног карактера потврђује и чињеница да је подносиатељка притужбе оставила врло позитиван утисак у разговору са члановима Комисије, али да није изабрана за посао због чињенице да има преко 35 година старости, што се такође наводи у изјашњењу К. ц. с.

Да би се утврдило да ли је прописивањем горње старосне границе за пријем у радни однос на одређено време, за радно место медицинске сестре у К. ц. с. – Клинике за ..., дошло до нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа, односно да ли је извршена дискриминација на основу старосног доба, потребно је испитати да ли се овај вид искључивања мадицинских сестара - теничара старијих од 35 година, које су потенцијално заинтересоване за посао, може сматрати допуштеним и оправданим. Наиме, чланом 16. став 3. *Закона о забрани дискриминације* прописано је да се **дискриминацијом не сматра 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.** Слична одредба садржана је и учлану 22. став 1. *Закона о раду* којом је прописано да се **прављење разлике или давање првенства у односу на одређени посао не сматра дискриминацијом 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 када је сврха која се тиме жели постићи оправдана.**

У вези са тим, повереница најпре констатује да Устав РС и релевантни законски прописи забрањују прављење разлике или неједнако поступање приликом прописивања услова за запошљавање и избор кандидата/кандидаткиња за обављање одређеног посла на основу њиховог старосног доба, тако да се изузеци од овог правила морају веома рестриктивно тумачити и прихватати као оправдани само у ситуацијама када је старосно доба стварни и одлучујући

фактор за могућност односно немогућност обављања одређеног посла, имајући у виду његову природу и особености.

Сагласно одредбама члана 16. став 3. *Закона о забрани дискриминације* и чл. 22. став 1. *Закона о раду*, да би се утврдило да ли је искључивањем могућности заснивања радног односа за радно место медицинске сестре - техничара извршена дискриминација у односу на особе старије од 35 година, потребно је испитати:

- 1) да ли у конкретном случају узраст до 35 година представља стварни и одлучујући услов обављања посла медицинске сестре-техничара, имајући у виду природу и особеност овог посла,
- 2) да ли је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

К. ц. с., као и сви други послодавци, утврђује услове за свако радно место одговарајућим актом о систематизацији, што подразумева утврђивање објективних услова које запослени на одређеним пословима треба да испуњавају. Међутим, К. ц. с. се у свом изјашњењу не позива на услове утврђене актом о систематизацији, већ наводи да је у питању *радно место на најзахтевнијем одељењу, где се рад обавља по утврђеном реду, а пацијенти се налазе на тежким третманима и под сталним надзором, што захтева изузетну ангажованост средњег и вишег медицинског особља*. Такође, у изјашњењу се позива и на општу процену главних сестара клиника и одељења, које су, како се наводи, *на основу дугогодишњих искустава уочиле да млађе особе лакше, сврсисходније и полетније обављају своје радне задатке, посебно када су у питању тежи послови*

Неспорно је да К. ц. с. има дозволу да прописује услове које кандидати и кандидаткиње треба да испуњавају да би радили на одређеним радним местима, као и да се при томе може водити професионалним стандардима и потребом за бољом и ефикаснијом организацијом рада медицинског особља. Међутим, године старости се не могу прихватити као стварни и одлучујући услов за обављање посла медицинске сестре-техничара, јер нема ни једног прецизног доказа да посао медицинске сестре-техничара успешно могу обављати само особе млађе од 35 година, чак и када се посао обавља на *најзахтевнијем одељењу* и укључује рад са пацијентима који се налазе на *тежким третманима и под сталним су надзором*. Не постоји ниједан основ за претпоставку да ће на било ком одељењу Клинике за ... медицинска сестра-техничар која има, нпр., 30 година боље обављати посао у односу на медицинску сестру-техничара која има, нпр., 40 година, јер су индивидуална знања, професионалне способности, и особине медицинских сестара, као и људи осталих медицинских и свих других струка, веома различите, што је позната чињеница. У том смислу потпуно је произвољна и претпоставка да *млађе особе лакше, сврсисходније и полетније обављају своје радне задатке*, која је заснована на обичном стереотипу и предра-судама. повереница указује на то да, уколико би се године старости поставиле као услов за обављање послова медицинске сестре-техничара на одређеном одељењу, то значило да свака медицинска сестра-техничар са тог одељења, када напуни одређене године старости, мора бити распоређена на друго радно место, јер више не испуњава старосни услов за обављање тих послова.

Имајући у виду наведене чињенице и сагледавајући како природу и особености посла, тако и услове под којима се он обавља, повереница закључује да године старости нису ни стварни ни одлучујући услов за обављање посла медицинске сестре-техничара. Сагласно томе, не постоје објективни разлози за увођење ограничења који се тиче старосног доба за обављање послова медицинске сестре-техничара.

Иако К. ц. с. не наводи изричито сврху увођења горњег старосног узраста као елиминаторног критеријума за послове медицинске сестре - техничара, из изјашњења се може закључити да је сврха тог ограничења настојање да се обезбеде адекватни кадрови за обављање послова. Повереница, међутим, констатује да остваривање легитимног циља не сме да доведе до дискриминације. У конкретном случају, увођењем горњег старосног узраста као елиминаторног услова извршена је непосредна дискриминација свих медицинских сестара – техничара старијих од 35 година у односу на особе млађе од 35 година, јер прописивање овог услова није било оправдано ни у погледу сврхе, ни у погледу последица које је изазвало.

Треба имати у виду да у конкретном случају предмет разматрања није поступање К. ц. с. према подносиоци притужбе. Суштина овог случаја огледа се у томе да се, на основу свих чињеница и околности, а у складу са императивним прописима о забрани дискриминације, испита да ли је К. ц. с. нарушио једнаке могућности за заснивање радног односа самим постављањем старосног узраста као услова за обављање послова медицинске сестре-техничара на Клиници за ..., који је садржан у захтеву упућеном Националној служби за запошљавање. Стога, ирелевантна су изјашњења К. ц. с. о стручним способностима и квалитетима саме подносиоци притужбе, о непостојању намере да она буде дискриминисана, као и изражена спремност К. ц. с. да у сарадњи са Националном службом за запошљавање подносиоци притужбе поново позове приликом следећег расписаног конкурса и сл.

Повереница констатује да К. ц. с. има потпуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица која ће запослити или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности. Ипак, К. ц. с. не сме постављати услове за заснивање радног односа који се тичу личних својстава кандидата/кандидаткиња, а који нису стварни и одлучујући за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Такво понашање је противзаконито и представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације, који су обавезујући за све правне субјекте.

Повереница је узела у обзир изјашњење Националне службе за запошљавање у коме се наводи да, осим уколико се ради о програмима намењеним запошљавању лица одређеног старосног доба, саветник/ца Националне службе за запошљавање обавештава незапослене да за одређену врсту посла предност имају млађа лица, али о послу обавештава и незапослене који су старији од наведених година старости. Не улазећи у истинитост ових навода, повереница констатује да они нису релевантни за заузимање става у овом предмету, будући

да су у самом допису К. ц. с. упућеном Националној служби за запошљавање године старости експлицитно утврђене као елиминаторни услов. С друге стране, иако је у конкретном случају, на инсистирање саме подносиоце притужбе, она упућена на разговор са послодавцем, ова околност такође није релевантна јер су постављањем старосног доба као елиминаторног услова за обављање посла медицинске сестре-техничара непосредно дискриминисане све потенцијално заинтересоване медицинске сестре-техничари које траже запослење, а које не испуњавају овај услов. При томе је неопходно имати у виду да се ни од кога не може очекивати да се пријави на оглас за одређени посао ако унапред зна да, због постављеног елиминаторног услова, нема шансе да буде примљен.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачке 1. и 9. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење и препоруку К. ц. с. ради предузимања радњи којима ће спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући и старосно доба.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПО ОСНОВУ ПОЛИТИЧКОГ И ВЕРСКОГ УБЕЂЕЊА

Притужба против Скупштине града Ужица због дискриминације запосленог по основу политичког убеђења (дел. бр. 288/2011 од 17. 03. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, Сл. гласник РС бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Решењем Скупштине града Ужица број 06-82/10 од 12. новембра 2010. године, којим је Б. В. разрешен функције члана Управног одбора ЈКП ..., није извршен акт дискриминације на основу личног својства - политичког убеђења (неприпадања политичкој странци).

Образложење

Притужбом против решења Скупштине града Ужица број 06-82/10 од 12. новембра 2010. године, повереници за заштиту равноправности обратио се Б. В. из У. У притужби је навео да је према њему извршен акт дискриминације на основу његовог политичког убеђења (неприпадања ниједној политичкој странци), тако што је разрешен функције члана Управног одбора ЈКП због тога што није члан ниједне политичке странке. Подносилац притужбе сматра да су му оваквим поступањем повређена људска права зајемчена Уставом Републике Србије, као и да је према њему извршена дискриминација.

Уз притужбу, Б. В. је приложио и Решење о именовању 01 број 06-37/08 од 17. септембра 2008. године, Решење о разрешењу број И број 06-82/10 од 12. новембра 2010. године, Записник са седнице Управног одбора ЈКП ... од 01. октобра 2010. године, Молбу упућену градоначенику града Ужица од 20. новембра 2010. године и Допис града Ужица, Градске управе за послове органа града, IV број 037-55/10, од 16. новембра 2010. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности. У поступку је прибављено Изјашњење Скупштине града Ужица I број 06-82/10 од 16. фебруара 2011. године, у којем је наведено:

- да је Скупштина града Ужица дана 17. септембра 2008. године донела решења о именовану управних и надзорних одбора јавних предузећа и установа, међу којима је и решење о именовану Б. В. за члана Управног одбора ЈКП ...,
- да је Скупштина града Ужица дана 12. новембра 2010. године донела решење о разрешењу Б. В. са функције члана Управног одбора ЈКП ...,
- да је и именовање и разрешење Б. В., као и свих осталих представника оснивача, извршено по истом поступку. Приликом предлагања представника оснивача, све одборничке групе супрема договореном учешћу који одражава одборнички састав Скупштине, предлагале кандидате потпуно самостално и без назначивања политичке припадности кандидата,
- да је Градском већу, као овлашћеном предлагачу, одборничка група *Покрет за Ужице* упутила иницијативу за разрешење Б. В. због сукоба интереса,
- да на седници Скупштине од 12. новембра 2010. године нико од излагача није помињао политичко убеђење Б. В.,
- да је решење о разрешењу у свему донето у складу са позитивним прописима, па је притужба неоснована.

Скупштина града Ужица је уз изјашњење доставила и извештај Одборничке групе *Покрет за Ужице*, као и извод из записника са седнице од 12. новембра 2010. године.

У извештају *Покрета за Ужице*, наведено је следеће:

- да је *Покрет за Ужице*, као одборничка група у Скупштини града Ужице, добио могућност да предложи члана Управног одбора ЈКП ..., те је предложио Б. В., дипломираног правника. Приликом предлагања у обзир су узете његове стручне компетенције, а без значаја је било питање његове политичке припадности,
- да су иницијативу за разрешење упутили Градском већу, као овлашћеном предлагачу, само зато што Б. В. није заступао интересе оснивача, већ своје сопствене. У прилог овој тврдњи наводи се да је Б. В. на основу уговора о делу који је закључио са ЈКП ..., обављао послове које предузеће може да обави преко својих стручних служби, као и то да је ишао у Грчку на Сајам грађевинарства и грејања, иако то није у домену његове струке.

Повереница за заштиту равноправности је након спроведеног поступка утврдила да је Б. В. именован за члана Управног одбора ЈКП ..., на основу решења Скупштине града Ужица од 17. септембра 2008. године, као и да је са исте функције разрешен дана 12. новембра 2010. године, доношењем решења о

разрешењу. Утврђено је и да је оба предлога (и за именовање и за разрешење) поднело Градско веће града Ужица, на иницијативу одборничке групе *Покрет за Ужице*. Статутом града Ужица²⁷ је прописано да Скупштина града именује и разрешава чланове управних и надзорних одбора јавних предузећа, директоре јавних предузећа, установа и служби чији је оснивач, а на предлог Градског већа града Ужица, из чега произлази да је поступак именовања и разрешења спроведен у складу са одредбама Статута.

Повереница за заштиту равноправности је утврдила да је одборничка група *Покрет за Ужице* Б. В. предложила и за именовање на функцију члана управног одбора, и за разрешење са те функције, при чему он није био члан те странке како у моменту именовања, тако ни у моменту разрешавања са функције. Имајући у виду да је дискриминација неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лица или групе лица, на отворен или прикривен начин, а које се заснива на неком личном својству, у овом случају је утврђено да акт дискриминације није извршен. Сагласно томе, овај државни орган се није упуштао у даље утврђивање евентуалних неправилности у поступку. Уколико било која страна сматра да је у самом поступку било неправилности, може се обратити надлежном суду.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 2. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да решењем о разрешењу Б. В. са функције члана управног одбора није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу личног својства - политичког убеђења (неприпадања политичкој странци). Због тога у наведеној ситуацији нема повреде права што се тиче *Закона о забрани дискриминације*.

²⁷ Члан 41. став 1. тачка 10. и члан 77. Статута (Сл. листграда Ужица бр.11/2008)

Притужба против градоначелника града Н. П. због дискриминације по основу политичког убеђења (дел. бр. 1016/2011 од 26. 8. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Службени гласник РС“, бр. 22/2009), поводом притужбе Е. Л. Р, из Н. П., повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби др Е. Л. Р. из Н. П. против градоначелника Н. П. др М. М., поводом решења број: 112 -88/2011 од 11. априла 2011. године којим су доктори медицине Здравственог центра Н. П. одређени за утврђивање времена и узрока смрти умрлих изван здравствене установе и издавања потврда о смрти, **није утврђено** да је др М. М. избор доктора медицине извршио на основу личног својства – политичког убеђења подносиоце притужбе, па се поступање др М. М. не може квалификовати као дискриминаторно.

Образложење

Повереница за заштиту равноправности примила је 27. маја 2011. године притужбу, а 24. јуна 2011. године и допуну притужбе др Е. Л. Р. из Н. П., у којима је наведено да је подносиоца притужбе дискриминисана одлуком градоначелника Н. П.. Наиме, др М. М. је донео решење број: 112 – 8/2011 од 11. априла 2011. године, којим је одредио докторе медицине који ће обављати утврђивање времена и узрока смрти особа умрлих ван здравствене установе и издавати потврде о смрти. Према наводима из притужбе, градоначелник је докторе медицине изабрао и именовано на основу личног својства – политичког убеђења.

Уз притужбу, др Е. Л. Р. је доставила и захтев који је др М. И. А, начелница Хитне службе Н. П, упутила градоначелнику 7. марта 2011. године, са предлогом пет доктора и докторки медицине за утврђивање времена и узрока смрти умрлих изван здравствене установе и издавања потврда о смрти, међу којима је било и име подносиоце притужбе, као и решење градоначелника од 11. априла 2011. године, којим је прихваћен предлог начелнице Хитне службе за све предложене докторе и докторке медицине, осим за подносиоцу притужбе. Даље је наведено да овим решењем није смањен укупан број доктора медицине који ће обављати утврђивање времена и узрока смрти особа умрлих ван здравствене установе, него да је уместо подносиоце притужбе за тај посао изабран др А. Т, иако није био на листи предложених. Подносиоца притужбе изнела је своје уверење да је градоначелников избор доктора медицине заснован на политичким убеђењима, јер изабрани доктори имају иста или слична политичка убеђења која има и градоначелник, док подносиоца притужбе има другачије политичко

убеђење. Др М. М. је, како је наведено у притужби, члан председништва Санџачке демократске партије, док је она чланица председништва Санџачке народне партије. За изабране докторе медицине наведено је следеће: да је др М. И. А, начелница Хитне службе и уједно и одборница у Градској скупштини, да је др М. И. у Савету за здравствену заштиту Санџачке демократске партије, док је др Ф. Ј. означен као присталица Санџачке демократске партије и блиски рођак Р. Љ. За преостала два изабрана доктора медицине наведено је да су присталице Санџачке демократске партије. Као доказ својих тврдњи, подносиоца притужбе је доставила и извод са интернет странице града Н. П. са подацима о члановима и чланицама политичких партија у Н. П.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је градоначелнику Н. П. 19. јула 2011. године достављен захтев да се изјасни о основаности притужбе, уз упозорење да ће, уколико се не изјасни у остављеном року, повереница одлучивати на основу чињеница и доказа којима располаже. Др М. М. није се изјаснио о основаности притужбе у законском року.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) у члану 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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. Уставном забраном дискриминације, као појаве која је супротна принципима демократског друштва, обезбеђује се остваривање начела једнакости и стварају претпоставке да правни субјекти остварују права под једнаким условима.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, којим је, у члану 4 прописано начело једнакости тако што је регулисано да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбама чл. 5-14. *Закона о забрани дискриминације* дефинисани су различити облици повреде начела једнакости, односно дискриминаторног поступања.

С обзиром на чињенице и околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантне су одредбе члана 6. *Закона о забрани дискриминације*, којима је непосредна дискриминација дефинисана тако што је прописано да је она извршена 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. Такође, релевантне су и одредбе члана 25. овог закона, којима је забрањена дискриминација **због политичких убеђења** лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци односно синдикалној организацији.

Увидом у доказе достављене уз притужбу, решењем број: 112 – 88/2011 од 11. априла 2011. године утврђено је да је градоначелник др М. М. именовано пет доктора медицине за утврђивање смрти особа преминулих ван здравствене установе. Од њих петоро, четворо је наведено у предлогу начелнице Хитне службе од 7. марта 2011. године (др М. И. А, др Ф. Ј, др Д. Х. и др М. И.), док предлог да се именује подносиатеља притужбе није прихваћен, већ је као пети доктор, именован др А. Т.

Увидом у податке доступне на интернет презентацији града Новог Пазара, као и из навода изнетих у допуни притужбе, утврђено је да се др М. И. А. и др М. И. налазе на листи коалиције *За европски Н. П. - Борис Тадић и Расим Љајић*, да је градоначелник др М. М. члан председништва Санџачке демократске партије, док је подносиатеља притужбе чланица председништва Санџачке напредне партије. Међутим, о томе какво је политичко убеђење остала три изабрана доктора медицине (др Ф. Ј, др А. Т. и др Д. Х.), за које се у притужби тврди да имају иста или слична политичка убеђења које има и градоначелник, подносиатеља притужбе није доставила доказе. Због тога је остало неутврђено какво је политичко убеђење три од укупно пет доктора медицине, укључујући и политичко убеђење самог др А. Т, за кога се у притужби тврди да је изабрану место подносиатеље притужбе. У светлу ових околности, имајући у виду члан 35. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, којим је прописано да се уз притужбу морају доставити и докази о претрпљеном акту дискриминације, не може се сматрати вероватним да је подносиатеља притужбе, неименовањем за доктора медицине коме се поверава утврђивање чињенице смрти особа преминулих ван здравствене установе. дискриминисана по основу политичког убеђења .

Ценећи утврђене чињенице, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да није утврђено да је др М. М. избор доктора медицине за утврђивање времена и узрока смрти умрлих изван здравствене установе и издавања потврда о смрти извршио на основу личног својства – политичких убеђења др Е. Л. Р, па се поступање др М. М. не може квалификовати као дискриминаторно.

Притужба А. П. против М. Б. Б. због дискриминације у запошљавању на основу верског убеђења (дел. бр. 967/2011 од 27. 8. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона о забрани дискриминације, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђење мере (члан 33. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације „Службени гласник РС“, бр. 22/2009), поводом притужбе А. П. из Б., повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби А. П. из Б. против М. Б. Б., в. д. директорке ОШ није утврђено да је одлука в. д. директорке школе да у радни однос на радно место наставник/ца биологије прими другу кандидаткињу, а не А. П., заснована на личном својству – верском опредељењу подносиоце притужбе.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се 27. маја 2011. године, преко пуномоћника М. А. А., адвоката из Б., притужбом обратила А. П. из Б, наводећи да је дискриминисана по основу свог личног својства – верског опредељења. У притужби је наведено да се А. П. пријавила на конкурс за наставницу биологије у ОШ, који је објављен 02. марта 2011. године, да је успешно прошла провере психофизичких способности и да је за њен избор позитивно мишљење дао и Школски одбор ОШ. Одлуком в.д. директорке ОШ дел.бр. 668/5-1 од 12. маја 2011. године о избору кандидата за пријем у радни однос, за радно место наставника/це биологије изабрана је друга кандидаткиња, а подносиоца притужбе је поднела приговор на одлуку. У притужби се даље наводи да А. П. није изабрана за то радно место само због свог верског опредељења, односно да је в.д. директорка М. Б. Б., на седници Школског одбора 12. маја 2011. године, изјавила следеће: *„Ово да не уђе у записник... Да вам кажем кога хоћете да вам ради и држи часове вашој деци. То је особа која иде у секту... И ако добијем папир, црно на бело, да морам да је примим, отићи ћу на Савет родитеља и показати свима каква особа треба да држи часове њиховој деци... Ја признајем само православну, католичку и муслиманску цркву. Све остало је за мене секта.“*

Предложено је да се о наводима притужбе саслушају Д. Ј. и Д. В, чланови Школског одбора. Уз притужбу су достављени следећи докази: пуномоћ адвокату, копија пријаве на конкурс, фотокопија радне књижице и копија одлуке бр. 668/5-1 од 12. маја 2011. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. Закона о забрани дискриминације, па је у току поступка прибављено

изјашњење М. Б. Б, в.д. директорке ОШ, у којем је наведено следеће:

- да су наводи притужбе неистинити,
- да се, приликом избора кандидата за пријем у радни однос на радно место наставника/це биологије, руководила искључиво одредбама *Закона о основама система образовања и васпитања* и интересима школе који подразумевају бирање најбољег кандидата,
- да је изабрана кандидаткиња испуњавала све законске критеријуме и била најбоља од свих који су конкурисали, да је једина дипломирала биологију са звањем *мастера* и највишим просеком оцена током студирања, као и да је Национална служба за запошљавање, која врши проверу психофизичких способности пријављених кандидата, дала највишу оцену изабраној кандидаткињи,
- да Школски одбор, по *Закону о основама система образовања и васпитања*, даје мишљење (позитивно или негативно) само и искључиво о кандидату чији избор предложи директор, а да се о кандидатима који нису предложени од његове стране не изјашњава, те је стога неистинит навод притужбе да је Школски одбор имао позитивно мишљење о кандидаткињи А. П.,
- да је више особа вршило притисак на в.д. директорку школе, пре расписивања конкурса и у току трајања конкурса, да у радни однос прими А. П.,
- да су неистинити наводи притужбе да се М.Б. Б, на седници Школског одбора, претходно тражећи да то не уђе у записник, обратила члановима одбора речима да је А. П. особа која иде у секту, да ће се обратити Савету родитеља и показати каква особа треба да држи часове њиховој деци, те да признаје само православну, католичку и муслиманску цркву, а да је све остало за њу секта. Достављена је и копија записника са седнице Школског одбора, као и изјава председника и чланова Школског одбора и председника синдиката школе који су присуствовали седници и потврђују да в.д. директорка тако нешто није изјавила,
- да, као запослена на пословима психолога са искуством од осамнаест година, никада није реаговала на начин који повређује нечије право да слободно изрази своје верско убеђење, већ да је, напротив, годинама активно учествовала у остваривању свих права запослених, ученика и њихових родитеља; она наводи и то да је један од основних праваца деловања и поступања њене професије управо борба за равноправност и једнака права свих људи, група и лица.

Из свих навода и доказа, како из притужбе, тако и из изјашњења, може се закључити да подносиатељка притужбе није примљена у радни однос у ОШ, већ да је на радно место наставник/ца биологије примљена друга кандидаткиња. Међутим, у притужби и током поступка нису понуђени докази који би потврдили или оповргли наводе да је одлука в.д. директорке М. Б. Б. да у радни однос на радно место наставник/ца биологије прими другу кандидаткињу, а не А. П., заснована на личном својству – верском опредељењу подносиатељке притужбе, посебно ако се има у виду да подносиатељка притужбе није присуствовала

седници Школског одбора, а да су чланови Школског одбора и председник синдиката потписали изјаву којом тврде да в.д. директорка није изјавила оно што је у притужби наведено.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 9. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да није утврђено да је одлука в. д. директорке школе да у радни однос на радно место наставник/ца биологије прими другу кандидаткињу, а не А. П., заснована на личном својству – верском опредељењу подносиатељке притужбе.

Притужба Р.В. против НСЗ због дискриминације на основу политичког убеђења (дел. бр. 399 од 20. 4. 2012.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба Закона о забрани дискриминације, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (чл. 33. ст. 1. т. 1. Закона о забрани дискриминације, „Службени гласник РС”, бр. 22/2009), поступајући по притужби Р. В. из Б., повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Д. К. Р, директорка Националне службе за запошљавање - Филијала за Б, ускраћивањем сагласности да запослени Р. В. учествује на саветовању „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”, које се одржало у периоду од 20-22. октобра 2011. године у Бањи Врујци, није извршила акт дискриминације Р. В. на основу његовог политичког убеђења и чланства у политичкој странци или неког његовог другог личног својства.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности притужбом се обратио Р. В. из Б, запослен у Националној служби за запошљавање - Филијала за Б, Служба у О, против Д. К. Р, директорке Филијале за Б. Националне службе за запошљавање, а поводом њеног неодобравања Р. В. да присуствује саветовању „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”, које је одржано у периоду од 20-22. октобра 2011. године у Бањи Врујци.

У притужби је наведено следеће:

- да је Д. К. Р. извршила дискриминацију према Р. В. тиме што му је „онемогућила” стручно усавршавање;
- да је Основна организација Синдиката Филијале за Б. НСЗ изабрала Р. В. да са још две колегинице присуствује саветовању „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”, али да Д. К. Р. није одобрила Р. В. одлазак на ово саветовање, и то без образложења, чиме му је онемогућила стручно усавршавање, а све због његовог политичког убеђења;
- да Д. К. Р. дуже време „дискриминаторно поступа” према Р. В, и то из разлога што је он члан Српске напредне странке, због чега је и одбио њене притиске да се учлани у политичку странку Г17+, чија је Д. К. Р. чланица;
- да је његово одбијање да се учлани у странку Г17+ за последицу имало и закључење Анекса уговора о раду и решење о његовом распоређивању из Б. у Службу у О., због чега је покренут и парнични поступак који се води пред

Првим основним судом у Б. Поред наведеног, подносилац притужбе истиче да му је након распоређивања у Службу у О. била онемогућена употреба телефона, као и да му је забрањивано да излази са радног места како би се појавио на суду ради саслушања;

- Р. В. је притужбом тражио и да повереница за заштиту равноправности покрене судски поступак против Д. К. Р. ради забране даљег вршења дискриминације и накнаде нематеријалне штете подносиоцу притужбе.

