

## ВИШЕМ СУДУ У БЕОГРАДУ

Адреса Тимочка 15, 11000 Београд

**Тужилац:** ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ, Бранкица Јанковић,  
Булевар Краља Александра 64, Београд

**Тужени:** Модна агенција ProFashion, Баба Вишњина 62, Београд

### ТУЖБА

Предмет: дискриминација

Вредност спора: 10.000 динара

1. Модна агенција ProFashion је на порталу Хит послови датума 19.9.2016. године објавила оглас за кастинг за заснивање радног односа са манекенима и фото моделима. Агенција је поставила услов да лица која се пријављују за кастинг не смеју да буду старија од 28 година. Иако не испуњава наведени услов, 26.9.2016. Иванка Филиповић из Ниша, Булевар Ослобођења 10, се обратила агенцији ProFashion са молбом да јој се дозволи да се пријави на кастинг. Директорка агенције, Миона Лукић, у одговору је изјавила да пријава Иванке Филиповић, због њене старости, неће бити узета у разматрање. Сматрајући да је на овај начин према њој учињена недозвољена дискриминација Иванка Филиповић је поднела притужбу Повереници за заштиту равноправности, јер у тренутку одбијања агенције да обави разговор за посао није постојао ниједан оправдан разлог таквог поступања, већ је у питању био дискриминаторан услов у погледу старости у огласу за посао.

ДОКАЗ: *Копија огласа агенције ProFashion*

*Штампани приказ електронске преписке*

*Копија притужбе Иванке Филиповић поднете 20.10.2016.*

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 („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009), па је у току поступка затражено изјашњење директора модне агенције ProFashion 21.10.2016. Агенција

ProFashion доставила је изјашњење на наводе притужбе 25.10.2016. У изјашњењу је наведено да су, како је наведено у огласу, потребне девојке за снимање за колекцију „Гламурозне вечерње хаљине“ и да су снимања напорна јер се обављају ноћу и дуго трају, те су услови наведени у огласу били неопходни јер је опште познато да младе девојке могу да одговоре свим захтевима посла.

*ДОКАЗ: Копија изјашњења модне агенције ProFashion*

2. Неспорно је да је агенција ProFashion као послодавац прописала услов да модели не буду старије од 28 година. Наиме, на порталу Хит послови и даље је доступан оглас за посао у коме се девојке старости до 28 година позивају да се пријаве на кастинг „Вечерње гламурозне хаљине“. Очигледно је да су постављањем горње старосне границе модели старији од 28 година, који би били заинтересовани за учешће на кастингу, због година старости, искључени, односно да им је ускраћена могућност да се лично представе. Овакво поступање представља непосредну дискриминацију, која се дефинише као неједнако поступање према лицима која се налазе у истој или сличној ситуацији. Непосредна дискриминација је супротна начелима цивилизованог демократског друштва и изричито је забрањена антидискриминационим прописима Републике Србије и ратификованим међународним уговорима. У члану 21, став 3 Устава Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006) недозвољеном се проглашава свака дискриминација по било ком основу, а нарочито, између осталог, по основу *старости*. Искључивањем права Иванке Филиповић да учествује на кастингу, само због њене старосне доби, дошло је и до повреде начела прокламованог у чл. 23 Универзалне декларације о људским правима да свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености. Дискриминација је забрањена и Конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (чл. 14), Протоколом 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, као и Уредбом о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 111 („Сл. лист ФНРЈ“ – Међународни уговори и други споразуми, бр. 3/61). Уживање права и слобода предвиђених у овој Конвенцији обезбеђује се без дискриминације по било ком личном основу. За овај случај посебно је значајна одредба из чл. 6 Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима („Сл. лист СФРЈ“, бр. 7/71), која признаје право на рад, што подразумева право сваког лица да добије могућност да обезбеди себи средства за живот слободно изабраним или прихваћеним радом, и обавезу државе потписница да предузму одговарајуће мере за