Уз притужбу су достављени следећи прилози: Одлука Основне организације Синдиката Филијале за Б. Националне службе за запошљавање од 13. октобра 2011. године; Одлука Основне организације Синдиката Филијале за Б. НСЗ од 18. октобра 2011. године; Допис подносиоца притужбе Националној служби за запошљавање од 10. новембра 2011. године и Допис подносиоца притужбе директору Националне службе за запошљавање Филијале за Б. од 29. септембра 2010. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, и тражила од Д. К. Р. да се изјасни о основаности притужбе.

У изјашњењу Д. К. Р., директорке Филијале за Б. Националне службе за запошљавање, бр. 0115-9-7/2012, наведено је следеће:

- да је чланом 16. *Правила синдикалне организације запослених у НСЗ* прописано да Надзорни одбор врши надзор над финансијским и материјалним пословањем Синдикалне организације, а да је Р. В. члан Надзорног одбора синдиката Филијале за Б;
- да се саветовање односило на унапређивање активности синдиката у циљу побољшања положаја запослених и ефикасног решавања проблема и превентивног деловања, односно на питања која нису у надлежности Надзорног одбора синдиката, као ни у вези са пословима које Р. В. обавља у оквиру својих радних задатака;
- да је, у складу са интерном процедуром, на претходну сагласност Д. К. Р. достављен Захтев за стручно усавршавање са Одлуком Извршног одбора ОО Синдиката Филијале за Б. НСЗ, након чега је директор Националне службе за запошљавање одобрио одлазак на саветовање. Напоменуто је и да захтев за стручно усавршавање није садржао мишљење, односно образложење непосредног руководиоца (што треба да буде саставни део захтева);
- да је неодобравање одласка Р. В. на конкретно саветовање оправдано тиме што се није радило о стручном усавршавању због потреба посла, већ о учешћу на семинару за потребе синдикалног деловања, а да у Националној служби за запошљавање приоритет имају основне дужности и задаци запослених, што су у конкретном случају биле и обавезе Р. В., као саветника за запошљавање пред, тада предстојећи, Сајам запошљавања. Поред наведеног, истакнуто је и да руководитељка Службе у О. није за Р. В.

предложила никакво стручно усавршавање, већ је напоменула да ће бити укључен у пројекте са локалном самоуправом и у организацији Сајма запошљавања;

- да је у *Правилнику о организацији и систематизацији послова у Националној служби за запошљавање* прописано да у послове саветника за запошљавање, између осталог, спада и посредовање при запошљавању, као и прикупљање и анализирање информација о слободним пословима, те да је Сајам запошљавања једна од конкретних мера активне политике запошљавања и место сусрета послодаваца и тражиоца запослења;
- да су друге две колегинице, које је предложила Основна организација Синдиката Филијале за Б. НСЗ, добиле сагласност да присуствују конкретном саветовању јер нису саветнице за запошљавање (ВСС, ВШС), као што је то Р. В, већ раде на пословима евидентичара (ССС); у процедурама рада у Националној служби за запошљавање предвиђено је да саветници за запошљавање позивају и упућују незапослена лица на Сајам издајући им тзв. „*упут за Сајам*”, што је и искључива обавеза саветника за запошљавање, али не и евидентичара;
- да Д. К. Р. са Р. В. никада није водила разговоре који су се односили на било чије политичко ангажовање, те да у вези са тим на њега никада није вршен било какав притисак, као и да Д. К. Р. није члан нити једне политичке странке, што је било и предмет доказивања у судском поступку;

Поред наведеног, у изјашњењу су изнете и друге информације које су, претходно или тренутно, биле предмет спора између Д. К. Р. и Р. В, а које у овом поступку пред повереницом за заштиту равноправности нису релевантне, јер се не односе на предмет разматрања, односно на спорни одлазак на саветовање због кога Р. В. сматра да је дискриминисан.

Уз изјашњење директорке Д. К. Р., достављени су и следећи прилози и докази за чињеничне наводе изнете у изјашњењу: извод из интерне процедуре; образац захтева за стручно усавршавање; захтев за стручно усавршавање прослеђен електронском поштом на сагласност директорки Филијале од 18. октобра 2011. године; опис послова из *Акта о систематизацији*; копија новинског чланка из дневног листа „Дневник” од 27. јула 2010. године; захтев Р. В. од 13. децембра 2010. године и одговор НСЗ Филијале за Б. од 21. децембра 2010. године, као и преглед општих одсуствовања са рада за децембар 2010. године и мај 2011. године; општи преглед одсуствовања са рада за период мај - октобар 2010. године; молба и одговор на молбу за коришћење телефона од 07. октобра 2010. године.

Из приложених доказа је утврђено да је Р. В. члан Надзорног одбора синдиката Филијале за Б. Националне службе за запошљавање, као и да је Извршни одбор ОО Синдиката Филијале за Б. Националне службе за запошљавање донео одлуку да се на саветовање „*Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања*” које се одржало 20-22. октобра 2011. године у Бањи Врујници пошаљу Р. В, О. С. и С. М.

Из захтева за стручно усавршавање од 18. октобра 2011. године, утврђено је да је председница синдиката М. Ј. поднела захтев да се запосленима Р. В, О. С. и С. М. одобри присуствовање саветовању „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”. Даље, из одлуке Извршног одбора ОО Синдиката Филијале за Б. НСЗ, такође од 18. октобра 2011. године, види се да је на конкретно саветовање, уместо Р. В., упућена Т. И., и то због тога што Р. В. није добио сагласност за одсуство са рада од стране директорке Филијале за Б., а због потреба посла.

У току поступка утврђена је и чињеница да је Р. В. саветник за запошљавање, као и да је конкретно саветовање било у периоду припреме Сајма запошљавања. Из акта о систематизацији радних места, у опису посла саветника за запошљавање стоји да, поред осталог, саветник за запошљавање посредује у запошљавању и прикупља и анализира информације о слободним пословима, потребама, кадровима и усклађености потражње са понудом радне снаге. Саветник за запошљавање успоставља и одржава контакте са послодавцима, а у договору са непосредним руководиоцем учествује и у припреми и организацији сајмова запошљавања и др. Истим актом, у опису посла евидентичара, одређено је да евидентичар води записе о потражиоцима запослења и пружа им информације о правима и обавезама, издаје све врсте упута и извода, врши унос и обраду одговарајућих података, и др.

Из интерног акта, чији је део достављен уз изјашњење о притужби, а који се односи на поступак стручног усавршавања запослених у НСЗ, јасно се може видети да непосредни руководиоца наводи потребе за стручним усавршавањем како би планирани задаци запослених у организационој јединици којом он руководи били успешније реализовани. У конкретном случају, Р. В. руководиљка није предложила стручно усавршавање, већ је одредила да ће бити ангажован на пословима организације Сајма запошљавања, као и да ће бити укључен у пројекте са локалном самоуправом.

Устав Републике Србије у члану 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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.

Одредбом члана 2. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације, дискриминација се дефинише као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама, и другим стварним, односно претпостављеним личним

својствима. Закон о забрани дискриминације чланом 16. забрањује и дискриминацију у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, међу којима су, и право на стручно усавршавање, право на правичне и задовољавајуће услове рада, као и право на ступање у синдикат. Одредбама члана 25. Закона о забрани дискриминације, прописана је и забрана дискриминације због политичког убеђења лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци, синдикалној организацији и др.

Законом о раду, чланом 49, прописано је да је послодавац дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Чланом 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.

У овом случају стране су изнеле низ чињеница које се односе на друге акте и догађаје који се тичу остваривања права Р. В. у вези са радом. Како се предмет овог поступка односи само на неодобравање директорке Д. К. Р. да запослени Р. В. буде упућен на саветовање „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”, приликом утврђивања да ли је тиме извршена дискриминација, узете су у обзир само чињенице које се односе на овај догађај.

Неспорно је да директорка Националне службе за запошљавање - Филијала за Б. није одобрила да Р. В. буде упућен на саветовање „Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања”, које се одржавало у периоду од 20-22. октобра 2011. године у Бањи Врујци, а да је одобрење да присуствују овом саветовању дала другим двома колегиницама, иако су сви они, на основу одлуке Извршног одбора Основне организације Синдиката Филијале за Б. Националне службе за запошљавање, предложени да учествују на овом саветовању.

Да би се испитало да ли је у конкретном случају извршена дискриминација, потребно је утврдити да ли се различито поступање према Р. В. у односу на друге две запослене заснива на личном својству Р. В. или на другим објективним разликама.

Сагледавајући све чињенице и околности, повереница за заштиту равноправности је става да је разлика у поступању према запосленима последица чињенице да се ситуација у којој се налазио Р. В. битно разликује од ситуације у којој су се налазиле друге две запослене, којима је одобрено одсуство са посла како би присуствовале саветовању. Наиме, оне су запослене код истог послодавца и чланови су истог синдиката као и Р.В; за све њих је постојао предлог за упућивање на саветовање, али су битно различите околности у погледу послова које они обављају, а које су од значаја за доношење одлуке о давању сагласности

за учешће на саветовању, имајући у виду чињеницу да се Сајам запошљавања одржавао у исто време. Подносилац притужбе је запослен на пословима саветника за запошљавање (ВСС, ВШС), док су две његове колегинице запослене на пословима евидентичарки (ССС). Како је за одлучивање о правима и одговорностима запослених надлежан руководилац, у овом случају директорка Д. К. Р, на њој је било да донесе коначну одлуку о томе ко може да одсуствује са посла, имајући у виду потребу несметаног обављања радних процеса.

Д. К. Р. је у изјашњењу образложила одлуку да Р. В. не одобри одсуствовање са посла због одласка на саветовање које је синдикат организовао, и то тако што је навела да је у *Правилнику о организацији и систематизацији послова у Националној служби за запошљавање* прописано да у послове саветника за запошљавање, између осталог, спада и посредовање при запошљавању, прикупљање и анализирање информације о слободним пословима и да је Сајам запошљавања једна од конкретних мера активне политике запошљавања, као и да је процедура рада у Националној служби за запошљавање прописано да саветници за запошљавање позивају и упућују незапослена лица на Сајам издајући им тзв. „*упут за Сајам*”, а што је и искључива обавеза саветника за запошљавање, а не евидентичара. Р. В. је запослен на радном месту саветника за запошљавање и има је обавезе у вези са припремом и организацијом предстојећег Сајма запошљавања, у складу са описом послова његовог радног места, па је то био разлог због којег је Д. К. Р. одбила давање сагласности Р. В. за одлазак на саветовање, а не било које његово лично својство. Повереница за заштиту равноправности је става да се у овом конкретном случају саветовање на тему „*Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања*”, у смислу *Закона о раду*, не може сматрати саветовањем које спада под образовање, стручно оспособљавање и усавршавање које захтевају потребе и процес рада, у односу на радно место и послове које обавља Р. В. у Националној служби за запошљавање, као ни у односу на послове које обавља као члан Надзорног одбора синдиката Филијале за Б.

У светлу свих околности, одлука директорке Д. К. Р. објективно је оправдана и није заснована на било ком личном својству Р. В.

Имајући у виду утврђене чињенице и доказе, као и наводе из притужбе и изјашњења, повереница за заштиту равноправности је мишљења да у конкретном случају Д. К. Р. није извршила акт дискриминације Р. В. на основу било ког његовог личног својства тиме што му није одобрила да присуствује саветовању „*Активности синдиката на побољшању положаја запослених, ефикасном решавању проблема и превентивног деловања*”.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

ПРИТУЖБЕ ЗБОГ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ПО ДРУГИМ ОСНОВИМА

Притужба против Закључка Владе Републике Србије због дискриминације судија за прекршаје у погледу права на продужену накнаду плате (дел. бр. 99/2010 од 6. 11. 2010. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. Гласник РС” бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Закључком Владе Републике Србије 05 Број: 120-4978/2010 од 6. јула 2010. године, којим је судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца, који су поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, на одлуку Високог савета судства, односно Државног већа тужилаца, на основу које им је престала дужност, признато право на продужену накнаду плате до доношења одлуке Уставног суда, није стављена у неповољнији положај ниједна друга група лица која се налази у истој или сличној ситуацији, а која се од ове групе разликује по неком личном својству, те овим Закључком нису дискриминисане ни бивше судије за прекршаје у односу на поменуту групу лица.

Образложење

Притужбом против Закључка Владе Републике Србије 05 бр. 120-4978/2010, од 06. јула 2010. године, Поверенику за заштиту равноправности обратили су се Б. У. из Б., О. В. из У., Ј. В. из К., М. К. из Ш., Љ. Г. Н. из Ш., С. М. из К., С. Р. В. из С. М., С. П. из Н., С. М. из Ш. и С. К. из Н. С., којима је престала дужност судије за прекршаје. У својим притужбама они су навели да је Закључком Владе Србије од 6. јуна 2010. године група бивших судија за прекршаје дискриминисана у односу на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца у погледу права на накнаду плате.

Подносиоци притужбе наводе да су судије, јавни тужиоци и заменици јавних тужилаца, којима је престала дужност, фаворизовани у односу на бивше судије за прекршаје. Судијама је престанак права на примање накнаде одложен

до доношења одлуке Уставног суда по жалби, односно уставној жалби на одлуку Врховног савета судства, односно Државног већа тужилаштва, на основу које им је престала дужност. Накнада плате је судијама за прекршаје обустављена шест месеци након престанка дужности, као што је прописано *Законом о судијама* („Сл. Гласник РС“ бр. 116/08, 58/09). Подносиоци притужбе сматрају да је Влада, без ваљаног основа, две групе лица које се налазе у истој ситуацији (примају накнаду плате након престанка дужности) третира различито (једнима је продужила, а другима није продужила примање накнаде), дискриминишући на тај начин бивше судије за прекршаје у односу на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца.

Повереница за заштиту равноправности спровела је јединствен поступак, сагласно чл. 117. *Закона о општем управном поступку* (“Сл. лист СРЈ”, бр. 33/97 и 31/2001), у вези са чл. 40. ст. 4. *Закона о забрани дискриминације*, у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности.

Влади Републике Србије је 4. септембра 2010. године упућен захтев да се у року од 15 дана изјасни о чињеницама наведеним у притужби и околностима под којима је донет Закључак који је био повод притужби.

Влада Републике Србије је 5. октобра 2010. године доставила изјашњење 08 бр. 06-6663/2010-1. У свом изјашњењу, Влада је навела:

- да је тачком 1. поменутог Закључка одређено да судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца право на примање накнаде плате престаје даном доношења одлуке Уставног суда по жалби, односно уставној жалби на одлуку Врховног савета судства, односно Државног већа тужилаца на основу које им је престала дужност,
- да је тачком 2. Закључка одређено да право из тачке 1. не припада судијама за прекршаје, без обзира на то да ли су поднели или нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду,
- да се судије за прекршаје, у складу са раније важећим прописима, нису сматрале судијама, већ посебним државним органима одговорним Влади;
- да су општински органи за прекршаје и већа за прекршаје престали да постоје ступањем на снагу новог *Закона о судијама*,
- да је судијама за прекршаје дужност престала по сили закона,
- да су судије, јавни тужиоци и заменици јавних тужилаца добили посебне одлуке о престанку функције, док за судије за прекршаје такве одлуке нису донете.

Да би утврдила да ли је Закључком Владе извршена дискриминација, повереница је најпре разматрала да ли се група лица за коју се у притужбама наводи да је била изложена дискриминацији налазила у истом положају као и група лица у односу на коју је наводно дискриминисана.

Закључак Владе (тачка 1.) односи се на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца, који су остварили право на накнаду плате у трајању од шест

месеци, и који су уложили жалбу, односно уставну жалбу, на одлуку Високог савета правосуђа, односно Државног већа тужилаца, на основу којих им је престала дужност. Статус који су ова лица имала (статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца) престао је одлуком Високог савета правосуђа, односно одлуком Државног већа тужилаца, и на ту одлуку је било могуће уложити жалбу, односно уставну жалбу, што су нека лица и учинила. Могућност да ова лица задрже, односно поврате свој статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, још увек није дефинитивно искључена.

Положај ове групе лица разликује се од положаја лица наведених у тачки 2. Закључка Владе, односно од положаја:

- судија, јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца који нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду,
- судија за прекршаје, без обзира на то да ли су или нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду.

Лице коме је одлуком Високог савета судства, односно одлуком Државног већа тужилаца, престала дужност судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, и које на ту одлуку није уложило жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, дефинитивно је изгубило статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца. Лицима која су обављала дужност судије за прекршаје дужност је престала по сили закона. Новим *Законом о судијама* укинута су органи у којима су они обављали поменуту дужност, па самим тим и њихове дужности, као и положај који су заузимали. Та лица су дефинитивно изгубила статус судија за прекршаје, без могућности да тај статус задрже, односно поврате.

Према томе, две групе за које се наводи да су Закључком Владе различито третиране, разликују се по свом положају.

За потпуно сагледавање околности случаја не треба имати у виду само ситуацију која је настала ступањем на снагу *Закона о судијама* („Сл. Гласник РС“ бр. 116/08, 58/09) и *Закона о јавном тужилаштву* („Сл. гласник РС“, бр. 116/2008 и 104/2009), а која се односи на право на накнаду плате. Наиме, овај Закон, одредбом члана 101, заиста ставља у једнак положај лица која су, до избора нових судија, обављала дужност судија изабраних по *Закону о судијама*, односно *Закону о судовима*, као и дужност судија за прекршаје, и лица која нису изабрана на нове дужности по новом *Закону о судијама*. И једнима и другима прописана је накнада плате у трајању од шест месеци. Положај ове две групе лица једнак је по томе што је и једнима и другима престала дужност, што ни једни ни други нису изабрани за своје дужности по новом закону и што је и једнима и другима одређена накнада плате у трајању од шест месеци. Међутим, разлика у положају ове две групе постоји у другим сегментима. Наиме, лица која су у време ступања на снагу *Закона о судијама* и *Закона о јавном тужилаштву* обављала функцију судије, односно дужност јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, могла су да буду или не буду изабрана за исту функцију, односно дужност. Судијама за прекршаје те опције нису биле омогућене, јер су органи за прекршаје укинута. Надаље, према *Закону о судијама* (чл. 100. ст. 4.), првим избором судије сматра

се избор на дужност судије у складу са раније важећим законима. Исто правило важи и у погледу јавних тужилаца, за које је такође одређено да се првим избором на јавнотужилачку функцију сматра избор на дужност јавног тужиоца, односно заменика јавног тужиоца у складу са раније важећим законима (чл. 129. ст. 4. *Закона о јавном тужилаштву*). Раније именоване судија за прекршаје не сматра се, међутим, првим избором (чл. 100. ст. 4. *Закона о судијама*).

Разлике у ситуацијама у којима се налазе ове две групе добијају завршни облик у тренутку подношења жалбе, односно уставне жалбе Уставном суду. У том тренутку, ситуација једне групе лица је дефинитивна – у погледу судија за прекршаје, не постоји могућност да се њихов статус врати, односно промени. Ситуација друге групе лица – судија, јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, који су уложили жалбу, још увек није дефинитивна и може бити промењена одлуком Уставног суда.

Законско одређивање накнаде плате у трајању од шест месеци лицима којима је престала дужност (чл. 101. *Закона о судијама* и чл. 13. ст. 2. *Закона о јавном тужилаштву*) има за циљ обезбеђивање материјалне сигурности ових лица до новог запослења, односно стицања права на пензију. То право подједнако припада и судијама, и јавним тужиоцима, и заменицима јавних тужилаца, и судијама за прекршаје. Ово право се подразумева и у Закључку Владе.

Закључком од 6. јула 2010. године, Влада је судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца, који нису поново изабрани на исту функцију, односно дужност, и који су поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, признала ново право на накнаду плате у истом износу који су примали до тада, до окончања поступка пред Уставним судом. Због начина на који је формулисана овај Закључак – као одлука о времену престанка права стеченог на основу члана 101. *Закона о судијама*, али и због помињања других категорија лица којима ово право није признато, створен је утисак да се ради о дискриминацији.

Како *Закон о забрани дискриминације* у члану 6. дефинише непосредну дискриминацију као *стављање у неједнак положај лица или групе лица која се налазе у истој или сличној ситуацији*, а како је у поступку установљено да се положаји ових двају група битно разликују, повереница за заштиту равноправности је мишљења да у овом случају није извршена непосредна дискриминација.

Што се тиче посредне дискриминације (члан 7. *Закона о забрани дискриминације*), повереница за заштиту равноправности сматра да Влада својим Закључком није извршила овај облик дискриминације. Премда то нигде није изричито наведено, очигледно је да је Влада донела Закључак како би заштитила лица чији статус није био дефинитивно решен, јер је поступак одлучивања пред надлежним органом још увек био у току. Разлог установљавања права на продужену накнаду плате судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца у Закључку Владе различит је у односу на разлог због кога је Закон признао право на накнаду плате у трајању од шест месеци. Законом прописана накнада има за циљ да лицима којима је престала дужност, а тиме и радни однос, обезбеди материјалну сигурност до проналажења новог посла. Накнада коју је Влада признала поменутој групи лица има другачији, али једнако легитиман циљ. Она

обезбеђује материјалну сигурност лицима до доношења дефинитивне одлуке о њиховом статусу. Мера која је предузета да би се то остварило оправдана је и сразмерна циљу који треба да постигне.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. т. 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

У погледу осталих неправилности на које се у притужбама указује, повереница за заштиту равноправности констатује да није надлежна да оцењује да ли је доношење спорног Закључка Владе у складу са њеном надлежношћу, као ни то да ли је дошло до повреде других права која судијама за прекршаје припадају на основу *Закона о радним односима у државним органима* ("Сл. гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон, 49/99 - др. закон, 34/2001 - др. закон, 39/2002, 49/2005 - одлука УСРС, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона и 83/2005 - испр. др. Закона).

Притужба против Владе Републике Србије због дискриминације судија за прекршаје у погледу права на продужену накнаду плате (дел. бр. 23/2011 од 21. 01. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. Гласник РС” бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Закључком Владе Републике Србије 05 Број: 120-4978/2010 од 6. јула 2010. године, којим је судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца, који су поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, на одлуку Високог савета судства односно Државног већа тужилаца, на основу које им је престала дужност, признато право на продужену накнаду плате до доношења одлуке Уставног суда, није стављена у неповољнији положај ниједна друга група лица која се налази у истој или сличној ситуацији, а која се од ове групе разликује по неком личном својству, те овим Закључком нису дискриминисане ни бивше судије за прекршаје у односу на поменућу групу лица.

Образложење

Притужбом против Закључка Владе Републике Србије 05 бр. 120-4978/2010, од 06. јула 2010. године, повереници за заштиту равноправности обратила се Н. Р. К. из Б., којој је престала дужност судије за прекршаје. У својој притужби навела је да је, Закључком Владе Србије од 6. јуна 2010. године, група бивших судија за прекршаје дискриминисана у односу на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца, у погледу права на накнаду плате.

Подноситељка притужбе наводи да су судије, јавни тужиоци и заменици јавних тужилаца, којима је престала дужност, фаворизовани у односу на бивше судије за прекршаје. Судијама је престанак права на примање накнаде одложен до доношења одлуке Уставног суда по жалби, односно уставној жалби, на одлуку Врховног савета судства, односно Државног већа тужилаштва, на основу које им је престала дужност. Накнада плате је судијама за прекршаје престала шест месеци након престанка дужности, као што је прописано *Законом о судијама* („Сл. Гласник РС“ бр. 116/08, 58/09). Подносиатељка притужбе сматра да је Влада без ваљаног основа две групе лица које се налазе у истој ситуацији (примају накнаду плате након престанка дужности) третира различито (једнима је продужила, а другима није продужила примање накнаде), дискриминишући на тај начин бивше судије за прекршаје у односу на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца.

Повереница за заштиту равноправности је у октобру 2010. године спровела поступак по притужбама групе судија за прекршаје којима је престала дужност, а које су базиране на истом чињеничном стању и изјављене против истог закључка Владе Републике Србије. На основу спроведеног јединственог поступка, сагласно чл. 117. *Закона о општем управном поступку* ("Сл. лист СРГ", бр. 33/97 и 31/2001), у вези са чл. 40. ст. 4. *Закона о забрани дискриминације*, у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, повереница је донела мишљење бр. 99/2010 од 6. новембра 2010. године.

У току наведеног поступка, Влади Републике Србије је 4. септембра 2010. године упућен захтев да се у року од 15 дана изјасни о чињеницама наведеним у притужби и околностима под којима је донет Закључак који је био повод притужби.

Влада Републике Србије доставила је изјашњење 08 бр. 06-6663/2010-15. октобра 2010. године. У свом изјашњењу, Влада је навела:

- да је тачком 1. поменутог Закључка одређено да судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца право на примање накнаде плате престаје даном доношења одлуке Уставног суда по жалби, односно уставној жалби на одлуку Врховног савета судства, односно Државног већа тужилаца, на основу које им је престала дужност,
- да је тачком 2. Закључка одређено да право из тачке 1. не припада судијама за прекршаје, без обзира на то да ли су поднели или нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду,
- да се судије за прекршаје у складу са раније важећим прописима нису сматрале судијама, већ посебним државним органима одговорним Влади;
- да су општински органи за прекршаје и већа за прекршаје престали да постоје ступањем на снагу новог *Закона о судијама*,
- да је судијама за прекршаје дужност престала по сили закона,
- да су судије, јавни тужиоци и заменици јавних тужилаца добили посебне одлуке о престанку функције, док за судије за прекршаје такве одлуке нису донете.

Оцењујући да ли је Закључком владе извршена дискриминација, повереница је најпре разматрала да ли се група лица за коју се у притужбама наводи да је била изложена дискриминацији налазила у истом положају као и група лица у односу на коју је наводно дискриминисана.

Закључак Владе (тачка 1.) односи се на судије, јавне тужиоце и заменике јавних тужилаца, који су остварили право на накнаду плате у трајању од шест месеци и који су уложили жалбу, односно уставну жалбу, на одлуку Високог савета правосуђа, односно Државног већа тужилаца, на основу које им је престала дужност. Статус који су ова лица имала (статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца) престао је одлуком Високог савета правосуђа, односно одлуком Државног већа тужилаца, и на ту одлуку је било могуће уложити

жалбу, односно уставну жалбу, што су нека лица и учинила. Могућност да ова лица задрже, односно поврате свој статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, још увек није дефинитивно искључена.

Положај ове групе лица разликује се од положаја лица наведених у тачки 2. Закључка Владе, односно од положаја:

- судија, јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, који нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду,
- судија за прекршаје, без обзира на то да ли су или нису поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду.

Лице коме је одлуком Високог савета судства, односно одлуком Државног већа тужилаца, престала дужност судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, и које на ту одлуку није уложило жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, дефинитивно је изгубило статус судије, јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца. Лицима која су обављала дужност судије за прекршаје дужност је престала по сили закона. Новим *Законом о судијама* укинута су органи у којима су они обављали поменути дужност, па самим тим и њихове дужности и положај који су заузимали. Та лица су дефинитивно изгубила статус судија за прекршаје, без могућности да тај статус задрже, односно поврате.

Према томе, две групе за које се наводи да су Закључком Владе различито третиране, разликују се по свом положају.

За потпуно сагледавање околности случаја не треба имати у виду само ситуацију која је настала ступањем на снагу *Закона о судијама* („Сл. Гласник РС“ бр. 116/08, 58/09) и *Закона о јавном тужилаштву* („Сл. гласник РС”, бр. 116/2008 и 104/2009), а која се односи на право на накнаду плате. Наиме, овај Закон, одредбом члана 101, заиста ставља у једнак положај лица које су до избора нових судија обављала дужност судија изабраних по *Закону о судијама*, односно *Закону о судовима*, као и и дужност судија за прекршаје, и лица која нису изабрана на нове дужности по новом *Закону о судијама*. И једнима и другима одређује накнаду плате у трајању од шест месеци. Положај ове две групе једнак је по томе што је и једнима и другима престала дужност, што ни једни ни други нису изабрани за своје дужности по новом закону и што је и једнима и другима одређена накнада плате у трајању од шест месеци. Међутим, разлика у положају ове две групе постоји у другим сегментима. Наиме, лица која су у време ступања на снагу *Закона о судијама* и *Закона о јавном тужилаштву* обављала функцију судије, односно дужност јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца, могла су да буду или не буду изабрана на исту функцију, односно дужност. Судијама за прекршаје те опције нису биле омогућене, јер су органи за прекршаје укинута. Надаље, према *Закону о судијама* (чл. 100. ст. 4.), првим избором судије сматра се избор на дужност судије у складу са раније важећим законима. Исто правило важи и у погледу јавних тужилаца, за које је такође одређено да се првим избором на јавнотужилачку функцију сматра избор на дужност јавног тужиоца, односно заменика јавног тужиоца у складу са раније важећим законима (чл. 129. ст. 4. *Закона о јавном тужилаштву*). Раније именоване судија за прекршаје не сматра се, међутим, првим избором (чл. 100. ст. 4. *Закона о судијама*).

Разлике у ситуацијама у којима се налазе ове две групе добијају завршни облик у тренутку подношења жалбе, односно уставне жалбе Уставном суду. У том тренутку, ситуација једне групе лица је дефинитивна – у погледу судија за прекршаје, не постоји могућност да се њихов статус врати, односно промени. Ситуација друге групе лица – судија, јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца, који су уложили жалбу, још увек није дефинитивна и може бити промењена одлуком Уставног суда.

Законско одређивање накнаде плате у трајању од шест месеци лицима којима је престала дужност (чл. 101. *Закона о судијама* и чл. 13. ст. 2. *Закона о јавном тужилаштву*) има за циљ обезбеђивање материјалне сигурности ових лица до новог запослења, односно стицања права на пензију. То право подједнако припада и судијама, и јавним тужиоцима, и заменицима јавних тужилаца, и судијама за прекршаје. Ово право је непромењено и у Закључку Владе.

Закључком од 6. јула 2010. године Влада је судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца, који који нису поново изабрани на исту функцију, односно дужност, и који су поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду, признала ново право на накнаду плате у истом износу који су примили до тада, до окончања поступка пред Уставним судом. Због начина на који је формулисан овај Закључак – као одлука о времену престанка права стеченог на основу члана 101. *Закона о судијама*, али и због помињања у закључку других категорија лица којима ово право није признато, створен је утисак да се ради о дискриминацији.

Како *Закон о забрани дискриминације* у члану 6. дефинише непосредну дискриминацију као *стављање у неједнак положај лица или групе лица која се налазе у истој или сличној ситуацији*, а како је у поступку установљено да се положаји ових двају група битно разликују, повереница за заштиту равноправности је мишљења да у овом случају није извршена непосредна дискриминација.

Што се тиче посредне дискриминације (члан 7. *Закона о забрани дискриминације*), повереница за заштиту равноправности сматра да Влада својим закључком није извршила овај облик дискриминације. Премда то нигде није изричито наведено, очигледно је да је Влада донела Закључак како би заштитила лица чији статус није био дефинитивно решен, јер је поступак одлучивања пред надлежним органом још увек био у току. Разлог установљавања права на продужену накнаду плате судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца у Закључку Владе различит је у односу на разлог због кога је Закон признао право на накнаду плате, у трајању од шест месеци. Законом прописана накнада има за циљ да лицима којима је престала дужност, а тиме и радни однос, обезбеди материјалну сигурност до проналажења новог посла. Накнада коју је Влада признала поменутој групи лица има другачији, али једнако легитиман циљ. Она обезбеђује материјалну сигурност лицима до доношења дефинитивне одлуке о њиховом статусу. Мера која је предузета да би се то остварило оправдана је и сразмерна циљу који треба да постигне.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. т. 9. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

У погледу осталих неправилности на које се у притужби указује, повереница за заштиту равноправности констатује да није надлежна да оцењује да ли је доношење спорног Закључка Владе у складу са њеном надлежношћу, као ни то да ли је дошло до повреде других права која судијама за прекршаје припадају на основу Закона о радним односима у државним органима (“Сл. гласник РС”, бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон, 49/99 - др. закон, 34/2001 - др. закон, 39/2002, 49/2005 - одлука УСРС, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона и 83/2005 - испр. др. Закона).

Притужба П. А. против удружења Р. ж. ф. због дискриминације у пружању подршке пројекту (дел. бр. 534/2011 од 10. 05. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС“ бр. 22/2009), поводом притужбе П. А., повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Удружење Р. ж. ф. из Б. одбило је пружање финансијске помоћи пројектном предлогу који је П. А. поднео у име Р. и. ц. за превод филма *Јеретици*. Овим поступком није извршен акт дискриминације ни по једном личном својству подносиоца притужбе.

Образложење

Притужбом против удружења Р. ж. ф. из Б., повереница за заштиту равноправности се обратио П. А., председник Р. и. ц. У притужби је навео да је Р. ж. ф. одбила да размотри предлог пројекта који је он поднео у име Р. и. ц., и то само зато што је у својим јавним наступима критиковао њихов рад. Предлог пројекта се односио на финансирање трошкова превода и титловања феминистичког документарног филма *Јеретици*, који је требало да буде приказан на *Мерлинка* фестивалу, организованом у сарадњи *Геј-лезбејског центра* и Дома омладине Београда. Подносилац притужбе наводи да се 14. децембра 2010. године телефоном обратио Р. ж. ф. са пројектним предлогом, као и да му је тада речено да електронским путем достави објашњење активности, опис фестивала и самог филма. П. А. је овај допис доставио, након чега је Р. ж. ф. одбила предлог. Уз притужбу је приложио свој дописод 14. децембра 2010. године и одговор Р. ж. ф. од 15. децембра 2010. године.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је току поступка прибављено изјашњење удружења Р. ж. ф. из Б.

С. С., директорка Р. ж. ф., у изјашњењу од 15. марта 2011. године наводи следеће:

- притужба П. А. је у потпуности неоснована и циљ јој је даље нарушавање угледа Р. ж. ф. и уопште активности и напора невладиних организација које се баве заштитом и унапређењем људских права, посебно одређених појединачно, и то злоупотребом права и опасним тумачењем одредаба *Закона о забрани дискриминације*,

- неосновани су наводи из притужбе да феминистичка политика и критеријуми Р. ж. ф. нису нигде објављени, с обзиром на то да су објављени на интернет адреси www..., у сегменту *Бележница*, где јасно документују феминистичку политику фонда и лако су доступни читавој јавности, па и П. А.,
- да Р. ж. ф. има потпуну слободу при избору пројеката које подржава и финансира, као и да подносилац притужбе није аплицирао ни на какав конкурс објављен од стране фонда, да би евентуално могао да тражи критеријуме за избор и процедуру у складу са одредбама *Закона о облигационим односима*, који регулише ту материју,
- подносилац притужбе је одбијен, о чему је обавештен електронским путем, због напада на бранитељке људских права, и то напада које карактеришу технике криминализације бранитељки, њихово ниподаштавање, омаловажавање и оптужбе за расипништво. Јавни иступи П. А. представљају организационе и насилне нападе на бранитељке људских права, и у супротности су са циљевима због којих је фонд основан и феминистичком политиком фонда која се супроставља сваком облику насиља и нетолеранције, па и оног у комуникацији и јавном иступању,
- основ политике Р. ж. ф., и друштвене политике за коју се залажу, јесте заштита бранитељки људских права, као и поштовање и промоција њиховог рада, на темељу *Декларације УН о правима и одговорностима појединаца, група и органа друштва у унапређењу и заштити универзално признатих људских права и основних слобода* и упутства Европске уније о обезбеђивању заштите бранитеља/ки људских права. Таква политика је њихов избор, њихова обавеза и њихова одговорност и у складу са њом они поступају и према себи и према другима,
- П. А. предметном притужбом искривљено и у сврхе сопствене маркетиншке промоције тумачи појмове дискриминације, права на слободу говора и јавног изражавања, и злоупотребљава права из *Закона о забрани дискриминације*.

Уз изјашњење су приложени: текстови са блога П. А. и његове изјаве за часописе А., П. и Н., извод из Правила Р. ж. ф. од 3. марта 2004. године и извод са вебсајта.

Одредбом члана 7. Правила Р. ж. ф. прописани су циљеви фонда, чија је суштина унапређење делатности у области културе и промоције људских права, женских људских права, родне равноправности и антидискриминације. Чланом 8. Правила Р. ж. ф. прописане су форме кроз које ће се остваривати циљеви фонда, а међу њима је и финансијска помоћ различитим иницијативама, програмима и пројектима који се баве темама релевантним за остваривање циљева.

Изјаве подносиоца притужбе, које су садржане у објављеним текстовима, представљају ниподаштавање и омаловажавање бранитељки људских права, и као такве су у супротности са прописаним циљевима које Р. ж. ф. остварује на различите начине, међу којима су и промоција и подршка, као и финансијска помоћ различитим иницијативама, програмима и пројектима, који се баве темама релевантним за остваривање циљева фонда.

Акт дискриминације означава 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 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 стварним, односно претпостављеним личним својствима²⁸

Повереница је ценила све околности овог случаја, а посебно чињеницу да се подносилац притужбе захтевом за пружање финансијске подршке обратио Р. ж. ф., иако никакав јавни позив за достављање пројектних предлога није био расписан, односно упућен свим заинтересованим лицима. Повереница је става да Р. ж. ф. има право да, у оквиру расположивих средстава, одлучи да ли ће подржати одређени пројекат, имајући у виду критеријуме прописане општим актима фонда, а посебно критеријум доприношења остваривању циљева фонда предложеним пројектним предлогом.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

²⁸ Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“ бр.22/2009), члан 2. став 1. тачка 1.

Притужба И. К. против Владе Републике Србије због дискриминације у остваривању права на једнократну помоћ особа запослених на одређено време (дел. бр. 704/2011 од 26. 07. 2011. год.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђење мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Службени гласник РС“ бр.22/2009), поводом притужбе К. И. из 3, повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

Закључком Владе Републике Србије 05 број: 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, којим је одобрена исплата једнократне помоћи у износу од 5.000,00 динара запосленима на неодређено време у директним и индиректним корисницима буџета Републике Србије, корисницима средстава организација за обавезно социјално осигурање, научно-истраживачким и иновационим организацијама чији је оснивач Република Србија, односно Аутономна покрајина, а које су уписане у регистре које води министарство надлежно за научноистраживачку и иновациону делатност, директним и индиректним корисницима буџета јединица локалне самоуправе и територијалне аутономије, као и запосленима АП Косово и Метохија који из буџета примају накнаду плате, односно зараде у износу мањем од 50.000,00 динара, није извршен акт дискриминације према И. К. наставнику по уговору о раду на одређено време у П. ш. у 3, на основу било ког личног својства.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се притужбом од 11. новембра 2010. године обратио И. К. из 3., који је запослен на одређено време у П. ш. у 3. И.К. у притужби наводи да је дискриминисан Закључком Владе Републике Србије 05 бр. 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, којим је предвиђена исплата једнократне помоћи од 5000,00 динара свим лицима запосленим у јавном сектору чија примања не прелазе 50.000,00 динара, јер се ово право признаје само особама које су у сталном радном односу, а не и особама које раде на одређено време. Такође, И.К. наводи и да је претходних година ову врсту једнократне помоћи добијао, иако је и тада био запослен на одређено време.

На захтев овог државног органа, подносилац притужбе допуњује притужбу 01. децембра 2010. године, и то тако што доставља примерак Закључка Владе Републике Србије 05 бр. 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, уз обавештење да раније одлуке на основу којих је вршена исплата једнократне помоћи у претходном периоду не поседују ни он, ни установа у којој је запослен.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка, 09. децембра 2011. године, Влади Републике Србије упућен захтев да се у року од 15 дана изјасни о основаности притужбе. Исти захтев Влади је поново упућен 31. јануара и 10. марта 2011. године. Како се Влада Републике Србије у остављеном року није изјаснила о притужби, повереница за заштиту равноправности донела је мишљење на основу чињеница и доказа који су јој били доступни.

Закључком Владе Републике Србије 05 бр. 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, предвиђена је исплата једнократне помоћи од 5000,00 динара запосленима на неодређено време у: директним и индиректним корисницима буџета Републике Србије, корисницима средстава организација за обавезно социјално осигурање, научноистраживачким и иновационим организацијама чији је оснивач Република Србија, односно Аутономна покрајина, а које су уписане у регистре које води министарство надлежно за научноистраживачку и иновациону делатност, директним и индиректним корисницима буџета јединица локалне самоуправе и територијалне аутономије, као и запосленима АП Косово и Метохија који из буџета примају накнаду плате, односно зараде. Једнократна помоћ се исплаћује запосленима чија је основна нето плата испод 50.000,00 динара.

Чланом 8. *Закона о забрани дискриминације* прописано је да повреда начела једнакости постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују 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 који се овим мерама остварује.

Оцењујући да ли је Закључком владе извршена дискриминација И. К. из З., повереница је размотрила да ли су особе које раде на одређено време у истом положају као и особе које раде на неодређено време, јер је то од кључне важности за утврђивање евентуалне повреде начела једнакости.

Одредбама члана 132. *Закона о основама система образовања и васпитања*²⁹ прописано је да се радни однос на одређено време, када се ради о наставницима, може засновати само у случају замене одсутног запосленог и у случају када за одређено место запосленог нема, али само до окончања изборног поступка по конкурсу. Рад на одређено време наставника може трајати најдуже до повратка одсутног запосленог или завршетка школске године, уколико по расписаном конкурсу није изабран ниједан кандидат (на конкурс се није пријавио ниједан кандидат или ниједан од кандидата није испуњавао услове).

Имајући у виду да се на права и обавезе запослених у школским установама примењује и *Закон о раду*³⁰, у делу који није регулисан *Законом о основама система образовања и васпитања* повереница за заштиту равноправности је

29 Закон о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“ бр.72/ 2009)

30 Закон о раду („Сл.гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009), члан 37.

узела у обзир и одредбе *Закона о раду*, који изједначава права и обавезе свих запослених, без обзира на то да ли су радни однос засновали на одређено или неодређено време, са ретким изузецима (нпр. оглашавање вишка запослених и право на отпремнину, које се признаје само запосленима на неодређено време и сл.), и којим су изричито прописани случајеви заснивања радног односа на одређено време.

У конкретном случају, одобравањем једнократне новчане помоћи искључиво запосленима на неодређено време, Влада Републике Србије није неоправдано направила разлику између запослених, имајући у виду разлике које постоје између запослених на одређено и запослених на неодређено време, као и циљ ове мере.

Радни однос на одређено време је привременог карактера и предвиђен је као изузетак, у законом одређеним случајевима, док радни однос на неодређено време представља правило. Наиме, сагласно прописима, запослени који раде на одређено време привремено су ангажовани код одређеног послодавца и имају могућност да нађу други посао након истека уговора, док су запослени на неодређено време много чвршће везани за послодавца, јер им је уговорни однострајнијег карактера. Самим тим, послодавци имају основа да уводе одређене погодности и повластице (у овом случају исплату једнократне помоћи) својим запосленима. У том смислу, оправдан је циљ мере уведене Закључком Владе РС.

Повереница сматра да евентуалне неправилности које послодавци чине када са запосленима заснивају радни однос на одређено време мимо законом утврђених услова (нпр. продужавање уговора на одређено време сваке школске године), у конкретном случају нису релевантне за оцену оправданости разликовања запослених на одређено и запослених на неодређено време, јер нису од утицаја на равноправни статус запослених. Имајући то у виду, повереница за заштиту равноправности је мишљења да закључком Владе Републике Србије 05 број: 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, којим је запосленима на неодређено време са примањима испод 50.000,00 динара одобрена новчана помоћ од 5.000,00 динара, није неоправдано направљена разлика у односу на запослене на одређено време, јер се ове две категорије запослених не налазе у истом правном положају.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно члану 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљење да Закључком Владе РС 05 број: 116-5040/2010 од 8. јула 2010. године, није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу било ког личног својства.

Притужба О. С. против Т. к. а. д. због дискриминације на основу брачног статуса у области рада (дел. бр. 1638 од 19. 12. 2011.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС” бр. 22/2009), поводом притужбе О. С. из Б., повереница за заштиту равноправности доноси

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби О. С. из Б. против Т. к. а. д. о. поводом дискриминације у области рада, утврђено је да брачни статус О. С. није био основ за њен евентуални неједнак третман у остваривању права из рада и по основу рада у Т. к. а. д. о.

Образложење

Повереница за заштиту равноправности примила је притужбу О. С. из Б., коју је у њено име поднео њен пуномоћник В. Б., адвокат, против Т. к. а. д. о., поводом дискриминације у области рада. У притужби је наведено да је Т. к. а. д. о., дискриминисало О. С. на основу брачног статуса. У притужби је наведено:

- да је О. С. супруга М. С, бившег директора и председника К. о. УО и бившег председника Т. о. УО оснивача Т. о. из Републике Словеније;
- да је ново руководство почело са злостављањем подносиоце притужбе након што је М. С. престала функција директора у К. о.;
- да је до злостављања О. С. дошло јер је М. С., као акционар, указивао на лоше пословање К. о. и на недостојност Ј. Х. (И. Н.), прокуристе и одговорног за радне односе;
- да је једини разлог због којег Ј. Х. није директор управо чињеница да нема могућности за добијање дозволе за обављање те функције од Народне банке Србије (даље НБС);
- да је према О. С. различито поступано у односу на остале запослене, и то на следеће начине:
 - већина запослених, као и непосредни шефови, имали су налог да обуставе све контакте са О. С., „јер је она на црној листи руководства због М. С.”. Лица која су надлежна за права из радног односа нису смела да без изричите консултације са Ј. Х.; одлучују о тим правима када је у питању О. С.
 - у време оправданог одсуствовања О. С. са рада извршено је нарушавање њеног пословног простора; онемогућено јој је да приступи приватној електронској пошти, документацији у рачунару и сл.;

- зарада О. С. је знатно смањена, преко 50%; О.С. је премештена у другу радну средину без конкретног разлога, а у једном периоду није јој био обезбеђен ни радни простор.

Повереница за заштиту равноправности је, након пријема притужбе и њене анализе, утврдила да притужба не садржи довољно информација и доказа за поступање по њој, због чега је затражила допуњу притужбе. У допуни притужбе наведено је да дискриминација континуирано траје од јула 2010. године, па све до дана подношења притужбе, а достављен је и Анекс уговора о раду дел. бр. ..., као и електронска преписка између О. С. и њеног непосредно претпостављеног, у вези са коришћењем годишњег одмора. На захтев поверенице, притужба је још једном допуњена навођењем следећих чињеница:

- да је радни однос О. С. засновала 2004. године, и да наредних 6 година није имала проблема на свом радном месту, односно на пословима полисе осигурања од ауто одговорности;
- да је 1. октобра 2010. године М. С. престао радни однос, након чега он почиње да критикује ново руководство, као и да је у то време О. С. од непосредног претпостављеног сазнала да је на „црној листи код новог руководства због њеног супруга и његовог понашања”;
- да је 20. децембра 2010. године почела обука запослених за рад на новим програмима, али да је то право О. С. ускраћено;
- да се 18. фебруара 2011. године Ј. Х. узнемиравајуће понашао према О. С, када јој је саопштено и да правила о слободи кретања по згради и коришћењу паузе важе за остале запослене, али не и за њу;
- да је О. С. упућена на рад у другу средину 06. марта 2011. године, иако јој анекс уговора о раду никада није достављен нити га је потписала;
- да је по повратку са боловања, 08. априла 2011. године, у својој канцеларији затекла другу запослену особу, која је користила њен рачунар и која је подносиољку притужбе обавестила да она више ту не ради. О. С. је том приликом, чекајући Ј. Х., информисана да је потребно да га увек чека стојећи испред његове канцеларије док јој он не каже шта треба да ради, а од тог тренутка није добијала ни радне задатке;
- да је захтев за коришћење годишњег одмора поднела 1. јуна 2011. године, али јој решење о том захтеву није достављено, већ ју је непосредно претпостављени обавестио да он не сме о томе да одлучује без Ј., Х., јер је она „на црној листи”;
- да је Анекс уговора о раду О. С. потписала 28. августа 2011. године, уз знатно смањење зараде.

Уз притужбу су достављени и: Понуда о закључењу уговора о раду под измењеним условима дел. бр. ..., Уговор о раду дел. бр. ..., Понуда за закључење анекса уговора о раду бр. ..., Анекс уговора о раду ..., преписка електронском поштом између О. С. и њеног претпостављеног.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. Закона о забрани дискриминације. У току поступка прибављено је изјашњење Т. к. а. д. о. (у даљем тексту Друштво), у којем је наведено следеће:

- да се у целости оспоравају наводи притужбе да је Ј. Х., као прокуриста, одговорно лице за радне односе, да има највећи утицај код послодавца, као и да је разлог због кога није директор немогућност добијања дозволе за обављање те функције од НБС. Ове тврдње су неутемељене, паушалне, недоказане и недоказиве, а имају и увредљиви карактер, као и карактер клевете;
- да је из позитивних прописа јасно да за форму заступања каква је прокура није потребна сагласност НБС;
- да се сви наводи притужбе у целости оспоравају, а нарочито чињеница да је О. С. стављена у неравноправан положај и да је дискриминисана на било који начин;
- да су нетачни наводи којима се тврди да су остали запослени имали налог да обуставе све контакте са О. С., као и то да надлежна лица за права из радног односа нису смела да одлучују о тим правима без изричите консултације са Ј. Х. Неоснованости тврдње да је О. С. дискриминисана на основу брачног статуса доприноси и чињеница да је у притужби наведено да дискриминација траје континуирано од 1. јула 2010. године, што би значило да је била дискриминисана на основу брачног статуса и док је њен супруг био одговорно лице у Друштву, с обзиром на то да је М. С. функција директора престала 10. септембра 2010. године.
- да су неосноване и нетачне све тврдње које се односе на лица која су надлежна за права из радног односа, јер о правима, обавезама и одговорностима које проистичу из радног односа, одлучује генерални директор или председник управног одбора Друштва. Поред тога, право је послодавца да, у зависности од потреба посла, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, као и то да мења већ одређено време коришћења годишњег одмора у случају да то захтевају потребе посла;
- да су нетачни и неосновани наводи да је извршено нарушавање пословног простора О. С., и да за такве тврдње нема доказа, нарочито ако се има у виду да се О. С. на боловању и годишњем одмору налазила, са мањим прекидима, од 01. јануара 2010. године. Ово потврђује и чињеница да је О. С. била на боловању од 01.01.–19.01.2010. године, затим на годишњем одмору од 28.02.–04.03.2010. године, потом на боловању 07.03.–11.03.2010. године, па поново на боловању 01.04.–20.04.2011. године, такође и од 26.04.–25.05.2011. године, а исто тако и од 27.05.–10.06.2011. године, да би у периоду од 13.03.–30.07.2011. године користила годишњи одмор, па затим изнова на боловању од 01.07.–30.07.2011. године, а потом и у периодима од 01.08.–15.08.2011. године, 16.08.–30.08.2011. године, 01.09.–30.09.2011. године, те да право на боловање подносиоца користи и у тренутку вођења овог поступка;

- да је индикативно да се О. С. позива на дискриминаторно понашање, а да при томе, са краћим прекидима, није била на послу нити је обављала поверене јој послове од почетка 2010. године, што се у струци назива *обрнутом дискриминацијом (reverse discrimination)*, ако не и злоупотребом права;
- да су сви наводи из притужбе нетачни, неосновани и правно неутемељени, јер је Друштво, након ступања на снагу нових општих аката -*Правилника о раду и Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака*, свим запосленима, укључујући и О. С., доставило нове уговоре о радудана 01. септембра 2010. године. Надаље, послодавац је, у свему у складу са позитивним прописима и важећим општим правним актима, О. С. понудио и закључење анекса уговора о раду. Понуда за закључење анекса уговора о раду и сам анекс уговора о раду, који је запослена потписала, нису и не могу представљати акт дискриминације, како то погрешно тумачи О. С., нити је приликом достављања анекса уговора о раду, дошло до дискриминације по било ком основу, а нарочито не по основу брачног статуса запослене;
- да је О. С., по занимању медицинска сестра са четвртим степеном стручне спреме, премештена на одговарајуће послове у складу са потребама процеса и организације рада, како би се рационалније користили радни капацитети запослених. Ово се не може подвести под акт дискриминације, јер је право и обавеза одговорног послодавца да рационално користи и организује процес рада;
- да је зарада О. С. смањена са бруто износа од 63072 динара на бруто износ од 49266 динара, односно да није смањена за преко 50%, како је наведено у притужби;
- да су наводи да је О. С. премештена у другу радну средину нетачни, као и да је рационално коришћење и организација процеса рада право послодавца;
- да су нетачни сви наводи који се односе на то да је са О. С. прекинута било каква комуникација од стране других запослених, као и на то да О.С. није имала радни простор; О.С. је увек имала обезбеђен радни простор за обављање послова који су јој поверени, омогућено јој је да ради, а остварује и друга права и погодности, па тако и даље, иако је на боловању, користи службени телефон на трошак Друштва;
- да је нетачно, и у сваком смислу неосновано, да је О. С. била изложена прекомерном стресу као последици континуираних радњи менаџмента и осталих запослених, с обзиром на то да са рада одсуствује већ дужи временски период;
- да право на заштиту од дискриминације не сме и не може бити механизам злоупотребе права, а нарочито не механизам постизања циља који није оправдан и којим би се другоме нанела штета и нарушио углед.