заштиту овог права. У члану чл. 2 истог пакта државе уговорнице су обавезане да јамче остваривање права која су у њему проглашена без икакве дискриминације засноване на раси, боји, полу, језику, вероисповести, политичком или каквом другом мишљењу, националном или друштвеном пореклу, имовини, рођењу или некој другој околности. Нема сумње да је агенција ProFashion прекршила наведена правила тиме што је поставила дискриминаторни услов у огласу за посао, па је на тај начин онемогућила Иванку Филиповић и сва друга лица старија од 28 година да се пријаве и учествују на кастингу. Такво директно прављење разлике је оглашено за недозвољено у пракси Европског суда правде, у случају *Feryn* (Case C-54/07). У том случају изјаве послодавца да неће запослити ниједног радника који не испуњава одређене дискриминаторне услове проглашене су за забрањену дискриминацију јер су несумњиво указивале да послодавац спроводи дискриминаторну политику запошљавања.

3. Уставна забрана дискриминације подробније је регулисана Законом о забрани дискриминације („Сл. Гласник РС“, бр. 22/2009), који у члану 4 установљава начело једнакости, према коме су сви грађани једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства. Стога је дискриминација забрањена, а свако је дужан да поштује начело једнакости. Повредом начела једнаких права и обавеза, стављањем у неједнак положај особа која се налазе у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, на основу личног својства извршава се непосредна дискриминација, која је описана у чл. 6 Закона о забрани дискриминације. Самим постављањем услова за конкурисање за радно место модела, који непосредно дискриминише лица старија од 28 година, тужени је извршио акт дискриминације. Чл. 8 Закона о забрани дискриминације прописује да ће до повреде начела једнаких права и обавеза доћи ако се лицу због личног својства неоправдано ускрате права и слободе, која се у истој или сличној ситуацији не ускраћују другом лицу или групи лица, а мере предузете за остварење циља стварају неоправдану последицу, и нису сразмерне постигнутом циљу. У складу са наведеним прописима, као што је потврђено у судској пракси Врховног касационог суда Србије (Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 687/12 од 27.12.2012. године) дискриминације у области рада има тамо где нема једнаког поступања у истој или сличној ситуацији према свима који учествују у процесу рада. Слични став, да свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање, у односу на лица или групе лица због њихових личних својстава представља недозвољену

дискриминацију, изражен је у пресуди Апелационог суда у Крагујевцу (Гж1 322/2013 од 5.3.2013. године). Начело једнаког поступања нарушено је искључивањем Иванке Филиповић из права на рад и права на слободан избор запослења, одговором директорке агенције Мионе Лукић на имејл Иванке Филиповић да њену пријаву, и поред тога што има дугогодишње искуство у моделингу, и испуњава остале услове из огласа, неће узети у разматрање. На тај начин је неоправдано направљена разлика на основу личног својства – године старости – између Иванке Филиповић (и свих других лица старијих од 28 година) и млађих лица.

4. Овим понашањем прекршено је правило из чл. 18 Закона о раду, којим се забрањује непосредна и посредна дискриминација лица које траже запослење, као и запослених, с обзиром на било које лично својство, укључујући и старост. У чл. 16 ст. 1 забрањује се дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада. Тиме што је агенција ProFashion поставила дискриминаторни услов у огласу за посао, дошло је до кршења правила из чл. 20 тачка 1 Закона о раду, које изричито забрањује дискриминацију у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла.

5. Како не би било повређено начело једнаких могућности за заснивање радног односа, према схватању израженом у пресуди Врховног касационог суда (Рев2 496/2015 од 29.4.2015. године), неопходно је да сви кандидати буду позвани на разговор поводом конкурса, а равноправан третман свих учесника је потребан услов како би се избегла дискриминација. У овом случају није испуњена основна претпоставка равноправног поступања са потенцијалним кандидатима, с обзиром на то да Иванка Филиповић, иако испуњава остале услове из огласа за посао, није добила прилику да достави свој „book“ и лично се представи.

*ДОКАЗ: Штампани приказ електронске преписке*

Како свакоме треба да буде обезбеђена могућност да заради за живот радом који он сам изабере или прихвати, иако је агенција ProFashion као послодавац власна да одреди како опште, тако и посебне услове за заснивање радног односа, ограничење у том погледу представља управо начело једнакости и забране дискриминације, које се односи и на забрану постављања одређеног старосног доба као одлучујућег критеријума за запослење. Да је забрана старосне дискриминације интегрални и кључни део генералног принципа једнаког поступања потврдио је и Европски суд за

људска права у случају *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG* (Case C-555/07), дајући статус виших правила антидискриминационим одредбама Европске уније и обезбеђујући им директан ефекат и у приватној сфери.

Ово становиште изражено је и у релевантним радовима стручњака из области заштите од дискриминације, који потврђују да је у том случају реч о искључивању као најтежем облику непосредне дискриминације, под условом да је старосна доб утврђена као услов за заснивање радног односа, иако то није неопходно за успешно обављање посла, односно иако то не захтевају разлози професионалне нужности (Љубинка Ковачевић, „Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног старења и међугенерациске солидарности“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, 45–69).

6. Како Закон о забрани дискриминације у чл. 16 ст. 2 пружа заштиту Иванки Филиповић као лицу које тражи посао, а с обзиром на то да принципи успешног адвертајзинга нису у логичкој вези са годинама старости модела, евидентно је да је у овом случају дошло до кршења правила из чл. 16 Закона о забрани дискриминације у поступку запошљавања. То је такође становиште Врховног касационог суда, који је потврдио да се забрана дискриминације у области рада односи како на лица која су у радном односу тако и на лица ван радног односа (Пресуда Врховног касационог суда Рев2 687/12 од 27.12.2012.). У овој пресуди је суд утврдио да се чл. 16 Закона о забрани дискриминације, између осталог, односи на лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице које тражи посао, и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

7. Чланом 16 став 3 Закона о забрани дискриминације прописано је да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Одредба истог смисла садржана је и у Закону о раду, у чл. 22. Како се прописима позитивног права Републике Србије забрањује непосредна дискриминација приликом прописивања услова за запошљавање и избор кандидата/кандидаткиња за обављање одређеног посла, изузеци од ове забране морају се рестриктивно тумачити. Услови који се односе на неко лично својство ће бити оправдани само кад то лично својство представља стварни и одлучујући услов за обављање одређеног посла због његове природе и услова у којима се обавља. Овај стандард се примењује и на услове у погледу старосног доба.

Да године старости нису стварни и одлучујући услов за бављење моделингом због природе посла може се видети на основу тога што коришћењем компјутерских програма, помоћу којих се фотографије модела електронски обрађују, предузећа која послују у овој области праксом исправљања несавршености на сликама, потврђују да лепота није у узрочној вези са дискриминаторним критеријумом у погледу година старости. Осим тога, лица која могу бити изложена дискриминацији по основу старости, за разлику од других заштићених основа, не припадају хомогеним групама. Људи старе на различите начине, па због тога, иако припадају истој старосној групи, могу да имају потпуно различите способности. Да старосно доба не сме бити препрека за запослење нити оправдање послодавцу да лицу на основу тог личног својства не понуди слободно радно место, чак и кад га је наменио лицу млађег животног доба, дошло је до изражаја у пресуди Врховног суда Хрватске (Ревр. 459/07 од 7.12.2007.). Из ове пресуде, која је донета у складу са Директивом Европске уније 2000/78 и европским антидискриминационим правом, са којим се врши хармонизација правног система Републике Србије, види се да је старосна дискриминација веома раширен проблем, који треба решити на једнак начин у свим европским државама.

8. Директорка модне агенције ProFashion, Миона Лукић, у изјашњењу на притужбу коју је Иванка Филиповић поднела Повереници за заштиту равноправноправности изјавила је да наручиоци посла, односно модне куће и реномирани креатори очекују одличан пласман њихових производа.