Уз изјашњење на наводе притужбе, достављено је и следеће: Решење којим се одобрава коришћење годишњег одмора од 16. 06. 2011. године, Решење којим

се одобрава коришћење годишњег одмора од 01. 03. 2011. године, Захтев за коришћење годишњег одмора од 28. 02. 2011. године, извештаји о привременој спречености за рад за готово целу 2011. годину. Прецизно, извештаји о привременој спречености за рад односе се на следеће периоде: 01.01.-19.01.2011, 07.03.-11.03.2011, 23.03.-31.03.2011, 01.04.-20.04.2011, 26.04.-30.04.2011, 26.04.-25.05.2011, 27.05.-31.05.2011, 01.06.-10.06.2011, 01.07.-30.07.2011, 01.08.-15.08.2011, 16.08.2011.-30.08.2011. и 01.09.-30.09.2011. Достављена је и информација да је, и након овог периода, О. С. била на боловању.

Повереница за заштиту равноправности анализирао је чињеничне наводе са аспекта *Закона о забрани дискриминације*, како би испитала да ли је у конкретном случају О. С. дискриминисана на основу свог брачног статуса, како је наведено у притужби.

Према одредби члана 2. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, дискриминација означава свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе, као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Повреда начела једнаких права и обавеза, према члану 8. *Закона о забрани дискриминације*, постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, неоправдано ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују 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 циљева који се овим мерама остварују. Одредбама чл. 15 - 27. *Закона о забрани дискриминације* предвиђени су посебни случајеви дискриминације, па је тако чланом 16. прописано, између осталог, да је забрањена 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 једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, на заштиту од незапослености.

У притужби којом је покренут поступак пред Повереником за заштиту равноправности, наведено је да је основ дискриминације брачни статус подносиоце притужбе. Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да се, по *Закона о забрани дискриминације*, неједнак третман квалификује као дискриминација ако су лице или група стављени у гори положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији због неког свог личног својства, као што су национална припадност, пол, инвалидитет, брачни статус, старосно доба

или било које друго лично својство. Сагласно томе, дискриминација на основу брачног статуса постоји када је особа неједнако третирана због свог брачног статуса, тј. због тога што јесте или што је била, односно што није или није била у брачној или ванбрачној заједници. Тако би, нпр., дискриминација по основу брачног статуса појединца/појединке у области рада постојала ако би послодавац том запосленом лицу неко право из радног односа ускратио само зато што је лице у браку.

Дискриминација по основу брачног статуса у области рада групе запослених лица била би извршена ако би, нпр, неко право из радног односа послодавац признао само запосленима који су у браку, јер таквим њиховим привилеговањем запослене који нису у браку ставља у неравноправан положај.

Из садржине притужбе евидентно је да подносиатеља притужбе указује на неједнак третман, коме је, како наводи, изложена због чињенице да је супруга М. С., бившег директора и председника УО К. о. и бившег председника УО оснивача Т. о. из Републике Словеније. Из ове околности може се закључити да је евентуалан неједнак третман подносиатељке притужбе, који је она у притужби конкретизовала навођењем низа повреда права из рада и по основу рада, узрокован њеним личним идентитетом - чињеницом да је супруга М. С., а не њеним личним својством - брачним статусом, односно околношћу да има статус супруге, тј. да је у браку. Будући да лични идентитет једне особе, као ни њене карактерне и друге личне особине, навике и сл., не представљају основ дискриминације у смислу *Закона о забрани дискриминације*, неједнак третман коме је из ових разлога та особа изложена не може се правно квалификовати као дискриминација.

У светлу ових околности, повереница није испитивала да ли је у конкретном случају подносиатеља притужбе О. С. била изложена неједнаком третману у односу на остале запослене у погледу остваривања права из рада и по основу рада, јер у овом случају недостаје један од суштинских и конститутивних елемената дискриминације - лично својство као основ дискриминације.

Повереница констатује да није надлежна да оцењује да ли је у конкретном случају дошло до повреда права из рада и по основу рада О. С, укључујући и злостављање на раду, на које подносиатеља притужбе указује. Сагласно томе, повереница упућује подносиатељу притужбе да се за заштиту ових својих права обрати надлежним државним органима и суду.

Притужба С. С. против ЈП због погоршања положаја на радном месту услед покретања поступка заштите од дискриминације (дел. бр. 1670 од 29. 12. 2011.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (члан 33. став 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС” бр. 22/2009), поводом притужбе С. С. из Б., повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби С. С. из Б. против ЈП Ж. с. а. д. б., поводом погоршања положаја код послодавца због покретања поступка заштите од дискриминације, није утврђено да је ЈП Ж. с. а. д. б. дискриминаторски поступало према С. С. због покретања поступка заштите од дискриминације.

Образложење

Повереници за заштиту равноправности се притужбом против ЈП Ж. с. а. д. б. обратила С. С. из Б, 10. августа 2011. године. У притужби је наведено да је дискриминисана на основу личног својства – пола. Према наводима из притужбе, дискриминаторно понашање се огледало у немогућности напредовања код послодавца у складу са степеном стручне спреме, а на основу припадности женском полу. Током поступка који је спроведен по овој притужби, С. С. је обавестила повереницу за заштиту равноправности да се њен положај у предузећу битно погоршао од тренутка када је покренут поступак против ЈП Ж. с. а. д. б., и од када је од истог затражено изјашњење на наводе из притужбе. Подносиатељка притужбе наводи да је, након сазнања послодавца о покренутом поступку по притужби, почела да добија радне задатке који нису у складу са њеном стручном спремом и радним местом, а које пре подношења притужбе није добијала. Такође, у прилог тврдњи да јој се због подношења притужбе положај на радном месту битно погоршао, наводи и да је премештена у другу канцеларију, па да сада ради у знатно мањем радном простору који је и физички неприступачнији. Поред тога, наводи да је однос колега и руководиоца према њој постао дискриминаторан и омаловажавајући, те да сматра да је због тражења заштите од дискриминације деградирана, како од стране осталих запослених, тако и од руководства овог јавног предузећа. У допуни притужбе С. С. наводи да не поседује писане доказе о извршеној виктимизацији, односно да су премештај у други радни простор, као и налози о радним задацима, извршени усменим путем, за шта постоје и сведоци, које она, међутим, не жели да доводи у непријатну ситуацију и излаже евентуалном погоршању положаја на радном месту, до кога би могло доћи уколико би они дали изјаве у њену корист.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. став 4. и 37. став 2. *Закона о забрани дискриминације*. Генералном директору ЈП Ж. с. а. д. б., М. М., 25. октобра 2011. године упућен је захтев да се у року од 15 дана изјасни о основаности притужбе. Како у остављеном року није достављено изјашњење о притужби, а захтев је примљен 31. октобра 2011. године, повереница за заштиту равноправности је доступне наводе из притужбе и општепознате чињенице анализирала са аспекта *Закона о забрани дискриминације*, како би испитала да ли је у конкретном случају ЈП Ж. с. а. д. б. дискриминаторно поступало према С. С. због чињенице да је покренула поступак заштите од дискриминације.

Према одредби члана 2. став. 1. тачка 1. *Закона о забрани дискриминације*, дискриминација је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе, као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Забрана позивања на одговорност прописана је чланом 9. наведеног закона, према којем дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторном поступању.

Иако је неспорна чињеница да је подношењем притужбе овом државном органу покренут поступак за заштиту од дискриминације, у конкретном случају подносиатеља притужбе није доставила доказе којима се поткрепљују наводи из притужбе, односно, није понудила ни један доказ којим би потврдила да је понашање руководства овог јавног предузећа узроковано покретањем поступка за заштиту од дискриминације. У светлу ових околности, а имајући у виду одредбу члана 35. став 2. *Закона о забрани дискриминације*, којом је прописано да се уз притужбу достављају докази о претрпљеном акту дискриминације, повереница за заштиту равноправности констатује да у овом случају није утврђено да је С. С. погоршан положај на радном месту због покретања поступка за заштиту од дискриминације.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности је, сагласно члану 33. став 1. тачке 1. и 9. *Закона о забрани дискриминације*, дала мишљење да није утврђено да је ЈП Ж. с. а. д. б. дискриминаторно поступало према С. С.

Притужба М. Б. против Привредног суда у Београду због дискриминације на основу брачног и породичног статуса у области рада и запошљавања (дел. бр. 590 од 7. 5. 2012.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прима и разматра притужбе због повреда одредаба *Закона о забрани дискриминације*, даје мишљења и препоруке и изриче законом утврђене мере (чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације* „Сл. гласник РС” бр. 22/2009), поводом притужбе М. В. из Б. против Привредног суда у Београду, повереница за заштиту равноправности доноси

МИШЉЕЊЕ

У поступку који је спроведен по притужби М. В. из Б, против Привредног суда у Београду, поводом интерног конкурса Привредног суда у Београду, на основу којег подносиатељка притужбе није примљена у радни однос на неодређено време, није утврђено да је Привредни суд у Београду дискриминисао М. В. на основу пола, брачног и породичног статуса или било ког другог личног својства, па се поступање Привредног суда у Београду не може квалификовати као дискриминаторно.

Образложење

М. В. из Београда поднела је притужбу против Привредног суда у Београду, у којој је навела да је, приликом избора кандидата на интерном конкурс за радна места записничара и референта за административно-техничке послове у Привредном суду у Београду, дискриминисана на основу брачног и породичног статуса. У притужби је, поред осталог, наведено и следеће:

- да је подносиатељка притужбе пре одласка на трудничко боловање радила на радном месту записничарке на одређено време у Привредном суду у Београду, те да се пре истека уговора о раду пријавила на интерни конкурс који је расписан 5. октобра 2011. године, и то за радна места записничара и референта, оба на неодређено време;
- да су јој током разговора са конкурсном комисијом постављана непримењена питања у вези са породичном ситуацијом, као и да јој је том приликом председница конкурсне комисије поставила питање везано за њену трудноћу;
- да је након спроведеног интерног конкурса добила обавештење да није примљена у радни однос, па је извршила увид у комисијску документацију;
- да су се неправилности које је уочила увидом у комисијску документацију односиле на време проведено у раду у Привредном суду и стечено радно

искуство. Наиме, према сазнању подносиоце притужбе, једна од примљених кандидаткиња је провела седам месеци у Привредном суду, иако се у конкурсној документацији налазио податак да је радила 3 године и 5 месеци. Стога, подносиоце притужбе сматра да је са 4 године свог радног стажа имала много више радног искуства у односу на наведену кандидаткињу;

- да је увидом у конкурсну документацију сазнала да је мишљење о њеном раду дала само једна претпостављена, док је за примљене кандидаткиње више претпостављених дало своје мишљење;
- да сматра да у радни однос по овом конкурсном није примљена због тога што је била трудна, и да је на тај начин дискриминисана на основу личних својстава – брачног и породичног статуса.

Уз притужбу и допуну притужбе, М. В. је доставила и следеће доказе: 1) Решење о престанку радног односа бр. V Су-33/11-184 од 31. октобра 2011. године; 2) Решење бр. V Су-33/2011-166-7 од 11. новембра 2011. године којим је одређено који су кандидати на основу интерног конкурса примљени на радно место записничара; 3) Решење бр. V Су-33/2011-165-7 од 11. новембра 2011. године којим је одређено који су кандидати на основу интерног конкурса примљени на радно место референта за административно-техничке послове.

Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. Закона о забрани дискриминације, па је у току поступка прибављено изјашњење в. ф. председника суда З. Д, у којем се наводи следеће:

- да је М. В. непуне четири године радила на радном месту записничарке у ванпарничном одељењу, где је остварила просечне резултате у раду;
- да је почетком 2010. године, због потребе посла, премештена на радно место записничарке у парничном одељењу, где јој је у опис посла спадало вођење записника, уношење текстова по диктату и скидање одлука са диктафонских трака;
- да се на радном месту записничарке у парничном одељењу није најбоље снашла, и да је на лични захтев премештена на радно место референткиње на пријему;
- да је до истека радног односа, односно до 31. октобра 2011. године, радила на радном месту референткиње на пријему, с тим што се за све то време, у складу са решењем о пријему у радни однос на одређено време, водила као да је на радном месту записничарке;
- да М. В. на радно место записничарке није примљена јер су остали кандидати показали боље резултате, као и због тога што је током рада у овом суду већ одбила да ради на радном месту записничарке у парничном одељењу;
- да разлог због кога М. В. није примљена на радно место референткиње за административно-техничке послове у судској писарници представља чиње-

ница да су остали кандидати дуже радили на том радном месту и да су на њему остварили добре резултате, док подносиатеља притужбе није имала ни дана радног стажа на том радном месту;

- да су неправилности у комисијској документацији, на које је М.В. указала, нетачне, јер је кандидаткиња која се помиње у притужби, пре него што се запослила у Привредном, радила у Окружном суду у Београду, а да је услов прописан конкурсом подразумевао најмање две године радног искуства у струци, што се није искључиво односило на радно искуство стечено у Привредном суду;
- да мишљење шефа парничне писарнице о раду М. В. није било потребно, будући да је М.В. у том одељењу радила само два месеца, а да мишљење управника судске писарнице није могло да се прибави, јер је, он, у тренутку давања мишљења о кандидатима/кињама, био одсутан из суда;
- да је избор кандидата/киња на интерном конкурс уршен искључиво на основу резултата које су остварили на радном месту;
- да је разговор са М. В. био професионалан, да није спорно да су чланице изборне комисије знале за њену трудноћу, која је у том периоду била прилично видљива, али да је нетачан навод да јој је постављено питање у вези са трудноћом;
- да радно место на којем се М. В. налазила пре истека уговора о раду није било расписано овим конкурсом, и да на то радно место, након одласка подносиатеље притужбе, нико није примљен
- да наводи подносиатеље притужбе нису основани нити су од утицаја на правилност ожалбених решења.

Поред изјашњења в. ф. председника суда, накнадно су достављена и изјашњења чланица конкурсне комисије. У изјашњењу председнице конкурсне комисије, суткиње Н. П. К, наведено је следеће:

- да је 5. октобра 2011. године расписан интерни конкурс ради попуњавања 4 извршилачка радна места за радно место записничара на неодређено време и 5 извршилачких радних места за радно место референта за административно-техничке послове у писарници суда на неодређено време;
- да је комисија за пријем, након обављених разговора са кандидатима/кињама и препорука судија за одређене кандидате/киње, сачинила листу примљених кандидата/киња;
- да М. В. није примљена на радно место записничарке јер су друге кандидаткиње показале боље резултате;
- да М. В. није примљена на радно место референткиње јер никада није радила на тим пословима, док примљени кандидати јесу;
- да је трудноћа М. В. била приметна и неспорна, али да је нетачно да су јој постављана питања у вези са њеном трудноћом;

- да је једини критеријум за пријем био успех у обављању посла;
- да трудноћа подносиоце притужбе није била повод за непримање у радни однос, и да се то тврди под материјалном и кривичном одговорношћу.

У изјашњењу чланице конкурсне комисије, суткиње Л. Б, наведено је следеће:

- да је једини разлог због кога М. В. није примљена на оба радна места био бољи успех других кандидата;
- да за радно место референта на пријему није расписиван конкурс нити је на то радно место, после одласка М. В., примљен неко други;
- да је нетачан навод да је председница комисије на разговору за посао поставила питање у вези са трудноћом М.В.;
- да су наводи изнети у притужби неосновани.

У изјашњењу чланице конкурсне комисије, секретарке суда С. Х. Ћ, наведено је следеће:

- да је пресудан разлог због кога подносиоца притужбе није примљена на радно место записничарке управо то што је она раније тражила премештај из парничног одељења, док је за пријем на радно место референта пресудан фактор био искуство на тим пословима;
- да је трудноћа М. В. била поодмакла, самим тим и прилично видљива, те да је неспорно да су сви то знали, али да је нетачно да је председница конкурсне комисије питала било шта у вези са њеном трудноћом;
- да је, поводом примедбе да је једна од кандидаткиња имала само седам месеци радног стажа у Привредном суду, потребно истаћи да је услов за пријављивање на конкурс подразумевао радно искуство у струци од најмање две године, а не две године радног стажа у Привредном суду;
- да трудноћа кандидаткиња ни сада, као ни при ранијим конкурсима, није утицала на одлуку конкурсне комисије, јер су труднице већ примане у радни однос;
- да су наводи из притужбе неосновани, односно да подносиоца притужбе није била дискриминисана на основу брачног и породичног статуса.

На захтев поверенице за заштиту равноправности, С. Х. Ћ, је допунила изјашњење Дописом бр. V Су 33/2012-7-6 од 10. маја 2012. године, у којем је наведено име запослене која је примљена у радни однос док је била трудна.

Повереница за заштиту равноправности анализирао је све наводе садржане у притужби и изјашњењу, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

У току поступка, увидом у доказе достављене уз притужбу, утврђено је да је Решењима бр. V Су-33/2011-166-7 и V Су-33/2011-165-7 од 11. новембра 2011. године, на основу расписаног Интерног конкурса за попуњавање извршилачких

радних места бр. V Су-33/2011-166 од 5. октобра 2011. године, Привредни суд у Београду примио у радни однос четири записничара и пет референата за административно-техничке послове у судској писарници на неодређено време.

Такође, утврђено је и да се подносиатељка притужбе М. В, не налази међу примљеним кандидатима, као и да је решењем Привредног суда о Београду о престанку радног односа бр. V Су-33/11-184 од 31. октобра 2011. године, М. В. престао радни однос, истеком времена на који је заснован.

Из дописа бр. V Су 33/2012-7-6 од 10. маја 2012. године, утврђено је да постоји запослена која је у Привредни суд у Београду примљена док је била трудна.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 98/06) у чл. 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације* („Сл. гласник РС”, бр. 22/09), којим је регулисана општа забрана дискриминације, и то тако што је прописано да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости. Према одредби чл. 2. ст. 1. т. 1, дискриминација је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе, као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Одредбама чл. 15- 27. *Закона о забрани дискриминације* предвиђени су посебни случајеви дискриминације, па је тако чл. 16. ст. 1. прописано да је забрањена 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 једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.

Повереница за заштиту равноправности испитала је чињеничне наводе из притужбе и изјашњења са аспекта *Закона о забрани дискриминације*, како би утврдила да ли је у конкретном случају Привредни суд у Београду због трудноће различито третирао М. В у односу на остале особе које су се пријавиле на конкурс за радна места записничара и референта за административно-техничке

послове у писарници суда на неодређено време, а које нису биле трудне у тренутку конкурисања.

Што се тиче тврдњи подносиоце притужбе да јој је на разговору за посао председница комисије поставила питање у вези са њеном трудноћом, повереница за заштиту равноправности констатује да је из изјашњења председнице конкурсне комисије, али и осталих чланица комисије које су присуствовале разговору, евидентно да су сви чланови комисије знали да је подносиоце притужбе у другом стању, јер је њена трудноћа била видљива. Међутим, сви чланови комисије су негирали да је председница комисије поставила било какво питање у вези са трудноћом М. В, а наглашено је и то да је Привредни суд више пута у радни однос примио раднице које су у том тренутку биле у другом стању, те да трудноћа не представља препреку за пријем у радни однос у Привредном суду. Ову чињеницу је секретарка суда С. Х. Ђ. потврдила и достављањем дописа од 10. маја 2012. године, у којем је наведено име раднице која је примљена у радни однос на неодређено време на радно место судијске помоћнице, а која је у тренутку конкурисања за посао била у поодмаклој трудноћи.

Имајући у виду ову чињеницу, као и наводе из изјашњења в. ф. председника суда и чланица конкурсне комисије, може се закључити да трудноћа није била разлог због којег М. В. није примљена ни на једно од два радна места за која је конкурисала, већ да се комисија руководила стеченим радним искуством и претходно оствареним резултатима на радном месту.

Поводом навода из притужбе који се односе на евентуалне друге неправилности у спровођењу конкурса, повереница за заштиту равноправности констатује да оне не спадају у надлежност овог државног органа.

Повереница за заштиту равноправности указује на чињеницу да је дискриминација жена на основу пола у сфери радних односа и запошљавања прилично раширена, посебно када је у питању трудноћа, и уједно изражава задовољство због чињенице да је Привредни суд у Београду, запошљавањем жена које су биле трудне у моменту конкурисања, допринео борби против дискриминације на основу пола. Такође, повереница изражава и наду да ће Привредни суд у Београду са таквом праксом запошљавања наставити и у будућности.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. ст. 1. т. 1. *Закона о забрани дискриминације*, дала је мишљење да није утврђено да је Привредни суд у Београду дискриминаторно поступао према М. В.

Притужба Т. Ш. против привредног друштва М. због дискриминације на основу породичног статуса у области рада и запошљавања (дел. бр. 1839 од 15. 11. 2012.)

МИШЉЕЊЕ БР. 392/2012

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднела Т. Ш. из А. против послодавца, Привредног друштва М. ц. д. о. о. из А, због премештаја на ниже радно место након повратка на рад са одсуства ради посебне неге детета.

1. ТОК ПОСТУПКА

1.1. Повереници за заштиту равноправности притужбом се 27. августа 2012. године обратила Т. Ш. из А., због премештаја на ниже радно место након повратка са одсуства ради посебне неге детета, код послодавца „М. ц.” д. о. о. А.

1.2. У притужби је навела:

- да је мајка троје деце, те да је због проблема на порођају и дијагнозе детета одсуствовала са рада због посебне неге детета, а да јој по повратку са одсуства није било дозвољено да ради свој посао;
- да се на посао јавила 31. јула 2012. године, када је и била дужна да то учини, а да су јој колегинице које су тог дана биле у фирми рекле да немају никакве информације о томе шта ће она радити, јер је директорка С. К. тада била на одмору и није оставила никакве инструкције у вези са послом;
- да је било очигледно даје њено радно место није чекало, па је седела испред фирме када су јој колегинице рекле да може да иде кући;
- да се сутрадан поново јавила на посао, и да јој је тада, под претњом отказа уговора о раду, дата понуда за закључење анекса уговора о раду за радно место које не одговара њеној стручној спреми нити врсти посла који је претходно обављала;
- да њено радно место није укинато, као и да су, према правилнику послодавца, за њено радно место потребна три извршиоца;
- да постоје и друга радна места која су упражњена, а која јој послодавац није понудио, па овакву понуду види као чин дискриминације и деградирања.

1.3. Уз притужбу су поднети следећи докази: 1) Уговор о раду бр. 12 од 17. септембра 2007. године, 2) Анекс уговора о раду бр. 12/а од 17. децембра

2007. године, 3) Анекс бр. 11 од 12. октобра 2010. године, 4) Понуда за закључење анекса 3. уговора о раду бр. 229-1/12 од 1. августа 2012. године, 5) Анекс бр. 3. уговора о раду бр. 243-1/12 од 10. августа 2012. године, 6) Решење о признавању права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета од 4. јануара 2012. године, 7) Решење о признавању права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета од 21. јануара 2011. године, 8) Решење о признавању права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета од 1. јуна 2011. године и 9) Решење о коришћењу годишњег одмора од 15. јуна 2012. године.

1.4. Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка прибављено изјашњење Привредног друштва „М. ц.” д. о. о. из А.

1.5. У изјашњењу директорке С. К., наведено је:

- да је „М. ц.” д. о. о. А. усвојио *Правилнико унутрашњој организацији рада и систематизацији послова и радних задатака* број 264-2/11 од 30. августа 2011. године, на основу којег је за радно место контролора прописан услов најмање трећег степена стручне спреме;
- да је у тренутку достављања понуде за закључење анекса бр. 3 уговора о раду, због потреба процеса рада и организације, било неопходно премештање запослене Т. Ш. на радно место контролора. Наиме, послодавац се бави уређењем и одржавањем јавних паркиралишта на територији општине А, те због природе посла, око 80% од укупног броја запослених има уговоре о раду за радно место контролора који врше радне дужности на терену;
- да свега неколико запослених обавља своје радне задатке у администрацији, и да је у датом тренутку код послодавца постојала хитна потреба за вршењем реорганизације у погледу расподеле радних места, односно да за повећањем броја контролора на терену;
- да је послодавац испоштовао процедуру утврђену *Законом о раду* у вези са понудом за закључење анекса уговора о раду, који је Т. Ш. и потписала, без напомене, иако је имала право да се на основу чл. 172. *Закона о раду* изјасни о томе;
- да се, имајући у виду одредбу чл. 16. ст. 1. *Закона о забрани дискриминације*, послодавац „М. ц.” д. о. о. не препознаје као извршилац дискриминације по било ком основу;
- да је 26. септембра 2012. године запослена дошла код послодавца и предала дознаке - извештај о привременој спречености за рад, на основу којег је утврђена потпуна спреченост за рад у периоду од 15. септембра до 25. септембра 2012. године;

- да је запослена била у обавези да се јави на рад код послодавца 26. септембра 2012. године, као и да контактира са послодавцем на дан истека потпуне спречености, како би јој било одређено радно време у складу са *Правилником о раду*;
- да запослена није испоштовала обавезу јављања послодавцу и обавезу доласка на посао у складу са *Законом о раду* и уговором о раду нити је поново наступила привремена спреченост за рад, у смислу чл. 103. *Закона о раду*;
- да Т. Ш. очигледно избегава извршавање својих радних дужности, а да послодавац има много разумевања и стрпљења за запослену, која га оптужује за дискриминацију;
- да радно место финансијско-правног администратора, на које је раније била распоређена Т. Ш, и даље постоји, с тим што је, због реорганизације процеса рада, један извршилац сасвим довољан да адекватно и благовремено извршава све радне задатке.