Премда наручиоци посла због аутентичности могу да упуте на лице које ће због неке особине на најбољи начин одговорити захтеву посла, у огласу за посао стоји да се траже девојке како би се формирала база манекена и фото модела. Дакле, агенција није изјашњењем доказала да је снимање каталога „Гламурозне вечерње хаљине“ наручен задатак, што значи да године старости не би могле да буду постављене као одлучујућа карактеристика модела, јер не постоји наручилац конкретног посла. Недоследност агенције се огледа у томе што у изјашњењу на притужбу Иванке Филиповић оправдавају свој поступак израдом каталога под истим називом као и кастинг, али је чињеница да је као разлог расписивања кастинга, заправо наведено успостављање радног односа са моделима, који ће преко ове агенције бити ангажовани у разним кампањама. Дакле, дискриминаторни услов нису поставили наручиоци посла/модни креатори, већ тужена агенција ProFashion, у наведеном огласу.

ДОКАЗ: *Копија изјашњења агенције ProFashion*

9. Осим тога, директорка агенције је изјавила да је „опште познато“ да младе девојке могу да одговоре захтевима тог посла. У случају дискриминације по основу старосног доба, поступајући у оквиру законом установљене надлежности, Повереник за заштиту равноправности је већ дао мишљење поводом Притужбе Ј.Б.С. (дел. бр. 1110/2011 датум: 12.9.2011.) у случају лица које је такође било дискриминисано приликом поступка запошљавања на основу старосног доба. И тада је дискриминација извршена објављивањем огласа за заснивање радног односа на одређено време, постављањем дискриминаторног услова у погледу старосног доба. Чињенично стање тог случаја идентично је са случајем Иванке Филиповић, уз разлику да она није ни добила могућност да се професионално представи. Разлози који допуштају прављење разлике постављањем услова за запошљавање на основу старосног доба морају се рестриктивно тумачити и стога не треба допустити позивање на оно што је опште познато, јер се тиме стварају предрасуде, које су у случају Иванке Филиповић довеле до њеног стављања у неповољнији положај само на основу овог личног својства. Да ни пракса Европског суда правде није прихватила објашњење туженог да је разлика у поступању оправдана јер је општа процена довела до закључака да појединци након одређених година не могу да одговоре свим захтевима посла, говори и случај *Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* (C-341/08). У том случају, немачка влада се неуспешно позивала на опште искуство да квалитет услуге опада када је пружају старији зубари. Европски суд правде је одлучио да прављење разлике између запослених у јавном и приватном сектору на основу опште процене није оправдано.

10. Стандард стварног и одлучујућег услова за обављање посла развијен је у пресуди Европског суда правде у случају *Wolf v Stadt Frankfurt am Main* (Case C-229/08). Немачки суд је као претходно питање поставио основаност законске одредбе која је спречавала појединце који су навршили 30 година живота да се пријаве у ватрогасну службу. Немачка влада је у својој аргументацији навела да је физички захтевна дужност попут ове, која је у узрочној вези са оперативним перформансама, налагала успостављање такве мере, с обзиром да се ефикасност у овом случају тиче питања спашавања лица чији је живот директно угрожен. Разлог због кога је суд прихватио такво оправдање је рецитал 18 Директиве 2000/78, који прописује да није потребно да хитне службе регрутују или задрже особе које не могу да одговоре изазовима са којима могу да се суоче у обављању посла, што његово дејство ограничава само на тај случај.

С обзиром на то да се чињенично стање претходно наведеног случаја веома разликује од предмета овог случаја, уколико се примени исти стандард, долази се до супротног закључка – да је дискриминација по основу старосног доба приликом запошљавања модела забрањена. Како је посао ватрогасца по својој природи рад са повећаним ризиком, било је оправдано захтевати да се установи старосни узраст повезан са испуњењем нарочитих здравствених услова, јер се капацитети респираторних органа смањују током живота.