2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ

- 2.1. Увидом у Уговор о раду бр. 12 од 17. септембра 2007. године, утврђено је да је исти закључен између послодавца „П. с.” д. о. о. А. и Т. Ш, са VI степеном стручне спреме, за обављање послова на радном месту *административно-технички секретар*. Уговор је закључен на одређено време, од 17. септембра 2007. године до 16. децембра 2007. године. Утврђено је и да, у складу са одредбом чл. 7. овог уговора, зарада запослене износи 25.000,00 динара и исплаћује се најмање једанпут месечно, најкасније последњег дана у наредном месецу.
- 2.2. Из Анекса уговора о раду бр. 12/А од 17. децембра 2007. године, утврђено је да је уговор о раду закључен на неодређено време, почев од 17. децембра 2007. године, а да су све остале одредбе уговора о раду непромењене.
- 2.3. Увидом у Анекс број 1А уговора о раду од 12. октобра 2010. године, утврђено је да је чл. 1. Анекса уговора о раду бр. 12/А од 17. децембра 2007. године измењен, с обзиром на то да је код послодавца дошло до промене пословног имена, које сада гласи „М. ц.” д.о.о. А. Овим анексом уговорне стране су прецизирале радне односе у погледу радног места запослене, послова и задатака у вези са њим, као и зараду запослене. Чланом 1. прописано је да послодавац заснива радни однос са запосленом Т. Ш, која има VI степен стручне спреме (економисткиња за маркетинг и трговину), за обављање послова на радном месту финансијско-правног администратора. У чл. 2. је наведено да запослена прихвата да у току рада може бити распоређена на било које друго радно место, у складу са законом, *Правилником о организацији и систематизацији послова и Правилником о раду*. Зарада запослене, према чл. 5, износи 22000 динара нето и састоји

се од зараде за обављен рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца и других примања по основу радног односа.

- 2.4. Утврђено је да је у понуди за закључивање Анекса 3 Уговора о раду бр. 229-1/12 од 1. августа 2012. године, наведена неопходност измене Уговора о раду од 17. септембра 2007. године, као и Анекса 1 и 2 уговора о раду, и то у погледу радног места и износа зараде, због измењених услова пословања.
- 2.5. Увидом у Анекс 3 Уговора о раду бр. 243-1/12 од 10. августа 2012. године, утврђено је да су уговорне стране прецизирале права и обавезе из радног односа у погледу износа зараде и радног места запослене. Тако је чл. 1. прописано да послодавац заснива радни однос са запосленом за обављање послова контролора, утврђених *Правилником о организацији и систематизацији радних места Привредног друштва „М. и. ц.“ д. о. о. А*, уз опис послова које запослена обавља. У чл. 2. прописано је да запослена, у складу са *Законом о раду*, има право на минималну зараду у бруто износу увећану за новчани износ за регрес за коришћење годишњег одмора, као и новчани износ за исхрану у току рада, у складу са *Правилником о раду* послодавца.
- 2.6. На основу Решења бр. 02 560-30 Одељења за привреду и друштвене делатности општине Аранђеловац од 21. јануара 2011. године, утврђено је да је Т. Ш. признато право на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета, у периоду од 29. јануара до 29. јула 2011. године. Решењем бр. 02 132 -145 од 1. јула 2011. године, Т. Ш. је признато право на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета у периоду од 28. јула до 28. децембра 2011. године, а Решењем бр. 01 132-304 од 4. јануара 2012. године, Т. Ш. је признато право на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета од 29. децембра 2011. године до 29. јуна 2012. године.
- 2.7. Увидом у Решење о коришћењу годишњег одмора бр. 190-2/12 од 15. јуна 2012. године, утврђено је да је запосленој Т. Ш. одобрено коришћење годишњег одмора за 2012. годину у трајању од 21 дан, који ће користити од 2. јула 2012. године до 30. јула 2012. године.

3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА

- 3.1. Повереница за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, ценила је наводе из притужбе и изјашњења, доказе који су предложени, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

- 3.2. Имајући у виду предмет ове притужбе, повереница за заштиту равноправности констатује да је у конкретном случају спорно да ли је премештајем Т. Ш. на ниже радно место, одмах након њеног повратка са одсуства ради посебне неге детета, послодавац „М. ц.” д. о. о. А. извршио акт дискриминације.

Правни оквир

- 3.3. Повереник за заштиту равноправности је самосталан, независан и специјализован државни орган, установљен *Законом о забрани дискриминације* са задатком да ради на сузбијању свих облика и видова дискриминације и остваривању равноправности у друштвеним односима. Надлежност Повереника за заштиту равноправности широко је одређена, у складу са међународним стандардима, како би се омогућило да делотворно и ефикасно остварује своју улогу. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.
- 3.4. Устав Републике Србије забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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, психичког или физичког инвалидитета. Такође, одредбом чл. 66. прописано је да породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту у складу са законом, а да се мајкама посебна подршка и заштита пружају и пре и после порођаја.
- 3.5. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, који у чл. 4. прописује да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Чланом 7. *Закона о забрани дискриминације* прописано је да посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства, ставља у неповољнији положај актом, радњом или пропуштањем, који су привидно засновани на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем и средствима за постизање тог циља јесу примерена и нужна. Одредбама чл. 15-27. *Закона о забрани дискриминације* дефинисани су посебни случајеви дискриминације. Између осталог, чл. 20. регулисана је

дискриминација на основу пола, која постоји ако се поступа противно начелу равноправности полова, односно начелу поштовања права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота. Ставом 2. истог члана забрањено је ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол.

- 3.6. *Законом о равноправности полова* прописано је да дискриминација по основу пола јесте свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), које има за циљ или последицу да лицу или групи отежа, угрози, онемогући или негира признање, уживање или остваривање људских права и слобода у политичкој, економској, друштвеној, културној, грађанској, породичној и другој области. Повереница за заштиту равноправности посебно истиче одредбу чл. 16. ст. 3. *Закона о равноправности полова*, којом је изричито прописано да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове нити за отказ уговора о раду, што је у складу и са законом којим се уређује рад.
- 3.7. *Закон о раду* у чл. 18 забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење или су запослена, по основу пола, рођења, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања односно инвалидности, националне припадности, вероисповести, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалног опредељења, политичког или другог уверења, социјалног порекла, имовинског стања, чланства у политичким организацијама, синдикатима или на основу неког другог личног својства. Посредна дискриминација, према чл. 19. овог закона, постоји када нека, наизглед неутрална, одредба, пракса или критеријум, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења лица које тражи запослење или је запослено, то лице ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица. Одредбама чл. 20. дискриминација је забрањена, између осталог, и када су у питању услови рада и сва права из радног односа.

Анализа доказа достављених уз притужбу и навода из изјашњења

- 3.8. На основу доказа који су достављени уз притужбу, утврђено је да је Т. Ш., са VI степеном стручне спреме, запослена у Привредном друштву М. ц. д. о. о. из А. од 17. септембра 2007. године, на радном месту *административно-технички секретар*. Анексом бр. 11 уговора о раду од 12. октобра 2010. године, Т. Ш. је, са VI степеном стручне спреме, задужена за обављање послова на радном месту финансијско-правног администратора, на коме је била до повратка са одсуства ради посебне неге детета, односно до закључења Анекса 3. уговора о раду. Т. Ш. је првог дана након повратка са одсуства ради посебне неге детета, односно по повратку са годишњег

одмора 31. августа 2012. године, достављена понуда за закључење Анекса 3. уговора о раду због *измењених услова пословања код послодавца*, са изменом уговора о раду у погледу радног места и износа зараде. Према Анексу 3. Уговора о раду од 10. августа 2012. године, Т. Ш. је задужена за обављање послова контролора, а према чл. 2. Анекса утврђено јој је право на минималну зараду у складу са *Законом о раду*.

3.9. Сагледавши утврђено чињенично стање, повереница за заштиту равноправности констатовала је да је са аспекта *Закона о забрани дискриминације* потребно потврдити да ли су за премештај Т. Ш. на ниже радно место након њеног повратка са одсуства ради посебне неге детета постојали објективни и оправдани разлози. Притом, утврђивање ове спорне чињенице је потребно сагледати у складу са одредбом чл. 7. *Закона о забрани дискриминације*, према којој посредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог, односно њиховог личног својства, 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 јесу примерена и нужна. Сагласно томе, дискриминација неће постојати ако је циљ конкретног поступања (акт, радња или пропуштање) легитиман и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна. Будући да је подносиатеља притужбе изнела чињенице и понудила доказе којима је акт дискриминације учинила вероватним, терет доказивања да услед таквог акта није дошло до повреде начела једнакости сноси послодавац -Привредно друштво „М. ц“ д. о. о. из А, сагласно чл. 45. *Закона о забрани дискриминације* и чл. 49. *Закона о равноправности полова*.

3.10. Од Привредног друштва „М. ц“ д. о. о. из А. затражено је да се у изјашњењу на наводе из притужбе, између осталог, изјасни и достави доказе о „*измењеним условима пословања*“, који су наведени као разлог измене уговора о раду која се тиче радног места и износа зараде запослене Т. Ш. у понуди за закључење Анекса 3 уговора о раду.

Поводом навода из изјашњења да је „М. ц“ д. о. о. из А. 30. августа 2011. године донео *Правилник о унутрашњој организацији рада и систематизацији послова* на основу кога је за радно место контролора неопходан услов постао трећи или виши степен стручне спреме, као и навода да је понуда за закључење анекса уговора о раду дата у складу са чл. 171. *Закона о раду*, повереница за заштиту равноправности констатује да су у конкретном случају ови наводи ирелевантни. Чињеница да је послодавац спровео поступак закључења анекса уговора о раду са Т. Ш. у складу са одредбама *Закона о раду*, не значи да уједно није и извршио дискриминацију на основу пола, која је повод за подношење притужбе. Имајући у виду одредбе *Закона о забрани дискриминације* и *Закона о равноправности полова*, у конкретном случају релевантан је основ премештаја Т. Ш. на ниже радно место. Међутим, у изјашњењу М. с. д. о. о. из А. није конкретно наведено који су *измењени услови пословања* довели до премештаја Т. Ш. на ниже радно место, одмах након њеног повратка са одсуства

ради посебне неге детета. Иако је у изјашњењу наведено да је у тренутку када је Т. Ш. достављена понуда за закључење Анекса 3 Уговора о раду код послодавца постојала потреба за већим бројем контролора, због потребе процеса и организације рада, као и због природе посла која захтева да око 80% од укупног броја запослених има уговоре о раду за радно место контролора и да врши радне дужности на терену, повереница за заштиту равноправности констатује да је реч о паушалном тврђењу које послодавац није поткрепио чињеницама и доказима, што је био дужан да учини у смислу чл. 45. Закона о забрани дискриминације, како би показао да су постојали оправдани и објективни разлози за овакво поступање.

3.11. Уручивањем Анекса 3 Уговора о раду, којим је Т. Ш. премештена на ниже радно место одмах након повратка са одсуства ради посебне неге детета, послодавац је извршио посредну дискриминацију на основу пола. Разлог премештаја Т. Ш. на нижу позицију јесте њено лично својство – пол, с обзиром на то да не постоје објективни и оправдани разлози за овакво поступање послодавца које је за запослену двоструко штетно – премештање на ниже радно место јесте професионална деградација и онемогућавање и/или отежавање напредовања, а као последицу има и смањење плате.

3.12. Повереница за заштиту равноправности напомиње да су, у бројним међународним документима и националном законодавству, утврђена правила према којима стављање жена у неповољнији положај због трудноће, породилског одсуства, дојења и слично, представља директну дискриминацију засновану на полу, за коју није потребно тражити тзв. упоређиваче (особе које су у истој позицији). јер због различитих репродуктивних функција жена и мушкараца, такво поређење није могуће.

С друге стране, у међународним и националним прописима садржане су и одредбе којима је прописано да род (родне улоге) и одсуство са посла због бриге о деци и породици не смеју да буду препрека професионалном напредовању или да буду основ за неповољније распоређивање неког лица, а уколико такав третман постоји – у питању је посредна дискриминација.

Родна равноправност, поред осталог, претпоставља да мушкарци и жене имају једнаке могућности у уживању права, што је битна одредница демократског друштва и државе засноване на владавини права. Међутим, неједнакости између жена и мушкараца и даље постоје, и то у свим сферама друштвеног живота (нпр. разлике у платама, неједнака заступљеност у јавној сфери и политичком животу, неравномерна подела рада и одговорности у приватној сфери). Ове неравноправности су резултат друштвених односа изграђених на стереотипним улогама полова, које су видљиве у породици, образовању, култури, медијима, тржишту рада и у другим областима друштвеног живота, а често се користе као оправдање и објашњење за подређени положај жене у друштву, чиме се одржавају и подстичу постојеће неравноправности. Општепозната је чињеница да су

жене веома често дискриминисане у сфери радних односа, посебно због своје биолошке функције рађања. Најчешћи облици дискриминације на основу пола, а у вези са трудноћом, јесу: одбијање послодавца да запосли жену која је у другом стању, давање отказа или премештање исте на друго (ниже) радно место, немогућност повратка на исто радно место по завршетку коришћења породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета, као и онемогућавање напредовања у служби, или професионалног усавршавања жена за време трудноће. Оваква пракса послодавца и стање у друштву смањују могућности жена за запослење и/или напредовање на послу, и систематски стављају и одржавају жене у лошијем положају, кршећи тако принцип једнакости.

4. МИШЉЕЊЕ

Премештањем Т. Ш. на ниже радно место на основу Анекса 3 Уговора о раду од 10. августа 2012. године, одмах након њеног повратка са одсуства рада ради посебне неге детета, послодавац М. ц. д. о. о. из А. извршио је посредну дискриминацију на основу пола, забрањену чл. 7. Закона о забрани дискриминације, у вези са чл. 20. Закона о забрани дискриминације и чл. 16. ст. 3. Закона о равноправности полова.

5. ПРЕПОРУКА

Повереница за заштиту равноправности препоручује М. ц. д. о. о. из А. да предузме све потребне мере како би отклонило последице дискриминаторног поступања према запосленој Т. Ш.

Потребно је да М. ц. д. о. о. из А. обавести повереницу за заштиту равноправности о планираним мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно чл. 40. Закона о забрани дискриминације, уколико М. ц. д. о. о. из А. не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене, против којег није допуштена жалба, а за случај да се ово решење не спроведе, повереница за заштиту равноправности ће о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Притужба З. Ф. против привредног друштва Г. Т. због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији у области радних односа (дел. бр. 188 од 18. 1. 2013.)

МИШЉЕЊЕ БР. 351/2012

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднео З. Ф. из С. П. против послодавца, Привредног друштва „Г. Т.“ д. о. о. из С. П., због дискриминације на радном месту на основу чланства у синдикалној организацији.

1. ТОК ПОСТУПКА

1.1. Повереници за заштиту равноправности притужбом се обратио З. Ф. из С. П. због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији.

1.2. У притужби је наведено следеће:

- да је З. Ф. запослен у привредном друштву „„Г. Т.““ д. о. о. из С. П., и да је, као и сви други запослени, приликом заснивања радног односа морао да потпише бланко споразумни раскид уговора о раду;
- да је 30. јуна 2009. године 52 радника/ца регистровало синдикалну организацију, као и да је у тренутку оснивања синдиката у овом привредном друштву било запослено 210 радника/ца;
- да се репрезентативност синдиката није могла утврдити из формалних разлога, јер је послодавац одбијао да Министарству рада и социјалне политике достави податак о тачном броју запослених;
- да је послодавац био против синдикалног организовања, и да су 24. августа 2009. године отпуштени сви чланови синдикалног одбора - њих седам, тако што је послодавац активирао бланко споразумне раскиде уговора о раду;
- да је, према његовим сазнањима, само члановима синдикалног одбора у овом привредном друштву том приликом прекинут радни однос;
- да је Инспекторат рада поступао по овом предмету, да је донето решење којим је послодавцу наложено одлагање извршења решења по којем З. Ф. престаје радни однос и враћање З.Ф.на посао до правоснажности судске одлуке, али да послодавац, ни после неколико опомена и ургенција ресорног министра, није поступио по решењу. Исто тако, послодавац није поступио ни по решењу суда који је, као привремену меру, одредио враћање З. Ф. на рад;

- да је З.Ф. враћен на посао тек при покретању поступка извршења пресуде Општинског суда у Сремској Митровици, као и да је тада, са радног места алатничара, премештен на ниже радно место са платом која је била за 20.000 динара мања у односу на претходну;
 - да након окончаног судског поступка З.Ф. није проводио време на свом радном месту, већ да је стално добијао потврде којима га је послодавац упућивао кући. После неколико недеља проведених ван радног места, З.Ф. је добио премештај на рад код другог послодавца, на период од годину дана, за који није дао сагласност;
 - да се након првог упућивања на рад код другог послодавца З.Ф. вратио на своје радно место у Привредном друштву „„Г. Т.““ д. о. о. из С. П., али да је поново добијао потврде којима га је послодавац упућивао кући, као и да је, након два месеца, поново упућен на рад код другог послодавца, и овога пута без његове сагласности;
 - да је подносилац притужбе покренуо судски спор у вези са овим питањем, па је у међувремену враћен на рад у Привредном друштву „„Г. Т.““ д. о. о. из С. П, али да му је рад поново онемогућен јер континуирано добија потврде о упућивању кући, као и да та ситуација траје већ неколико месеци;
 - да је свих седам чланова синдикалног одбора покренуло судски поступак због незаконитог отказа, од којих један поступак још увек није окончан, док осталих шест јесу, и да је у тим поступцима суд утврдио незаконитост отказа, као и да су се једино подносилац притужбе и Б. В. вратили у компанију након судског поступка, док остале колеге нису имале жељу да се врате на посао код истог послодавца;
 - да се иста ситуација у вези са упућивањем кући дешава и његовом колеги Б. В, који је такође био у синдикалном одбору;
 - да сматра да је овакво поступање послодавца последица његовог синдикалног деловања, и да је дискриминисан на основу личног својства – чланства у синдикалној организацији.
- 1.3. Уз притужбу и допуну притужбе З.Ф. је доставио и следеће: Одлуку о оснивању синдикалне организације од 15. јуна 2009. године, Изјаву о броју чланова *Самосталног синдиката металаца Србије* за синдикалну организацију „„Г. Т.““ од 15. јуна 2009. године, Захтев за упис синдикалне организације Министарству рада, запошљавања и социјалне политике, Решење о упису у регистар бр. 110-00-935/2009-02 од 30. јуна 2009. године, Обавештење о изабраним члановима одбора Синдикалне организације од 19. августа 2009. године, Захтев за утврђивање репрезентативности синдикалне организације од 2. октобра 2009. године, Допис Инспектората рада одељења инспекције рада у Сремском округу бр. 021-408/2009-04 од 3. септембра 2009. године, Допис Инспектората рада одељења инспекције рада у Сремском округу бр. 021-408/2009-04 од 11. септембра 2012. године, Обавештење о регистрацији синдикалне организације бр. 62/09

од 19. августа 2009. године, Раскид уговора о раду 25. августа 2009. године, Решење о споразумном престанку радног односа од 26. августа 2009. године, новински чланци и снимак телевизијске емисије о дешавањима у Привредном друштву „Г. Т“ д. о. о. из С. П, Захтев Инспекторату рада за Сремски округ од 31. августа 2009. године, Информација Инспектората рада о извршеном надзору бр. 021-408/2009-04 од 3. септембра 2009. године, Решење Инспектората рада бр. 117-62/20009-04 од 21. септембра 2009. године, Решење Министарства рада бр. 164-03-01288/2009-01 од 12. новембра 2009. године, Решење Општинског суда у Старој Пазови бр. П1-43/09 од 23. децембра 2009. године, Решење Основног суда у Сремској Митровици бр. И-704/10 од 11. фебруара 2010. године, Решење Привредног друштва „Г. Т“ д. о. о. из С. П. о враћању на рад бр. 264 од 19. фебруара 2010. године, Потврда о поднетој пријави осигурања бр. 1959 од 26. фебруара 2010. године, Упут на систематски преглед од 24. фебруара 2010. године, Потврда о пријему пријаве од 28. фебруара 2010. године, Изјава о враћању на посао после принудног извршења од 2. новембра 2010. године, оглас за радно место алатничара, Уговор о раду од 24. фебруара 2010. године, Потврде о упућивању кући од 8. марта 2010. године, 28. марта, 4. априла, 11. априла и 4. маја 2011. године, 21. маја, 4. јуна, 19. јуна, 6. августа и 20. августа 2012. године, Понуда за закључивање анекса и Анекс уговора о раду за упућивање на посао код другог послодавца бр. 426 од 15. марта 2010. године, Одговор на понуду за закључивање анекса уговора о раду од 23. марта 2010. године, Решење Привредног друштва Л. д. о. о. из И. о пријему на посао од 25. марта 2010. године, Уговор о раду од 25. марта 2010. године, Решење о отказу уговора о раду од 25. марта 2011. године, Уговор о раду од 25. марта 2011. године, потврда о поднетој одјави на обавезно здравствено осигурање, Пресуда Апелационог суда у Новом Саду бр. Гж1 537/12 од 12. марта 2012. године, Пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 420/10 од 9. јуна 2010. године, Пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 421/10 од 19. априла 2010. године, Пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 418/10 од 30. августа 2010. године, Пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 419/10 од 4. новембра 2010. године, Пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 424/10 од 4. новембра 2010. године, Извештај заштитника грађана бр. 11-1571/10 од 13. октобра 2010. године, Извештај међународне организације о кршењу синдикалних права у „Г. Т“ д. о. о. из С. П., и захтев за утврђивање репрезентативности синдиката.

- 1.4. У складу са чланом 38. *Закона о забрани дискриминације*, странама у поступку понуђено је спровођење поступка мирења, али овај предлог није прихваћен.
- 1.5. Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка 6. новембра 2012. године упућен захтев Б. А, директору Привредног друштва „Г. Т“ д. о. о. из С. П, да се, у року од 15 дана од дана

пријема захтева, изјасни на наводе из притужбе.

- 1.6. Како се Б. А. у остављеном року није изјаснио, а захтев је примио 11. новембра 2012. године, повереници за заштиту равноправности били су доступни искључиво наводи из притужбе, докази који су уз притужбу достављени, као и општепознате чињенице.

2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ

- 2.1. У току поступка, из навода из притужбе и достављених доказа, утврђено је да је Решењем Министарства рада и социјалне политике бр. 110-00-935/2009-02 од 30. јуна 2009. године синдикална организација „Г. Т“ д. о. о. уписана у регистар синдиката. Увидом у Обавештење *Самосталног синдиката металаца Србије*, Синдикалне организације „Г. Т“ д. о. о. С. П. бр. 62/09 од 19. августа 2009. године, утврђено је да су за чланове синдикалног одбора изабрани З. В, З. Ф, Д. К, З. Т, Д. Ђ, Б. В. и Ђ. П.
- 2.2. Увидом у Пресуду Основног суда у Сремској Митровици судске јединице у Старој Пазови бр. П1-421/10 од 19. априла 2010. године, закључено је да је суд донео пресуду према којој је дошло до незаконитог престанка радног односа као последице синдикалног деловања З. Ф., и према којој је наложено да се З. Ф. врати на рад.
- 2.3. Увидом у Решење бр. 264 од 19. фебруара 2010. године, утврђено је да је З. Ф. враћен на рад у Привредном друштву „Г. Т“ д. о. о. из С. П, као и да је премештен на радно место *радник III у одржавању*.
- 2.4. Из потврде од 8. марта 2010. године, закључено је да је Б. Л, прокуриста Привредног друштва „Г. Т“ д. о. о. из С. П, упутио З. Ф. на коришћење слободних дана у периоду од 8. до 15. марта 2010. године.
- 2.5. Увидом у Анекс уговора о раду у случају упућивања запосленог код другог послодавца без сагласности запосленог бр. 426 од 15. марта 2010. године, утврђено је да је З. Ф. упућен на рад у Привредно друштво Л. д. о. о. из И., на период од годину дана.
- 2.6. Увидом у Уговор о раду бр. 95060927 од 26. марта 2011. године, констатовано је да је З. Ф. радни однос у Привредном друштву „Г. Т“ д. о. о. из С. П. засновао на неодређено време.
- 2.7. Даљим увидом у документацију, утврђено је да је у периодима од 26. марта - 4. априла 2011. године, 4- 11. априла 2011. године, 11. априла - 4. маја 2011. године и 4- 9. маја 2011. године, Б. Л, прокуриста Привредног друштва „Г. Т“ д. о. о. из С. П, упућивао подносиоца притужбе кући, и то потврдама о упућивању у којима је наведено да ће му за то време лични доходак бити исплаћиван као да је радио.

- 2.8. Увидом у Анекс уговора о раду у случају упућивања запосленог код другог послодавца без сагласности запосленог бр. 1784 од 9. маја 2011. године, закључено је да је З. Ф. привремено упућен на рад код послодавца Л. д. о. о. из И., на период од годину дана. Увидом у Уговор о раду бр. 15/11 од 20. маја 2011. године, утврђено је да је З. Ф. радни однос са Привредним друштвом Л. д. о. о. засновао на период од годину дана.
- 2.9. Увидом у Уговор о раду бр. 95060927 од 20. маја 2012. године, утврђено је да је З. Ф. радни однос са привредним друштвом „Г. Т“ д. о. о. из С. П. засновао на неодређено време.
- 2.10. Даљим увидом у документацију, закључено је да је З. Ф. у току 2012 године, у периодима од 21. маја - 4. јуна, 4 - 19. јуна 19. јуна - 6. августа, 6.-20. августа и 20. августа - 1. октобра, од М. В, у име Привредног друштва „Г. Т“ д. о. о. из С. П, добијао потврде о упућивању кући, као и да је тим потврдама одређено да ће му се за то време исплаћивати лични доходак и регрес као да је радио.
- 2.11. На основу пресуда Основног суда у Сремској Митровици бр. П1 420/10 од 9. јуна 2010. године, П1 421/10 од 19. априла 2011. године, П1 418/10 од 30. августа 2010. године, П1 419/10 од 4. новембра 2010. године и П1 424/10 од 4. новембра 2010. године, утврђено је да је В. З, К. Д, Т. З, В. Б. и П. Ђ. радни однос престао на незаконит начин.

3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА

- 3.1. Повереница за заштиту равноправности, приликом одлучивања о овом предмету, имала је у виду наводе из притужбе, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.
- 3.2. Имајући у виду предмет ове притужбе, повереница за заштиту равноправности констатује да је потребно утврдити да ли је континуирано упућивање кући З. Ф. последица његовог чланства у синдикалном одбору, односно да ли је тиме послодавац „„Г. Т““ д. о. о. из С. П. извршио акт дискриминације.

Правни оквир

- 3.3. Повереник за заштиту равноправности је самосталан, независан и специјализован државни орган, установљен *Законом о забрани дискриминације*, са задатком да ради на сузбијању свих облика и видова дискриминације и остваривању равноправности у друштву. Надлежност Повереника за заштиту равноправности широко је одређена, у складу са међународним стандардима, како би се омогућило да делотворно и ефикасно остварује своју улогу. Једна од основних надлежности Повереника јесте

да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.

- 3.4. Устав Републике Србије забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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, психичког или физичког инвалидитета. Такође, одредбом чл. 55. ст. 1. прописано је да се јемчи слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања.
- 3.5. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, којим је дискриминација дефинисана као *свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 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 и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима*. Чланом 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. Одредбама чл. 15-27. *Закона о забрани дискриминације* дефинисани су посебни случајеви дискриминације. Поред осталог, чл. 25. забрањена је дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци, односно синдикалној организацији. Имајући у виду околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантна је и одредба чл. 16. којом је прописана забрана дискриминације 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 једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на

образовање, на ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Поред тога, *Законом о забрани дискриминације* дефинисани су и тешки облици дискриминације, па се једним од видова тешке дискриминације сматра дискриминација која је извршена више пута (поновљена дискриминација) или која се чини током дужег временског периода (продужена дискриминација) према истом лицу или групи лица.

- 3.6. *Закон о раду* такође забрањује дискриминацију, односно, сваки облик дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, на основу пола, рођења, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања односно инвалидности, националне припадности, вероисповести, брачног статуса, породичних обавеза, сексуалног опредељења, политичког или другог уверења, социјалног порекла, имовинског стања, чланства у политичким организацијама, синдикатима или неког другог личног својства. Одредбама чл. 20. дискриминација је забрањена, између осталог, и у односу на услове рада и сва права из радног односа.
- 3.7. Уредбом о ратификацији конвенције Међународне организације рада бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, прописано је да радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право да, без претходног одобрења, образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута организација.
- 3.8. Уредбом о ратификацији конвенције Међународне организације рада бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање, прописано је да радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у области запослења, која би могла да буде штетна по синдикалне слободе. Даље је прописано да се таква заштита може нарочито применити уколико се ради о делима која би имала за циљ да се запослење радника подреди услову неучлањивања у синдикат или изласка из њега, да се радник отпусти или да му се свим осталим средствима нанесе штета због чланства у синдикату или учешћу у синдикалним делатностима изван радних часова, односно, уз пристанак послодавца, и за време радних часова

Анализа доказа достављених уз притужбу

- 3.9. На основу доказа који су достављени уз притужбу, утврђено је да је З. Ф. био члан синдикалног одбора синдиката, као и да је водио два судска поступка против послодавца. Такође, утврђено је да је свим члановима синдикалног одбора престао радни однос, и да је суд у шест случајева утврдио да је то учињено на незаконит начин.
- 3.10. Повереница за заштиту равноправности утврдила је да је З. Ф. након судског поступка због незаконитог престанка радног односа, узимајући у обзир и оне периоде када је био упућиван на рад код другог послодавца,

био у радном односу у Привредном друштву „Г. Т“ д. о. о. из С. П. у три периода: од 19. фебруара до 25. марта 2010. године, од 25. марта до 9. маја 2011. године и од 9. маја 2012. године па до тренутка доношења мишљења.. На основу потврда о упућивању кући и временског периода на који су се оне односиле, повереница за заштиту равноправности констатује да је током сва три наведена периода у којима се водио као запослени у Привредном друштву „Г. Т“ д. о. о. из С. П., З. Ф. све време провео ван радног места, и то искључиво зато што му је послодавац тако наложио. Самим тим, може се закључити да је З. Ф. након престанка радног односа, а који је проузрокован стицањем статуса синдикалног представника, ускраћена могућност да ради на свом радном месту тако што је константно био упућиван кући, што је у супротну закону.

- 3.11. Повереница за заштиту равноправности узела је у обзир чињеницу да је З. Ф. примао лични доходак и регрес за временски период током којег га је послодавац упућивао кући, али је мишљења да је у конкретном случају то ирелевантно, имајући у виду да је оваквим поступком послодавца З.Ф. више пута, током дужег временског периода, био онемогућен да долази на своје радно место и оствари радне обавезе за које прима плату као и остали запослени, те је на тај начин стављен у неједнак положај у односу на све остале запослене који су у могућности да на основу оствареног рада добију новчану накнаду.
- 3.12. Имајући у виду наводе из притужбе, као и документацију која је достављена уз притужбу, може се закључити да је, након што је постао члан синдикалног одбора, З. Ф. радни однос прекинут на незаконит начин. Судском одлуком З.Ф. је враћен на посао, након чега је два упућен на рад код другог послодавца, а у међувремену је континуирано упућиван кући. Стога, може се констатовати да је синдикално деловање подносиоца притужбе довело до низа поступака послодавца који су З. Ф. ставили у неједнак положај и онемогућиле му да ужива једнака права као и сви запослени.
- 3.13. Будући да је подносилац притужбе изнео чињенице и понудио доказе којима је акт дискриминације учинио вероватним, терет доказивања да услед таквог акта није дошло до повреде начела једнакости сноси послодавац, Привредно друштво „„Г. Т““ д. о. о. из С. П, сагласно чл. 45. *Закона о забрани дискриминације*. Од Привредног друштва „„Г. Т““ д. о. о. из С. П. затражено је да у изјашњењу на наводе из притужбе, између осталог, наведе и то колико чланова/ица синдикалног одбора, који/које су враћене на посао после судског поступка, континуирано добија потврде о упућивању кући, као и да о томе достави доказе. Повереница за заштиту равноправности још једном констатује да се послодавац није изјаснио на наводе из притужбе, па самим тим није ни указао на чињенице нити доставио доказе који би потврдили да није извршен акт дискриминације, што је био дужан да учини на основу чл. 45. *Закона о забрани дискриминације*, како би показао да такво поступање није у узрочно-последичној вези са личним својством подносиоца притужбе.

- 3.14. Имајући у виду одредбу Закона о забрани дискриминације којом је прописано да Повереник за заштиту равноправности неће деловати уколико је поступак пред судом већ покренут или правоснажно окончан по истој правној ствари, повереница за заштиту равноправности није била у могућности да цени околност упућивања на рад код другог послодавца и узрочно-последичну везу са синдикалним деловањем З. Ф, јер се поводом те околности још увек води судски поступак.

4. МИШЉЕЊЕ

Као последицу синдикалног деловања З. Ф, Привредно друштво „„Г. Т““ д. о. о. из С. П. је континуираним упућивањем кући, које се поновило више пута и трајало током дужег временског периода, онемогућило З. Ф. да буде на радном месту и обавља рад, чиме је извршило тежак акт дискриминације на основу личног својства – чланства у синдикалној организацији, забрањен чл. 24. Закона о забрани дискриминације, у вези са чл. 6. и чл. 13. ст. 1. т. 6. Закона о забрани дискриминације и чл. 18. Закона о раду.

5. ПРЕПОРУКА

Повереница за заштиту равноправности препоручује Привредном друштву „„Г. Т““ д. о. о. из С. П.:

- 5.1. Да без одлагања предузме све потребне мере које ће омогућити да З. Ф. обавља посао на свом радном месту под једнаким условима као и остали запослени.
- 5.2. Да убудуће води рачуна да својим поступцима не крши одредбе Закона о забрани дискриминације, односно да се суздржи од неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања и пропуштања (искључивања, ограничавања или давање првенства) у односу на лица или групе лица, које се заснива на неком личном својству.

Неопходно је да Привредно друштво „„Г. Т““ д. о. о. из С. П. обавести повереницу за заштиту равноправности о поступању по препоруци, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно чл. 40. Закона о забрани дискриминације, уколико Привредно друштво „„Г. Т““ д. о. о. из С. П. не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене против којег није допуштена жалба, а за случај да се ово решење не спроведе, повереница за заштиту равноправности ће о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Притужба Г.О. против П.С. због дискриминације на основу чланства у политичким и другим организацијама у области рада (дел. бр. 309 од 5. 2. 2013.)

МИШЉЕЊЕ БР. 509/2012

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је Г. О. поднела у своје име, као и у име, и уз сагласност, седам тренера плеса: Н. Ј. В, С. С, В. В, О. С, Ј. Г, Ј. М. и Р. В, против П. с. С, због дискриминације на основу припадности организацији Н. п. о. I. S.

1. ТОК ПОСТУПКА

- 1.1. Повереници за заштиту равноправности обратила се 6. новембра 2012. године Г. О., притужбом коју је поднела у своје име, и у име, и уз сагласност, седам тренера плеса: Н. Ј. В, С. С, В. В, О. С, Ј. Г, Ј. М. и Р. В, против П. с. С. У притужби је наведено да су дискриминисане јер су чланице Н. п. о. I. S, јер је П. с. С. лиценцирао искључиво спортске стручњаке који нису чланови Н. п. о. I. S, а изузео спортске стручњаке који су чланови ове организације, упркос њиховим писаним молбама и захтевима да их лиценцирају у складу са Правилником П. с. С.
- 1.2. У притужби је, између осталог наведено:
- да су Н. Ј. В, оперативна тренера плеса из П, С. С, оперативна тренера плеса из К, В. В, оперативна тренера плеса из П, Б. Ђ, оперативни тренер плеса из Ј, О. С, оперативна тренера плеса из Б, Ј. Г, оперативна тренера плеса из Б, Г. Г, оперативни тренер плеса из Л, Ј. М, оперативна тренера плеса из Л, М., тренера плеса из Б, Г. О, дипломирана тренера плеса и професорка физичког васпитања из Н. С. и Р. В. дипломирана тренера плеса и професорка физичког васпитања из Н. С, дискриминисани на основу личног својства да су спортски стручњаци у грани спорта *плес* и да су активни чланови Н. п. о. I. S. (МБ:) која се бави системом такмичења гране спорта *плес*;
 - да је П. с. С. (МБ:) грански савез преко којег се остварује интерес у грани спорта *плес*, а који је примио у чланство Н. п. о. I. S;
 - да је П. с. С. лиценцирао само спортске стручњаке спортског плеса који нису чланови Н. п. о. I. S, упркос низу писаних молби и захтева да се лиценцирају и спортски стручњаци модерног плеса који су чланови Н. п. о. I. S, а у складу са постојећим правилником у којем не постоје одредбе на основу којих би се правиле разлике између стручњака у зависности од тога да ли се они баве модерним или спортским плесом, већ се о плесу говори као о јединственој грани спорта која обухвата и спортски плес и модеран плес;

- да је *Правилником о спортским гранама у Републици Србији* у члану 2. став 2. тачка 30. (неолимпијски спортови) прописано да је *Плес* (спортски плес; модеран плес) спортска грана у Републици Србији;
- да на дипломама спортских стручњака у плесу нигде не пише *дипломирани тренер спортског плеса* или *дипломирани тренер модерног плеса*, већ само *дипломирани тренер плеса*, зато што је то јединствена грана спорта која обухвата и спортски плес (латино-америчке и стандардне плесове) и модеран плес (перформинг арт, уличне плесове, специјалне плесове у пару и друге);
- да је 15. марта 2012. године Н. п. о. I. S примљена у чланство *Плесног савеза Србије*, као и да су П. с. С. спортски стручњаци у плесу (појединачно) благовремено доставили доказе о спортским звањима;
- да је 28. марта 2012. године П. с. С. послао ценовник за 2012. годину Н. п. о. I. S;
- да је Н. п. о. I. S, познавајући постојећи *Правилник о лиценцирању П. с. С.*, свесна да испуњава услове за лиценцирање спортских стручњака (тренера и судија), 29. марта 2012. године упитала П. с. С. какву је документацију потребно доставити ради добијања лиценце за тренере;
- да је П. с. С. на то одговорио да ће, најкасније током следећа три месеца, донети нови *Правилник о лиценцирању П. с. С.*, и да ће их обавестити о свему потребном;
- да су 8. маја 2012. године поново затражили обавештење о документацији коју је потребно доставити П. с. С. како би лиценцирали тренере и судије, а да је П. с. одговорио да ће све клубове обавестити истовремено, *када дође време за то*;
- да је 25. маја 2012. године Судијска комисија П. с. С. заседала и донела одлуку о лиценцирању В. Ж, судије Плесног савеза за 2012. годину, чиме је поступала по постојећем *Правилнику о лиценцирању*, али искључиво према стручњацима спортског плеса (који нису чланови Н. п. о. I. S);
- да је 20. јуна 2012. године П. с. С. доставио допис да је Председништво П.с. привремено лиценцирало тридесет плесних стручњака, међу којима нема спортских стручњака који су чланови Н. п. о. I. S, а који су благовремено предали П. с. дипломе о спортском звању, као и да је П. с. С. оставио рок клубовима који нису доставили потврде о ангажованим плесним стручњацима, са документацијом, да то учине у року од једног дана (до 21. јуна 2012. године);
- да П. с. С. није одговорио на захтев Н. п. о. I. S. од 21. јуна 2012. године, којим је тражено образложење о необавештавању о потреби достављања додатних докумената, као и о нелиценцирању тренернице Р. В, чији је клуб (V. D. K.) послао захтев и документа 5. марта 2012. године;

- да је Д. Ј, генерална секретарка Н. п. о. I. S, 21. јуна 2012. године лично однела генералној секретарки П. с. С. документацију спортских стручњака који су чланови ове организације, и да је генерална секретарка П. с. С. одбила да прими донету документацију (копије диплома тренера, копије извода из матичне књиге рођених и копије међународних диплома за судије);
- да је 27. јуна 2012. године Председништво П. с. С. донело одлуку да привремено лиценцира седам плесних стручњака, међу којима нема ниједног спортског стручњака у плесу који је члан Н. п. о. I. S;
- да је, 5. марта 2012. године, Клуб V. D. (члан). послао захтев за учлањење П. с. С (са регистрацијом четири такмичара и копијом дипломе тренера и личне карте тренера), и да је 15. марта 2012. године примљен у чланство;
- да је клуб V. D. од 15. марта до 3. маја 2012. године извршио више уплата за чланарину, додаток чланарине, регистрацију плесача и котизације за такмичења;
- да се клуб V. D. путем упита, молби и захтева три пута обраћао Савезу поводом лиценцирања тренера и судија у плесу, и то: 29. марта, 8. маја и 21. јуна 2012. године;
- да је Председништво П. с. С. 3. јула 2012. године донело одлуку којом упозорава Плесни клуб V. D. да није доставио комплетну документацију за регистрацију и лиценцирање такмичара, и да због тога може бити искључен из чланства, као и да му оставља рок од 7 дана да достави нову документацију;
- да клуб V. D. није доставио додатну документацију, јер од јула до септембра 2012. године клуб није радио, као и због тога што није наведено која документација треба да се достави;
- да је П. с. С. 29. септембра 2012. године послао Н. п. о. I. S. опомену пред искључење, које ће ступити на снагу уколико Н. п. о. I. S. не достави детаљну документацију о свим плесачима и њиховим клубовима, али не и спортским стручњацима;
- да П. с. С. од својих чланова то до сада никада није тражио, али да је Н. п. о. I. S. ипак доставио ту документацију, која је садржала око 14 кг папира о свим плесачима Н. п. о. I. S

Уз притужбу је достављен и *Правилник о лиценцирању стручњака, судија и организација у области плеса* – пречишћен текст, од 19. јануара 2011. године.

- 1.3. Г. О. је, електронском поштом, 14. новембра 2012. године доставила допуну притужбе, у којој је наведено да је П. с. С. искључио Н. п. о. I. S. из чланства, а у прилогу је доставила и Записник са 9. састанка Председништва П. с. С. одржаног 13. новембра 2012. године.

- 1.4. У допуни притужбе од 4. децембра 2012. године, Г. О. је доставила сагласности седам спортских стручњакиња које су сагласне да се води поступак пред Повереником за заштиту равноправности: Н. Ј. В, С. С, В. В, О. С, Ј. Г, Ј. М. и Р. В.
- 1.5. Уз допуну притужбе достављени су и следећи докази: Статут П. с. С. од 20. марта 2012. године, Одлука П. с. С. број 875 од 15. марта 2012. године о пријему Н. п. о. I. S.. у чланство, Ценовник П. с. С. од 28. марта 2012. године, *Правилник о лиценцирању стручњака, судија и организација у области плеса* - пречишћен текст од 19. јануара 2011. године, електронску преписку између Г. О. и П. с. С. од 29. марта 2012. године и клуба V. D. и П. с. С. од 08. и 10. маја 2012. године, Записник са 5. састанка Судијске комисије П. с. С. од 25. маја 2012. године, електронску преписку између организације Н. п. о. I. S. и П. с. С. од 2. и 4. јуна 2012. године, Записник са 15. састанка Председништва П. с. С. од 20. јуна 2012. године, електронска писма организације Н. п. о. I. S.. упућена П. с. С. 21. јуна 2012. године и Записник са 18. састанка Председништва П. с. С. од 22. јуна 2012. године.
- 1.6. У допуни притужбе предложено је и саслушање Д. Ј, која је 21. јуна 2012. године лично однела у П. с. С. документацију потребну за лиценцирање спортских стручњака.
- 1.7. У циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, а у складу са чл. 35. ст. 4. и чл. 37. ст. 2. *Закона о забрани дискриминације*, у току поступка је прибављено изјашњење П. с. С.
- 1.8. У изјашњењу П. С, председника П. с. С, бр. 028 од 21. јануара 2013. године, између осталог је наведено:
 - да је П. с. С. национални грански спортски савез препознат од Министарства омладине и спорта Републике Србије;
 - да су од оснивања Савеза 1997. године, имали низ финансијских, пореских и спортских контрола; да њихови финансијски извештаји подлежу редовним ревизорским контролама, као и да су у 2012. години имали и низ спортских контрола Министарства омладине и спорта, и да ни једна није показала неправилности у раду;
 - да је активностима којима се баве Г. О. и Н. п. о. I. S, скоро годину дана уназад, угрожен нормалан рад већине организација и клубова који се баве плесом у Србији;
 - да је 20. априла 2012. године ИДО светска организација суспендовала три лиценце Г. О. на годину дана (судијску лиценцу, лиценцу супервизора и лиценцу главног судије);
 - да је 15. марта 2012. године Н. п. о. I. S. примљена у чланство П. с. С, само десет дана пред одржавање Скупштине савеза на којем је међан статут;
 - да је Статут П. с. С. међан да би се активностима савеза придодео и модеран плес, који није признат као спорт у свету;

- да је *Клуб спортског плеса V.D.* примљен у П. с. С док су на снази били стари статут, стара акта и стари ценовник, као и да *Клуб спортског плеса V. D.* никада није испунио услове за пријем у чланство;
 - да сваки клуб који је члан Савеза има обавезу да региструје минимум два плесна пара, а да је *Клуб спортског плеса V. D.* доставио само три сета докумената (за три особе);
 - да је Г. О. обавештена о томе да није доставила документа за четвртог такмичара и опомињана да тиме нису испуњени услови прописани *Правилником о додатним критеријумима за пријем у чланство П. с. С.* од 23. јуна 2010. године;
 - да је Г. О. што се тиче евентуалног лиценцирања, под суспензијом од стране ИДО светске организације, а да П. с. С. нема информацију да је она дипломирани тренер плеса и професорка физичког васпитања;
 - да су тачни наводи да је Савез планирао да донесе Правилник о лиценцирању још у првој половини 2012. године, али да до дана достављања изјашњења Поверенику за заштиту равноправности није донет подзаконски акт који би требало да регулише систем лиценцирања у спорту, док стари није усклађен са *Законом о спорту* из 2011. године;
 - да је Председништво П. с. С. на 15. састанку извршило привремено лиценцирање плесних стручњака, „*који су се званично обратили Савезу*”, и да је на том списку лиценцираних стручњака и Д. Ј, лице одговорно за заступање Н. п. о. I. S;
 - да Н. п. о. I. S. никада није П. с. С. доставила следеће документа, нити су то учинили њихови чланови:
 1. копије документације клубова неопходне за чланство у ПСС;
 2. копије документације неопходне за регистрацију такмичара;
 3. званичне молбе за лиценцирање или судија или тренера;
 - да је Н. п. о. I. S. игнорисала све позиве П. с. С. да достави документа; да су радили и функционисали против Статута П. с. С. и *Закона о спорту*, тако што су организовали такмичења на којима су судили и организовали семинаре.
- 1.9. У прилогу изјашњења на притужбу П. с. С. доставио је и следеће:
- фотокопије првих страна решења Министарства омладине и спорта, Групе за инспекцијски надзор из фебруара и марта 2012. године и Обавештење о ванредном инспекцијском надзору Покрајинског секретаријата за спорт и омладину бр. 116-66-8/2012-01 од 6. јуна 2012. године;
 - фотокопију Кривичне пријаве против Г. О. од 15. јула 2011. године, фотокопију Захтева за покретање инспекцијског надзора Покрајин-

ском секретаријату за спорт и омладину од 30. марта 2012. године, фотокопију Решења ИДО светске организације о суспензији Г. О. од 20. априла 2012. године са преводом судског тумача;

- копију Притужбе такмичара на рад спортског инспектора Министарству омладине и спорта од 25. маја 2012. године и фотокопију Захтева такмичара упућеног Заштитнику грађана 25. маја 2012. године;
- извод из Статута П. с. С. који је био на снази до 20. марта 2012. године, *Правилник о додатним критеријумима за пријем у чланство П. с. С.* донет на седници одржаној 23. јуна 2010. године, Ценовник П. с. С. од 4. новембра 2009. године;
- електронску преписку између П. с. С. и Г. О. од 3. маја 2012. године и између П. с. С. и клуба „V. d.” од 4. јула 2012. године и 28. септембра 2012. године;
- аналитичке картице Универзитетског клуба V. из Н. С;
- Записник са 15. састанка Председништва П. с. С. од 20. јуна 2012. године, као и електронска писма којим је плесним клубовима послат записник;
- електронску преписку П. с. С. и Н. п. о. I. S. од 22. марта 2012. године и 3. априла 2012. године;
- извештаје са такмичења која је организовала Н. п. о. I. S. 5. маја 2012. године у Нишу, 10. јуна 2012. године у Врњачкој Бањи, 1. децембра 2012. године у Ваљевоу, као и обавештење за клубове, судије и тренере о организовању полагања судијских испита и семинара.

2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ

- 2.1. У току поступка, из навода из притужбе и достављених доказа, утврђено је да је Председништво П. с. С. на 7. састанку, одржаном 15. марта 2012. године, по извршеној провери документације поднете уз захтев за пријем у чланство П. с. С, донело одлуку да се П. с. С. Н. п. о. I. S. из Б. прима у чланство.
- 2.2. Обе стране су доставиле велики број доказа о узајамној електронској преписци поводом лиценцирања спортских стручњака, регистрације такмичара и услова за учлањење клуба у П. с. С. по новом Статуту П. с. С. У приложеној преписци се налази пуно упита и молби које су Г. О. и Н. п. о. I. S. упутили П. с. С.
- 2.3. Увидом у оригинал и превод одлуке Интернационалне плесне организације од 20 априла 2012. године, утврђено је да је Председништво Интернационалне плесне организације суспендовало Г. О. лиценцу ИДО судије на годину дана, заједно са њеном лиценцом супервизора и председника,

због злоупотребе DIES и двоструког пријављивања на Европском првенству у шоу-денсу у Новом Саду, као и да ће суспензија почети 14. априла 2012. године и да Г. О. може поново поднети захтев за издавање лиценце 13. априла 2013. године.

- 2.4. Утврђено је да је Председништво П. с. С. на 15. састанку, одржаном 20. јуна 2012 године, донело одлуку о *„привременом лиценцирању плесних стручњака П. с. С. за клубове који су чланови Савеза, а на основу валидне документације (потврда о стручној оспособљености, уверења и диплома високошколских установа) коју су клубови предали канцеларији ПСС-а”*. На списку 30 лиценцираних спортских стручњака/иња, налази се и име Д. Ј. (под бројем 4), генералне секретарке Н. п. о. I. S ..

3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА

- 3.1. Повереница за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имала је у виду наводе из притужбе, изјашњења, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.
- 3.2. Задатак Повереника за заштиту равноправности, у овом предмету, јесте да оцени да ли је П. с. С. дискриминисао спортске стручњакиње, подносио притужбе, тако што није одобрио њихове захтеве за издавање лиценци за спортске стручњакиње у спортској грани плеса, јер су чланице Националне плесне организације.

Правни оквир

- 3.3. Повереник за заштиту равноправности је самосталан, независан и специјализован државни орган, установљен *Законом о забрани дискриминације*, са задатком да ради на сузбијању свих облика и видова дискриминације и остваривању равноправности у друштвеним односима. Надлежност Повереника за заштиту равноправности широко је одређена, у складу са међународним стандардима, како би се омогућило да делотворно и ефикасно остварује своју улогу. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.

- 3.4. Устав Републике Србије забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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, психичког или физичког инвалидитета.
- 3.5. Уставна забрана дискриминације разрађена је *Законом о забрани дискриминације*, којим је дискриминација дефинисана као *свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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 етничком пореклу, језику, верском или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу и чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.*

Анализа доказа достављених уз притужбу и навода из изјашњења

- 3.6. Анализом приложених доказа, утврђено је да је Н. п. о. I. S. примљена у чланство П. с. С. одлуком од 15. марта 2012. године.
- 3.7. Анализом Статута П. с. С. од 20. марта 2012. године, утврђено је да клубови и плесне организације могу постати чланови П. с. С. у различитим категоријама, ако испуњавају опште и посебне услове прописане Статутом П. с. С. Посебни услови су прописани и за клубове спортског плеса и за клубове модерног плеса. Када су у питању клубови модерног плеса, посебни услови су следећи: ангажман одређеног броја лиценцираних плесних стручњака са одговарајућом лиценцом и регистрован број такмичара који су у одређеном периоду учествовали на одређеном броју такмичења, а све зависно од категорије чланства.
- 3.8. Статутом је прописано да, приликом учлањења у П. с. клуб или организација добија статус *привременог члана*, и да је након две, односно четири године, могућа промена статуса у складу са прописаним критеријумима. Клуб може изгубити одређену категорију чланства по истом принципу по којем је и стекао. Чланство у Савезу може престати, између осталог, и искључењем, ако члан престане да испуњава услове за пријем у чланство.
- 3.9. Анализом *Правилника о лиценцирању стручњака, судија и организација у области плеса*, кога је донело Председништво П. с. С. 19. јануара 2011. године, закључено је да је за спортске стручњаке, судије и плесне организације, дозвола за рад (лиценца) неопходан услов за стицање права на рад у пракси. Одредбама Правилника прописане су врсте лиценци за плесне

- стручњаке, врсте лиценци за плесне организације и услови за стицање лиценци, као и поступак за лиценцирање стручњака и организација.
- 3.10. Утврђује се да је Правилником прописано да документација у поступку лиценцирања плесних стручњака мора да садржи: захтев за издавање лиценце попуњен на прописаном обрасцу Савеза, кратку биографију, две фотографије, доказ о плаћеним трошковима поступка лиценцирања, доказ о стеченом степену образовања или стручне оспособљености и друге потребне доказе прописане Правилником, у зависности од врсте лиценце која се тражи.
- 3.11. Подносиоце притужбе наводе да је П. с. С, у више наврата, избегавао да одговори на њихове захтеве и молбе о достављању услова за лиценцирање спортских стручњака. Достављена је и електронска преписка од 29. марта 2012. године, из које се види да је Г. О. поставила П. с. С. питања о условима за лиценцирање тренера и клуба, а да је од Савеза добила одговоре о будућем правилнику којим ће све бити прописано и о чему ће бити обавештена. Такође, достављена је и преписка сличне садржине између П. с. С. и клуба V. D; организације Н. п. о. I. S. и П. с. С. од 2. и 4. јуна 2012. године.
- 3.12. П. с. С. је доставио доказ - копију електронске преписке са Н. Ј. В. из организације Н. п. о. I. S. од 3. априла 2012. године, који показује да је П. с. С. одговорио на питање шта је потребно да би се клуб примио у чланство П. с. С. Из фотокопије електронског писма, јасно је да су у прилогу писма достављена следећа документа: документација за пријем клуба у чланство ПСС-а, молба за пријем у чланство, одлука о удруживању, упитник за књигу чланова ПСС-а, изјава за Арбитражу, изјава за Статут, списак чланова, молба за регистрацију такмичара, приступница клубу, регистрација такмичара и ценовник ПСС.
- 3.13. Из приложених доказа, остало је нејасно да ли је Г. О, или неко лице из Н. п. о. I. S, поднело захтеве за лиценцирање спортских стручњака, као и да ли су клубови или спортски стручњаци то урадили самостално. П. с. С. у изјашњењу наводи да ни Н. п. о. I. S ни њени члановинакада нису доставили званичне молбе за лиценцирање судија или тренера. У допуни притужбе, Г. О. наводи да су у просторијама П. с. С. одбили да приме донету документацију, и као сведокињу наводи Д. Ј, секретарку организације Н. п. о. I. S. С друге стране, ни П. с. С. ни организација Н. п. о. I. S. нису доставили ни једно решење П. с. С. којим се одбија захтев за лиценцирање спортских стручњака, што доводи до закључка да за лиценцирање спортских стручњака Н. п. о. I. S, осим упућених питања, званично нису ни поднели захтеви.
- 3.14. Одлучујућа чињеница у конкретном случају јесте то што је на 15. састанку, одржаном 20. јуна 2012. године, Председништво П. с. С. донело одлуку о привременом лиценцирању плесних стручњака, међу којима се налази и Д. Ј, чланица Н. п. о. I. S С обзиром на то да је у допуни притужбе Д. Ј. назначена као секретарка Н. п. о. I. S, њеним привременим лиценцира-

њем као спортске стручњакиње плеса утврђено је да П. с. С. не врши дискриминацију спортских стручњакиња на основу њихове припадности Н. п. о. I. S. Наиме, ако је П. с. С. издао лиценцу спортској стручњакињи која је чланица организације Н. п. о. I. S, неосновано је тврђење да су подносиатељке притужбе стављене у неједнак положај у односу на лиценциране стручњаке који нису чланови организације Н. п. о. I. S.

- 3.15. Повереница за заштиту равноправности се није упуштала у анализу да ли је поступањем П. с. С. или/и Н. п. о. I. S. извршен неки други пропуст у раду или деловању, јер то није у надлежности овог државног органа, те из тих разлога није узимала у разматрање поднете доказе који се не односе на дискриминацију.

4. МИШЉЕЊЕ

Неиздавањем лиценци спортским стручњакињама Н. п. о. I. S, П. с. С. није прекршио одредбе *Закона о забрани дискриминације*.

II ПРЕПОРУКЕ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Повереник за заштиту равноправности, у оквиру својих надлежности дефинисаних *Законом о забрани дискриминације*, препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности у друштвеним односима.

Основни циљ ових препорука јесте да се органима јавне власти и другим субјектима укаже на потребу предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности. Поред тога, препоруке за предузимање мера могу бити усмерене и ка томе да се превентивним деловањем спрече и отклоне структурална и институционална дискриминација, као и да се унапредиделотворност система заштите од дискриминације и повећа ефикасност институција система у превазилажењу предрасуда, стереотипа и дискриминаторне праксе.

У периоду од 1. јула 2010. године до 30. маја 2013. године упућене су четири препоруке мера за остваривање равноправности у области рада и запошљавања.

Препорука Националној служби за запошљавање за предузимање мера ради спречавања дискриминације на основу пола приликом оглашавања радних места и подстицања запошљавања мање заступљеног пола (дел. бр. I–РП–1–13/10 од 15. 7. 2010. год.³¹)

У представци грађанке Н.С. истиче се да је она завршила Машински факултет и да је инжењерка машинске струке, те да је пријављена на евиденцији Националне службе за запошљавање, филијала Нови Сад, као незапослено лице.

У представци се наводи да се странка обратила Националној служби за запошљавање, филијали Нови Сад, зато што ниједном није била обавештена о слободним радним местима код послодаваца који траже машинске инжењере, а да има информацију да њене колеге мушког пола јесу. Том приликом је сазнала да послодавци могу да одлуче да ли желе да позову на разговор мушкарца или жену, односно да на формулару који им шаље НСЗ имају могућност да наведу пол кандидата, као један од критеријума за избор кандидата/киње.

31 Ову препоруку су заједно припремили и издали Заменица покрајинског омбудсмана и Повереник за заштиту равноправности

Поводом ове представке, Покрајински омбудсман, као институција која се бави заштитом и унапређењем људских права и поступа по представкама грађана/ки, извршио је увид у један од формулара НСЗ (захтев за стручно оспособљавање и запошљавање младих) и том приликом је установљено да је овај формулар родно неутралан, па се претпоставља да послодавци сами уписују жељени пол кандидата у оквиру рубрике *додатни захтеви за селекцију кандидата*.

Полазећи од чињенице да дискриминација на основу пола започиње већ приликом запошљавања, односно при самом оглашавању слободних радних места, тиме што се пол наводи као један од услова за посао или се у огласима не наводи да се за радно место могу јавити особе оба пола, Покрајински омбудсман и повереница за заштиту равноправности сматрају да је приликом пријема захтева послодаваца у којима је означен пол кандидата, НСЗ дужна да послодавце упозори на одредбе *Закона о забрани дискриминације* и *Закона о равноправности полова*, који забрањују дискриминацију по основу пола. Ова обавеза произлази из чл. 9 *Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености* ("Сл. гласник РС", бр. 36/2009), којим је предвиђена дужност НСЗ да послодавцу и лицу које тражи запослење пружа обавештења о законима, подзаконским прописима, колективним уговорима и другим општим актима који су на снази, о правима, обавезама и одговорностима послодаваца и запослених, као и њихових удружења, који се односе на запошљавање и осигурање за време незапослености, као и савете о начину и поступку остваривања права и извршавања обавеза и помоћ о начину попуњавања и достављања НСЗ служби образаца и докумената. Такође, НСЗ не сме узимати у обзир пол као критеријум приликом упућивања лица са евиденције на расписане конкурсе за радна места, осим уколико је послодавац навео оправдане разлоге, сагласно чл. 15 *Закона о равноправности полова* којим је предвиђено да приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад. Равноправност полова и принцип једнаких могућности треба поштовати приликом оглашавања радних места и израде свих формулара које НСЗ користи у свом раду, како би се избегла дискриминација по основу пола.

Покрајински омбудсман је о наведеној представи и прикупљеним чињеницама известио и новоустановљени државни орган – Повереника/цу за заштиту равноправности, који се стара о спровођењу *Закона о забрани дискриминације* (Сл. гласник РС, бр. 22/2009) и, између осталог, препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности (чл. 33 ст. 9).

Имајући у виду наведене чињенице, Покрајински омбудсман и повереница за заштиту равноправности упућују следећу

ПРЕПОРУКУ

1. Приликом оглашавања слободних радних места у листу Националне службе за запошљавање *Послови*, треба поштовати забрану дискриминације

по основу пола и изричито навести да су послови доступни и мушкарцима и женама, изузев ако је прављење разлике, искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено, јер је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да пол представља стварни и одлучујући услов за његово обављање, или је сврха која се тиме жели постићи оправдана, сагласно чл. 22. Закона о раду.

2. У програмима Националне службе за запошљавање подстицати запошљавање мање запосленог пола, а у свим активностима и контактима са послодавцима подучавати их о обавези поштовања прописа у области забране дискриминације и равноправности полова.
3. Национална служба за запошљавање је дужна да Покрајинском омбудсману и Повереници за заштиту равноправности достави информацију о начину на који ће ова препорука бити спроведена.

Препорука предузећу И. за предузимање мера за спречавање објављивања огласа који садрже дискриминаторне услове (дел. бр. 1070 од 23. 7. 2012.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прати спровођење закона који се тичу забране дискриминације и препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности (чл. 33. т. 7. и 9. Закона о забрани дискриминације, „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје „И“ д. о. о. из С. (преорука је послата на адресу 11 преносиоца огласа на интернет берзама послова)

ПРЕПОРУКУ

1. „И“ д. о. о. из С. убудуће неће објављивати огласе за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење, и то оне који се односе на пол, старосно доба, изглед кандидата/киње или неко друго лично својство. Изузетак су ситуације када се оглас за запошљавање односи на посао чија је природа таква, или се посао обавља у таквим условима, да лично својство представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, или ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, сагласно чл. 16. ст. 3. Закона о забрани дискриминације и чл. 22. Закона о раду.
2. „И“ д. о. о. из С. ће, без одлагања, предузети све потребне мере како би спречио сваку могућност објављивања огласа за посао који, супротно закону, садрже дискриминаторне услове за запошљавање, и о предузетим мерама ће обавестити Повереницу за заштиту равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана пријема ове препоруке.

Образложење

Поступајући у оквиру надлежности прописаних чл. 33. Закона о забрани дискриминације, повереница за заштиту равноправности дошла је до сазнања да је на домаћој интернет берзи послова, односно на сајту <http://...> објављен оглас за посао који садржи дискриминаторне услове за запошљавање. У огласу за радно место *пословни секретар-администратор* наведено је да кандидат за конкурс сање на овај посао мора бити *женска особа, од 25 до 35 година старости, пожељно са вишим или високом стручном спремом, са радним искуством од најмање 3 године, знањем енглеског језика и рада на рачунару, и, пријатним изгледом*, као и да је уз пословну биографију потребно доставити и 3 фотографије. Повереница за заштиту равноправности има сазнања да се огласи сличног садржаја могу наћи и на другим интернет берзама послова.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије у чл. 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, који у чл. 4. прописује да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбом чл. 16. ст. 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, а заштиту од дискриминације према ст. 2. овог члана ужива и лице које тражи посао.

С аспекта *Закона о забрани дискриминације*, могућност за заснивање радног односа не сме бити нарушена, како би сва лица која траже посао имала једнаке услове, без икакве дискриминације по основу пола, старосног доба, физичког изгледа или било ког другог личног својства. *Закон о раду* садржи сет одредаба које се односе на забрану дискриминације: чл. 18. 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 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, док је чл. 20. ст. 1. тач. 1. прописано да је дискриминација забрањена у односу на услове рада и избор кандидата за обављање одређеног посла.

Поред тога, чл. 16. ст. 3. *Закона о забрани дискриминације* прописано је да се дискриминацијом не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла, код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Слична одредба је садржана и у чл. 22. ст. 1. *Закона о раду* којом је прописано да се дискриминацијом не сматра 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 чл. 18. *Закона о раду* представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Повереница за заштиту равноправности указује и на *Закон о оглашавању*, којим се уређују услови и начин оглашавања, као и обавезе лица која учествују у поступку оглашавања. Одредбом чл. 7. ст. 1. овог закона прописано је начело забране дискриминације, тачније, забрањено је оглашавање које, непосредно или посредно, подстиче на дискриминацију по било ком основу, а нарочито по основу расе, боје коже, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог убеђења, имовинског стања, културе, језика, старости, психичког или физичког инвалидитета. Чланом 11. истог закона прописана је дужност оглашивача да преносиоцу огласне поруке достави, уз огласну поруку, и декларацију која садржи све детаље у вези са огласом који се објављује. На тај начин, преносилац огласне поруке се у потпуности упознаје са садржином огласа, те је у могућности да реагује на евентуалне повреде

законских одредаба и онемогући објављивање огласа којим се врши дискриминација.

Имајући у виду наведене законске одредбе, повереница за заштиту равноправности констатује да је недопуштено објављивање огласа који садрже услове за заснивање радног односа који се тичу личних својстава кандидата/киња, а да, при томе, та својства не представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља.

Наиме, анализом наведеног огласа за запошљавање за радно место *пословног секретара – администратора*, може се закључити да за конкретно радно место пол кандидата није од одлучујућег значаја, односно да особе оба пола могу одговорно и компетентно да обављају посао администратора, ако испуњавају услове који се односе на степен образовања и радно искуство. Постављањем услова да кандидат мора бити одређеног пола, аутоматски се елиминирају потенцијални кандидати другог пола који испуњавају услове образовања и искуства, и на тај начин се непосредно дискриминирају. У конкретном примеру постоји непосредна дискриминација мушкараца, јер се постављањем услова да се на радно место администратора примају само особе женског пола онемогућава да за ове послове конкуришу и мушкарци.

Иста ситуација се јавља и у вези са условом који се односи на старосно доба кандидаткиње – *од 25 до 35 година*. Очигледно је да за адекватно и стручно обављање радних задатака на овом радном месту старосно доба од 25 до 35 година не представља стварни и одлучујући услов, нарочито ако се има у виду чињеница да се огласом тражи најмање 3 године радног искуства у тој области, из чега произлази да би одређене особе које су старије од 35 година имале више искуства и више стручности за обављање послова на овом радном месту. Стога, постављање овог услова представља непосредну дискриминацију особа старијих од 35 година и директно их елиминира из конкуренције за посао, јер године старости нису нити могу бити стварни и одлучујући услов за обављање посла пословне секретарке, имајући у виду природу посла који се обавља и услове под којим се обавља.

Што се тиче услова да кандидаткиња треба бити *пријатног изгледа*, као и захтева да се уз пријаву доставе и три фотографије, повереница за заштиту равноправности констатује да је *пријатан изглед* нејасна, субјективна и индивидуална формулација, која једоводи до несигурности и неизвесности код кандидата/киња за посао. С друге стране, постављање услова који се односи на физички изглед, за обављање радних задатака било ког посла, крајње је непримерено и недопуштено, а представља и посредну дискриминацију свих оних који по мишљењу послодавца нису *пријатног изгледа*. Повереница за заштиту равноправности уједно указује да постављени услови за радно место *пословни секретар – администратор* (млада жена, пријатног изгледа) осликавају дубоко укоренење предрасуде и поступање по друштвеним обрасцима који су засновани на идеји стереотипних улога полова.

Имајући у виду да се у конкретном случају дискриминација врши већ приликом запошљавања, односно при самом оглашавању слободних радних места,

и то тако што се пол, старосно доба и изглед постављају као услови за заснивање радног односа, повереница за заштиту равноправности сматра да је приликом пријема огласа у којима су означена ова лична својства и/или се од кандидата/киње тражи достављање фотографије, преносилац огласне поруке дужан да послодавца (оглашивача) упозори на одредбе антидискриминационих прописа и захтева измену огласа или да одбије да објави оглас који садржи дискриминаторне услове. У супротном, објављивање огласа са дискриминаторним условима доводи до онемогућавања појединих категорија грађана и грађанки да конкуришу за жељени посао, и то искључиво због неког њиховог личног својства. Последица оваквих огласа јесте ускраћивање могућности потенцијалним кандидатима/кињама да под једнаким условима буду вреднована њихова стручна знања и професионалне компетенције.

На крају, повереница за заштиту равноправности констатује да наш правни систем гарантује слободу оглашавања, као и пуну слободу да послодавац, на основу објективних критеријума, изабере особу коју ће примити у радни однос. Међутим, слобода оглашавања и слобода избора запослених није и не може бити изговор за кршење антидискриминационих прописа и искључивање особа на основу њихових личних својстава.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. тач. 9. *Закона о забрани дискриминације*, упућује препоруку преносиоцу огласних порука „И” д. о. о. из С, ради предузимања радњи којима ће спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући пол, старосно доба и физички изглед.

Препорука Националној служби за запошљавање за укидање огласа за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење (дел. бр. 1130 од 9. 8. 2012.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прати спровођење закона који се тичу забране дискриминације и препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности (чл. 33. т. 7. и 9. Закона о забрани дискриминације, „Сл. гласник РС” бр. 22/2009), повереница за заштиту равноправности даје Националној служби за запошљавање

ПРЕПОРУКУ

1. Национална служба за запошљавање убудуће неће објављивати огласе за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење, и то оне који се односе на пол, старосно доба, изглед кандидата/киње или неко друго лично својство. Изузетак су ситуације када се оглас за запослење односи на посао чија је природа таква или се посао обавља у таквим условима да лично својство представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, сагласно чл. 16. ст. 3. Закона о забрани дискриминације и чл. 22. Закона о раду.
2. Национална служба за запошљавање предузеће, без одлагања, све потребне мере како би спречила сваку могућност објављивања огласа за посао који, супротно закону, садрже дискриминаторне услове за запослење, а о предузетим мерама ће обавестити Повереницу за заштиту равноправности, најкасније у року од 30 дана од дана пријема ове препоруке.

Образложење

Покрајински омбудсман и повереница за заштиту равноправности упутили су Националној служби за запошљавање 15. јула 2010. године препоруку да приликом оглашавања слободних радних места поштује забрану дискриминације по основу пола, као и да у огласима изричито наводе да су послови доступни и мушкарцима и женама, изузев ако је прављење разлике, искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено, јер је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да пол представља стварни и одлучујући услов обављања посла и ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, сагласно члану 22. Закона о раду.

Поступајући у оквиру надлежности прописаних чл. 33. Закона о забрани дискриминације, повереница за заштиту равноправности дошла је до сазнања да се на сајту Националне службе за запошљавање <http://www.nsz.gov.rs/> и даље објављују огласи са дискриминаторним условима за запошљавање, па је тако објављен оглас за радно место *пословни секретар – општи послови*, у коме наведени услови за конкурисање захтевају да кандидат има IV или VI степен стручности, радно искуство од најмање 3 године у сличној области, да буде женског

пола и старости од 30 до 40 година старости, као и да биографија која се шаље мора садржати личне податке и фотографију кандидаткиње. Повереница за заштиту равноправности има сазнања да се огласи сличног садржаја могу наћи и на другим штампаним и интернет берзама послова.

Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије у чл. 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, 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. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, који у чл. 4. прописује да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбом чл. 16. ст. 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, а заштиту од дискриминације према ст. 2. овог члана ужива и лице које тражи посао.

С аспекта *Закона о забрани дискриминације*, могућност за заснивање радног односа не сме бити нарушена, како би сва лица која траже посао имала једнаке услове, без икакве дискриминације по основу пола, старосног доба, физичког изгледа или било ког другог личног својства. *Закон о раду* садржи сет одредаба које се односе на забрану дискриминације: чл. 18. 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 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, док је чл. 20. ст. 1. тач. 1. прописано да је дискриминација забрањена у односу на услове рада и избор кандидата за обављање одређеног посла.

Поред тога, чл. 16. ст. 3. *Закона о забрани дискриминације* прописано да се дискриминацијом не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Слична одредба је садржана и у чл. 22. ст. 1. *Закона о раду* којом је прописано да се дискриминацијом не сматра 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 чл. 18. *Закона о раду* представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, и када је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбама члана 9. *Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености* прописана је дужност Националне службе за запошљавање да послодавцу и лицу које тражи посао пружа обавештења о законима, подзаконским

прописима, колективним уговорима и другим општим актима који су на снази, затим правима, обавезама и одговорностима послодаваца и запослених и њихових удружења, који се односе на запошљавање и осигурање за време незапослености, као и савете о начину и поступку остваривања права и извршавања обавеза и помоћ у попуњавању и достављању образаца и докумената Националној служби за запошљавање Ова законска одредба обавезује Националну службу за запошљавање да послодавце упозори на одредбе *Закона о забрани дискриминације* и других антидискриминационих прописа који забрањују дискриминацију на основу било ког личног својства у области запошљавања.

Повереница за заштиту равноправности указује и на *Закон о оглашавању*, којим се уређују услови и начин оглашавања, као и обавезе лица која учествују у поступку оглашавања. Одредбом чл. 7. ст. 1. овог закона прописано је начело забране дискриминације, односно, забрањено је оглашавање које, непосредно или посредно, подстиче на дискриминацију по било ком основу, а нарочито по основу расе, боје коже, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог убеђења, имовинског стања, културе, језика, старости, психичког или физичког инвалидитета. Чланом 11. истог закона прописана је дужност оглашивача да преносиоцу огласне поруке достави, уз огласну поруку, и декларацију која садржи све детаље у вези са огласом који се објављује. На тај начин, преносилац огласне поруке се у потпуности упознаје са садржином огласа, те је у могућности да реагује на евентуалне повреде законских одредаба и онемогући објављивање огласа којим се врши дискриминација.

Имајући у виду наведене законске одредбе, повереница за заштиту равноправности констатује да је недопуштено објављивање огласа који садрже услове за заснивање радног односа који се тичу личних својстава кандидата/киња и који при томе, не представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, узимајући у обзир природу и особености посла, као и услове у којима се он обавља.

Наиме, анализом наведеног огласа за запошљавање за радно место *пословни секретар – општи послови*, може се закључити да за конкретно радно место пол кандидата није од одлучујућег значаја, односно да особе оба пола могу одговорно и компетентно да обављају посао пословног секретара, ако испуњавају услове који се односе на врсту и степен образовања и радно искуство.

Постављањем услова да кандидат буде одређеног пола, аутоматски се елиминишу потенцијални кандидати другог пола који испуњавају услове образовања и искуства и на тај начин се непосредно дискриминишу. У конкретном примеру постоји непосредна дискриминација мушкараца, јер се постављањем услова да се на радно место пословног секретара примају само особе женског пола, онемогућава да за ове послове конкуришу и мушкарци.

Иста ситуација јавља се и у вези са условом који се односи на старосно доба кандидаткиње – од 30 до 40 година. Очигледно је да за адекватно и стручно обављање радних задатака овог радног места, старосно доба од 30 до 40 година не представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, нарочито ако се

има у виду чињеница да се огласом тражи радно искуство од три године у тој области, из чега произлази да би одређене особе које су млађе од 30 или старије од 40 година, такође могле да испуњавају овај услов. Стога, постављање овог услова представља непосредну дискриминацију особа млађих од 30 и старијих од 40 година и директно их елиминира из конкуренције за посао, јер године старости нису нити могу бити стварни и одлучујући услов за обављање посла пословне секретарке, имајући у виду природу посла који се обавља и услове под којим се обавља.

Повереница за заштиту равноправности уочила је да је на берзама послова приметан већи број огласа у којима се поставља и дискриминаторан услов који се односи на изглед кандидата/киње - као што је, нпр. *пријатан изглед*, или се тражи да се уз пословну биографију доставе и фотографије кандидата/киње. *Пријатан изглед* представља нејасну, субјективну и индивидуалну формулацију, те доводи до несигурности и неизвесности код кандидата/киња за посао. Такође, и када оглас не садржи услов да особа буде *пријатног изгледа*, али се захтева достављање фотографије, тај услов је постављен на посредан начин и кандидатима поручује да ће њихов физички изглед бити вреднован као услов за запослење. С друге стране, постављање услова који се односи на физички изглед за обављање радних задатака било ког посла је крајње непримерено и недопуштено, а представља и посредну дискриминацију свих оних који по мишљењу послодавца нису *пријатног изгледа*. У конкретном огласу за посао пословног секретара физички изглед није релевантан за добро обаљање посла, није стварни и одлучујући услов за обављање посла, па стога не постоји оправдан разлог да се огласом тражи достављање фотографија.

Имајући у виду да се у конкретном случају дискриминација врши већ приликом запошљавања, односно при самом оглашавању слободних радних места, и то тако што се пол, старосно доба и изглед постављају као услови за заснивање радног односа, повереница за заштиту равноправности сматра да је приликом пријема огласа у којима су означена ова лична својства и/или се од кандидата/киње тражи достављање фотографије, преносилац огласне поруке дужан да послодавца (оглашивача) упозори на одредбе антидискриминационих прописа и да захтева измену огласа или да одбије да објави оглас који садржи дискриминаторне услове. У супротном, објављивање огласа са дискриминаторним условима доводи до онемогућавања појединих категорија грађана и грађанки да конкуришу за жељени посао, и то искључиво због неког њиховог личног својства. Овакви огласи за последицу имају да се унапред ускрате могућности потенцијалним кандидатима/кињама да под једнаким условима буду вреднована њихова стручна знања и професионалне компетенције.

На крају, повереница за заштиту равноправности констатује да наш правни систем гарантује слободу оглашавања, као и пуну слободу да послодавац, на основу објективних критеријума, изабере особу коју ће примити у радни однос. Међутим, слобода оглашавања и слобода избора запослених није и не може бити изговор за кршење антидискриминационих прописа и искључивање особа на основу њихових личних својстава.

Повереница за заштиту равноправности констатује да је недопустиво и забрињавајуће да Национална служба за запошљавање, као служба која је законом установљена као носилац послова запошљавања на националном нивоу, не познаје и не поштује антидискриминационе прописе, иако је, препоруком Покрајинског омбудсмана и Повереника за заштиту равноправности, већ била поучена и упозорена на појаву дискриминације приликом оглашавања слободних радних места.

Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, повереница за заштиту равноправности, сагласно чл. 33. тач. 9. *Закона о забрани дискриминације*, упућује препоруку Националној служби за запошљавање, ради предузимања радњи којима ће се спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући пол, старосно доба и физички изглед.

Препорука О. б. Ш. мера за остваривање равноправности у области запошљавања (дел. бр. 1964 од 3. 12. 2012.)

ПРЕПОРУКА МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ БР. 409/2012

Препорука је донета у оквиру законом прописане надлежности Повереника за заштиту равноправности да прати спровођење закона који се тичу забране дискриминације и препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности, у поступку који је вођен на основу сазнања да се на званичној интернет страници О. б. Ш. налази типски образац пријаве за заснивање радног односа, који треба да попуне сви кандидати који желе да заснују радни однос у овој здравственој установи.

1. ТОК ПОСТУПКА

- 1.1. Поступајући у оквиру надлежности прописаних чл. 33. *Закона о забрани дискриминације*, у току поступка по притужбама грађана и грађанки, повереница за заштиту равноправности дошла је до сазнања да се на званичној интернет страници О. б. Ш. налази типски образац пријаве за заснивање радног односа, који садржи 15 питања за кандидате и кандидаткиње који желе да се запосле у овој болници.
- 1.2. У пријави за заснивање радног односа постављена су, између осталог, следећа питања:
 - питање бр. 11: *Брачно стање;*
 - питање бр. 12: *Имате ли деце и колико су стара;*
 - питање бр. 13: *Муж-супруга Вам ради и где.*
- 1.3. Повереница за заштиту равноправности спровела је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, у складу са одредбама *Закона о забрани дискриминације*, па је у току поступка прибављено изјашњење О. б. Ш..
- 1.4. У изјашњењу О. б. Ш, између осталог, наведено је:
 - да је тачно да О. б. Ш. користи типски образац за заснивање радног односа који, између осталог, садржи питања која се односе на брачни статус кандидата и кандидаткиња, породичне односе, као и материјално стање осталих чланова породице,
 - да је садашња управа О. б. Ш. *наследила* овај образац из времена када је ова установа била у оквиру З. ц. Др Л. К. Л. Ш,

- да форма и садржај пријаве за заснивање радног односа нису мењани ради избегавања обимности и штурости информација о кандидатима и кандидаткињама, а све у циљу економичности и ефикасности пријема, као и објективне процене свих кандидата,
 - да питања која се односе на брачни и породични статус, као и на приходе чланова породице кандидата, нису од утицаја приликом процене и вредновања кандидата,
 - да су ова питања потребна О. б. Ш. ради састављања *социјалне карте запослених*, и да своју сврху добијају тек по запошљавању кандидата, тј. да се наведена питања постављају у пријави како се не би постављала по заснивању радног односа,
 - да структура запослених, па и новозапослених у О. б. Ш. показује да брачни и породични статус, као и материјално стање, не представљају критеријуме и немају утицаја на пријем запослених у радни однос у овој установи,
 - да типска пријава за заснивање радног односа О. б. Ш. није супротна позитивним прописима наше земље, нити садржи елементе који би указивали на постојање било какве врсте дискриминације,
 - да је руководство О. б. Ш. у обавези да поштује све прописе, као и да уважава значај успостављања и очувања равноправности грађана и грађанки, те да ће стога, без одлагања, прихватити све евентуалне налоге, сугестије или препоруке поверенице за заштиту равноправности.
- 1.5. Уз изјашњење је достављен и *Правилник о процедури за заснивање радног односа у О. б. Ш.* бр. 09-7/7 од 26. маја 2011. године.

2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ

- 2.1. У току поступка утврђено је да се на званичној интернет страници О. б. Ш. налази типска пријава за заснивање радног односа која садржи питања у вези са брачним и породичним статусом кандидата, као и питање везано за запосленост и место рада брачног партнера/ке кандидата који конкуришу за посао у овој здравственој установи.
- 2.2. О. б. Ш. спроводи поступак запошљавања на основу *Правилника о процедури заснивања радног односа* бр. 09-7/7 од 26. маја 2011. године. Овим правилником прописана је процедура расписивања огласа за пријем у радни однос, именовање и састав комисије за пријем, критеријуми за пријем лекара и другог медицинског и немедицинског особља у радни однос, те друге обавезе комисије и кадровске службе током овог поступка.

- 2.3. Утврђено је да се правилником, као један од критеријума за запошљавање лекара, наводе и године живота кандидата, и то тако што су постављене одређене старосне границе које носе одређени број бодова за кандидате.

На тај начин, кандидати за радно место лекара са 27 година живота добијају 20 бодова, а за сваку наредну годину до навршених 35 година добијају по 2 бода мање, док кандидати са 36 и више година живота добијају 2 бода.

- 2.4. Бодовање за медицинске техничаре, здравствене сараднике и немедицинско особље врши се на основу разговора кандидата са члановима комисије и оцењује се бројем бодова од 1 до 5, с тим што је Правилником прописано да су чланови комисије поред просечне оцене у школи, дужине чекања на запослење и радног искуства у струци, дужни да узму у обзир и старосно доба кандидата.

3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПРЕПОРУКЕ

- 3.1. Повереница за заштиту равноправности, приликом одлучивања о овом предмету, имала је у виду наводе садржане у изјашњењу О. б. Ш, пријаву за заснивање радног односа, *Правилник о процедури заснивања радног односа у О. б. Ш*, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Правни оквир

- 3.2. Повереник за заштиту равноправности је самосталан, независан и специјализован државни орган, установљен *Законом о забрани дискриминације*, са задатком да ради на сузбијању свих облика и видова дискриминације и остваривању равноправности у друштвеним односима. Надлежност Повереника за заштиту равноправности широко је одређена, у складу са међународним стандардима, како би се омогућило да делотворно и ефикасно остварује своју улогу. Једна од основних надлежности Повереника јесте да прима и разматра притужбе због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима дискриминације и изриче законом утврђене мере. Поред тога, Повереник је овлашћен да предлаже поступак мирења, као и да покреће судске поступке за заштиту од дискриминације и подноси прекршајне пријаве због аката дискриминације прописаних антидискриминационим прописима. Повереник је, такође, овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације и да органима јавне власти препоручује мере за остваривање равноправности.
- 3.3. Повереница за заштиту равноправности најпре констатује да Устав Републике Србије у чл. 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или

посредну, 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, психичког или физичког инвалидитета. Уставном забраном дискриминације, као појаве која је супротна принципима демократског друштва, обезбеђује се остваривање начела једнакости и стварају претпоставке да правни субјекти остварују права под једнаким условима.

- 3.4. Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена *Законом о забрани дискриминације*, којим је у чл. 4. прописано начело једнакости тако што је регулисано да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбама чл. 15-27. *Закона о забрани дискриминације* дефинисани су посебни случајеви дискриминације. Такође, релевантан је и чл. 16. који забрањује дискриминацију 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 једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Поред осталог, чл. 23. забрањена је дискриминација на основу старосног доба.
- 3.5. Одредбама чл. 26. ст. 2. и 3. *Закона о раду* прописано је да послодавац не може од кандидата, приликом заснивања радног односа, да захтева податке о породичном, тј. брачном статусу и планирању породице, односно достављање других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које кандидат/киња заснива радни однос.
- 3.6. Поред тога, чл. 16. ст. 3. *Закона о забрани дискриминације* прописано да дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Слична одредба је садржана и у чл. 22. ст. 1. *Закона о раду*, којом је прописано да се дискриминацијом не сматра 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 чл. 18. *Закона о раду* представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла и када је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Анализа прилога са аспекта антидискриминационих прописа

- 3.7. Повереница за заштиту равноправности констатује да су питања која се односе на брачни и породични статус, као и запосленост партнера кандидата који конкуришу за посао у О. б. Ш, недопуштена, с обзиром на

то да се односе на лична својства кандидата и кандидаткиња, односно да се њима захтевају информације које послодавац не може да тражи ни од кандидата за посао нити од запослених. Наиме, постављање оваквих питања забрањено је законским прописима којима се уређују радни односи и забрана дискриминације.

- 3.8. Иако О. б. Ш. у свом изјашњењу наводи да питања која се односе на лична својства кандидата и кандидаткиња нису услов нити критеријум за заснивање радног односа у овој установи, повереница за заштиту равноправности напомиње да О. б. Ш, приликом јавног оглашавања послова и самог поступка пријема у радни однос, може да утврђује и узима у обзир само објективне услове које кандидати и кандидаткиње треба да испуњавају за обављање конкретног посла, а не и да тражи и прикупља податке о брачном и породичном статусу или имовном стању кандидата и чланова њихове породице.
- 3.9. Што се тиче навода из изјашњења да се питања која се односе на лична својства кандидата и кандидаткиња постављају у пријави да се не би постављала током пријема у радни однос, повереница за заштиту равноправности указује на то да је дискриминација забрањена у свим фазама радног односа, почев од јавног оглашавања послова, услова за запошљавање, избора кандидата и кандидаткиња, напредовања на радном месту, па све до отказа уговора о раду. Самим тим, послодавцу није дозвољено да питања која се односе на брачни и породични статус и имовно стање поставља кандидатима ни приликом оглашавања послова, као ни током заснивања и трајања радног односа.
- 3.10. Повереница за заштиту равноправности ценила је навод из изјашњења О. б. Ш. да је поступак избора кандидата и кандидаткиња регулисан Правилником *о процедури заснивања радног односа*, те да овим правилником нису прописани критеријуми који се односе на брачни и породични статус и имовно стање кандидата и чланова њихових породица.
- 3.11. С тим у вези, повереница за заштиту равноправности анализира је постављене критеријуме за запошљавање лекара и другог медицинског и немедицинског особља и утврдила да је један од критеријума за бодовање кандидата управо и старосно доба. На тај начин, лекари до 27 година живота приликом конкурисања за посао добијају чак 18 бодова више од својих колега који су навршили 36 година.
- 3.12. Повереница за заштиту равноправности истиче да за послове радног места лекара, као и за друге послове који се обављају у болници, у највећем броју случајева није од одлучујућег значаја старосно доба кандидата или запослене особе. Наиме, повереница за заштиту равноправности указује на то да наведене послове једнако стручно и адекватно могу да обављају особе било ког старосног доба, уколико испуњавају остале услове који се односе на образовање и радно искуство.
- 3.13. Повереница за заштиту равноправности имала је у виду могућност да је О. б. Ш. прописивао већи број бодова у корист особа млађих од 27 година у циљу афирмације млађих лекара и стварања равнотеже између

специјализаната и приправника, односно, особа на почетку каријере. Међутим, треба имати у виду да се оваква афирмативна мера у корист млађих лекара може спровести и на други, погоднији начин, који не би био дискриминативан према особама које су старије од 27 година. У том смислу, послодавац може да објави конкурс на ком ће нагласити да, у циљу спровођења афирмативне мере, запошљава приправнике и/или стажисте или да запошљава кандидате који су положили специјалистички испит из одређене области.

Уколико није реч о афирмацији млађих лекара који су на почетку каријере, прописивање већег броја бодова кандидатима који имају од 27 до 35 година старости представља дискриминацију особа старијих од 35 година. Повереница за заштиту равноправности напомиње да се иста ситуација јавља и у вези са питањем критеријума који важе за запошљавање медицинског и немедицинског особља у О. б. Ш, односно, да године живота не могу представљати критеријум који ће кандидатима и кандидаткињама повећати или смањити број бодова на конкурс за пријем у радни однос, осим у случајевима који су изричито прописани законом.

- 3.14. На крају, повереница за заштиту равноправности напомиње да је неспорно да послодавци могу да прописују услове које кандидати и кандидаткиње треба да испуњавају за рад на одређеним радним местима, као и да се при томе руководе потребом за бољом и ефикаснијом организацијом рада и професионалним стандардима, чија је сврха настојање да се обезбеде адекватни кадрови за обављање послова. Неспорно је, такође, да послодавац има пуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица које ће запослити или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности.

Повереница за заштиту равноправности, међутим, констатује да остваривање легитимног циља не сме да доведе до дискриминације. Приликом јавног оглашавања послова и прописивања критеријума за избор кандидата, послодавац не сме да захтева и вреднује податке који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, а који не представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, узимајући у обзир природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Такво понашање је противзаконито и представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације, који су обавезујући за све правне субјекте.

4. ПРЕПОРУКА

Повереница за заштиту упућује О. б. Ш. препоруку мера за остваривање равноправности:

- 4.1. Потребно је изменити пријаву за заснивање радног односа, и то тако што ће се уклонити питања која се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао, односно, питања: а) брачно стање, б) имате ли деце и колико су стара и в) муж-супруга Вам ради и где.
- 4.2. Потребно је изменити *Правилник о процедури заснивања радног односа*, у делу у ком су прописани критеријуми и бодовање који се односе на године живота кандидата и кандидаткиња.

Потребно је да О. б. Ш. обавести повереницу за заштиту равноправности о планираним мерама у циљу спровођења ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема препоруке мера за остваривање равноправности.

III ЗАКОНОДАВНЕ ИНИЦИЈАТИВЕ И МИШЉЕЊА О ПРОПИСИМА

Повереник за заштиту равноправности је овлашћен да прати спровођење закона и других прописа, да иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације. Ова надлежност, дефинисана у *Закону о забрани дискриминације*, представља механизам превентивног деловања заштите равноправности пре свега у отклањању системске дискриминације.

Мишљење о одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду (дел. бр. 011-00-13/2013-02 од 22. 3. 2013.)

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности да прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације (члан 33. тачка 7. *Закона о заштити дискриминације*, „Службени гласник РС“, број 22/09), повереница за заштиту равноправности даје

МИШЉЕЊЕ

о одредбама Предлога закона о изменама и допунама *Закона о раду*

1. Усвајањем предложених измена и допуна *Закона о раду*, домаће радно законодавство биће усаглашено са Конвенцијом МОП бр. 183. о заштити материнства, коју је Република Србија ратификовала 2010. године („Сл. гласник РС – Међународни уговори“, бр. 1/2010), као и са очекиваним изменама Директиве Савета ЕУ 92/85/ ЕЕС (*Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding - tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC*). Предложена решења омогућиће бољу заштиту материнства, већу сигурност радног места за труднице и родитеље, смањење разлика у радном активитету жена са децом и жена без деце, као и

ефикасније спречавање и сузбијање дискриминације на раду по основу трудноће и родитељства.

2. Одредбом чл. 93а, чије се усвајање предлаже, прописано је следеће: *Послодавац је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.*

Овако формулисану одредбу требало би преформулисати тако да се из ње јасно и недвосмислено види да је у питању право запослене мајке на дневну паузу ради дојења детета, које она остварује на сопствени захтев, да, такође, мајка има право да сама одређује број пауза у укупном трајању од 90 минута, односно да се сама опредељује за скраћење радног времена у трајању од 90 минута, што је послодавац дужан да поштује.

Осим тога, уважавајући посебне околности у којима се поједине жене налазе, а имајући у виду решења у упоредном праву, у циљу остваривања фактичке једнакости запослених мајки, било би корисно законом прописати и следећа посебна правила:

- запослена мајка чије је радно време мање од шест часова има право на једну дневну паузу ради дојења детета у трајању од 45 минута,
 - запослена мајка која роди близанце или већи број деце, као и запослена мајка превремено рођеног детета, има право на једну или више дневних пауза ради дојења детета у укупном трајању од 120 минута,
 - један од родитеља усвојеног детета има право на паузу ради исхране детета, под условима под којима се законом мајци признаје право на дневну паузу ради дојења детета.
3. Одредбом чл. 187. став 2, чије се усвајање предлаже, прописано је следеће: *Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека права на одсуство.*

У образложењу је наведено да измена има за циљ да се и запосленима који су радни однос засновали на одређено време обезбеди општа заштита од отказа уговора о раду, и то за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета. Исто тако, наведено је да овом изменом послодавац неће бити оштећен јер се исплата зарада за време породилског одсуства, односно родитељских одсуства, врши на терет буџета.

Овако формулисана одредба отвара питање да ли ће запосленој жени за време трудноће, пре него што почне да користи породилско одсуство, зарада бити исплаћивана на терет послодавца или на терет буџета, с обзиром на то да она током трудноће, све док не започне са коришћењем породилског одсуства, ради код послодавца и нема право на накнаду зараде по основу трудноће. Било би корисно да се, ради отклањања сваке дилеме,

након консултација са представницима удружења послодаваца и синдиката, ово питање изричито регулише.

Приликом заузимања става по овом питању, требало би сагледати потенцијално негативне ефекте сваког од могућих решења. Наиме, ако се заузме став да се зарада исплаћује на терет послодаваца, практични ефекат таквог решења био би избегавање послодаваца да са младим женама склапају уговоре о раду на одређено време, што ову категорију жена може да стави у неповољни положај на тржишту рада у погледу могућности запошљавања. Ако се, међутим, заузме став да се зарада исплаћује на терет буџета, како се наводи у образложењу предлога, послодавци би били привилеговани јер би на рачун рада запослених трудница неосновано остваривали добит.

Такође, требало би регулисати и ситуацију која настаје уколико се трудноћа, из било ког разлога, прекине, имајући у виду да је предложено да се уговор који је заснован на одређено време, продужава *до истека права на одсуство* а да трудница, током трајања трудноће, по овом основу нема права на одсуство.

У чл. 187. додат је нови став 3. о забрани отказа трудницама, женама на породилском одсуству и запосленима који користе одсуство са рада ради неге детета. Овакво решење је сасвим прихватљиво и на задовољавајући начин спречава дискриминацију по основу пола и родитељства.

4. У пракси је чест случај да, након повратка са породилског боловања, односно боловања ради неге детета, запослени бива распоређен на мање плаћене и неодговарајуће послове. Да би се сузбила и спречила оваква посредна дискриминација по основу родитељства, било би корисно да се законом изричито призна право запосленог да, након истека породилског одсуства, односно одсуства ради неге детета, буде распоређен на оне послове на којима је радио пре коришћења права на одсуство, а уколико је престала потреба за обављањем тих послова, да му буду понуђени други одговарајући послови, чији услови не смеју бити неповољнији од услова рада у погледу послова које је обављао пре коришћења права на одсуство.

Поред тога, да би се запосленим родитељима обезбедиле једнаке могућности за напредовање на послу и спречило да родитељство буде препрека напредовању на послу, било би корисно да се законом призна право запосленог да му послодавац, након истека породилског одсуства, односно одсуства ради неге детета, омогући додатно стручно оспособљавање ако је током трајања одсуства дошло да промена у процесу рада или је уведен нов начин рада. Оваквом одредбом била би додатно конкретизирана правила из чл. 16. *Закона о равноправности полова*, којима је прописано да припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу, да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање, као и да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад.

Коначно, било би корисно да се, као једна од посебних мера у односу на запослене труднице и жене које су у процесу вантелесне оплодње, пропише дужност послодаваца који има више од 20 жена у сталном радном односу да обезбеди посебну просторију за одмор и одржавање личне хигијене.

IV УПОЗОРЕЊА ЈАВНОСТИ

Једно од законских овлашћења Повереника за заштиту равноправности јесте да упозорова јавност о учесталим, најчешћим, типичним и тешким случајевима дискриминације. Повереник упозорава јавност када оцени да за тим постоји потреба, а на основу сазнања до којих долази у поступку по притужбама, из средстава јавног информисања и из других извора.

Упозорења јавности представљају својеврстан инструмент превентивног деловања Повереника за заштиту равноправности и апел надлежним органима и установама да ефикасно реагују у циљу елиминисања узрока дискриминације и њеног делотворног сузбијања.

Упозорење јавности поводом прославе синдиката правосуђа (дел. бр. 250/2012 од 17. 3. 2012.)

Повереница за заштиту равноправности Невена Петрушић најоштрије осуђује скандалозне и увредљиве фотографије са прославе синдиката правосуђа, на којима се види да је храна „сервирана“ на нагим женским телима, и тражи од надлежних органа да преиспитају све околности овог догађаја и хитно и адекватно реагују.

Овом чином злоупотребе, искоришћавања и насиља, понижене су и омаловажене све жене у Србији, повређено је њихово људско достојанство и морални интегритет. Овај догађај сведочи о томе какве су размере и последице дискриминације жена у Србији, чему се мора стати на пут. Повереница упозорава да сви који су одговорни за овакав срамни чин морају да одговарају и снесе ригорозне последице за своје понашање.

Упозорење јавности поводом отпуштања трудница (дел. бр. 225 /2013 од 30. 1. 2013.)

Поводом све чешћих вести у медијима о отпуштањима трудница у различитим компанијама у Србији, повереница за заштиту равноправности Невена Петрушић апелује на послодавце да покушају да нађу решење како до оваквих

ситуација не би долазило. Повереница је већ поступала у једном случају отказа труднице и поднела прекршајне пријаве против послодавца и одговорног лица.

Упркос економској кризи и незапослености, предузећа морају имати свест о својој друштвеној одговорности, а законски прописи не смеју постати оправдање за дискриминацију. Због неповољног стања на тржишту рада, жене су и иначе принуђене да у већем броју раде „на црно“, а много је и оних које свакодневно постају технолошки вишкови. Такође, повереница упозорава и на појаву да се жене после породилског одсуства распоређују на нижа и мање плаћена радна места, и истиче да је у једном таквом случају поднела тужбу због дискриминације. Забрињава и чињеница да многи послодавци, приликом разговора за посао, од жена траже да се изјасне о томе да ли намеравају да имају децу, па чак захтевају и да потпишу бланко споразумни раскид радног односа уколико остану трудне.

Повереница истиче да су ово драстични примери дискриминације жена, и подсећа да је дискриминација на основу пола у Србији је, као и у свим земљама Европске Уније, забрањена.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

316.647.82:331.2(497.11)

349.2(497.11)

341.231.14(497.11)"2011/2013"

ДИСКРИМИНАЦИЈА у области рада и
запошљавања : зборник мишљења, препорука и упозорења Повереника
за заштиту равноправности / [уредник Невена Петрушић]. - Београд :
Повереник за заштиту равноправности, 2013 (Београд : Дигимар). -
180 стр. ; 24 cm

Тираж 300. - Стр. 9-10: Предговор / Невена Петрушић. - Напомене и
библиографске референце уз текст.

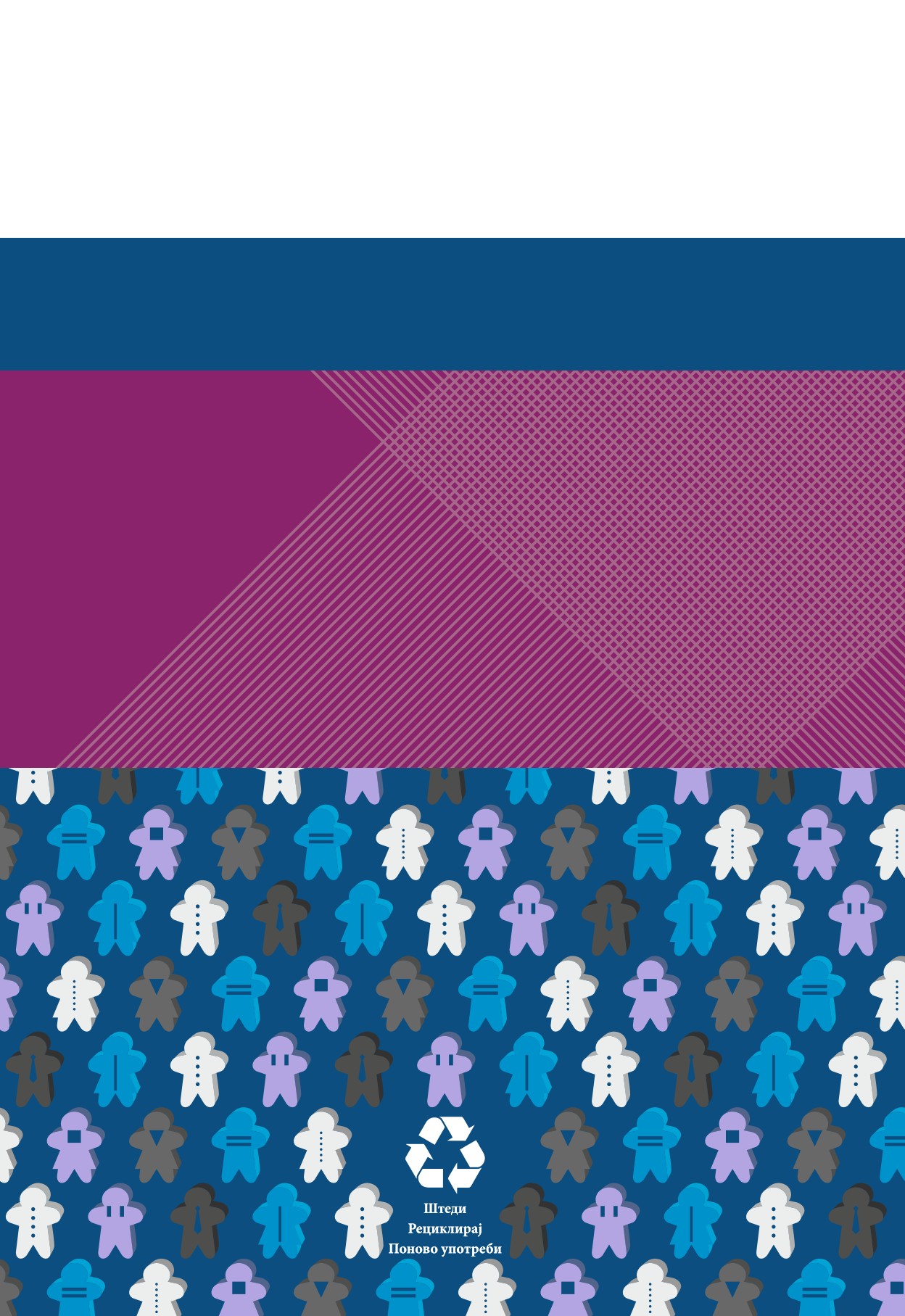
ISBN 978-86-88851-14-5

а) Запослени - Дискриминација - Спречавање

- Србија б) Људска права - Међународна

заштита - Србија - 2011-2013

COBISS.SR-ID 202148620



Штеди
Рециклирај
Поново употреби