Ни друга врста разлога који оправдавају стављање у различит положај – безбедносни не оправдавају различито поступање које би се иначе сматрало дискриминацијом. Наиме, посао модела не захтева такву врсту способности као у случају *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG* (Case C-447/09). Међутим и тада, иако је јавна безбедност била легитиман циљ, Европски суд правде је заузео став да, премда она може да буде угрожена због умањених физичких способности старијих лица, чл. 2 Директиве, који дозвољава државама чланицама да у оквиру свог законодавства поставе мере за очување јавне безбедности, треба да се тумачи рестриктивно и усклади са постојећом законском регулативом. Том приликом заузето је становиште да године старости које је одређивао колективни уговор нису у складу са националним и међународним актима, што потврђује да та старосна граница није стварни и одлучујући услов за обављање посла пилота. Српско законодавство, као и међународно признати акти ни у једној одредби не прописују старосну границу за обављање посла модела.

Дакле, како у овом случају, године старости нису стварни и одлучујући услов за обављање посла модела, нити из здравствених, нити из безбедносних разлога, очигледно је да је постављање дискриминаторног критеријума у погледу старости неоправдано. Уосталом, чињеница да агенција ProFashion запошљава модела који има 43 године, чији је профил јавно доступан на сајту агенције у рубрици модели, потврђује закључак да године старости нису стварни и одлучујући услов за обављање посла модела.

11. Иванка Филиповић се активно бавила моделингом 11 година, а до 2000. године је била ангажована на модним ревијама у земљи и иностранству. Иако тренутно ради као инструкторка јоге, њено искуство је разноврсно и дуже од постојања агенције ProFashion на тржишту, што указује да Иванка Филиповић испуњава услов професионалности. Осим тога, њено претходно искуство на снимању каталога пословне гардеробе у Немачкој 2011. године говори да је Иванка Филиповић упозната са

захтевима професионалног снимања и условима у којима се она обављају, па је агенција ProFashion била дужна да јој омогући да своју квалификованост покаже на кастињу за колекцију „Гламурозне вечерње хаљине“, који се организује ради заснивања радног односа са том агенцијом.

*ДОКАЗ: Саслушање странке Иванке Филиповић*

12. Иако се у изјашњењу агенције наводи да нису намеравали да повреду Иванку Филиповић, та чињеница не може да ослободи агенцију од одговорности за дискриминацију. Наиме, дискриминација се утврђује независно од намере лица које врши дискриминацију. Према томе, изјава директорке Мионе Лукић да агенција није имала намеру да повреди Иванку Филиповић није од значаја. Ово правило је потврђено у Правним закључцима усвојеним на заједничком састанку представника грађанских одељења и одељења за радне спорове апелационих судова, одржаном 18.03.2016. године у Новом Саду – намера или мотив нису од значаја за утврђивање акта дискриминације.

13. Директорка агенције ProFashion се, између осталог, у изјашњењу на притужбу Иванке Филиповић позива на законе понуде и тражње који владају на тржишту. Према је циљ остварења пословног успеха и профита легитиман, он не сме бити заснован на предрасудама према запосленима, као ни према кандидатима за заснивање радног односа, што је потврђено у пресуди Европског суда за људска права *I. B. v. Greece* (бр. пријаве 552/10).

У складу са наведеним чињеницама, чл. 16 Закона о забрани дискриминације прекршен је по више основа – нарушене су једнаке могућности за заснивање радног односа, ускраћено је право на рад и слободан избор запослења и право на заштиту од незапослености.

14. Национална стратегија запошљавања коју је донела Влада Републике Србије за период 2011–2020. указала је на императив напуштања предрасуда у области рада старијих лица и потребу стварања могућности да и старији радници, у складу са својим способностима и жељама, задрже постојеће послове или да се врате на тржиште рада након прекида у професионалној каријери. Овај део стратегије се односи на предметни случај, будући да је Иванка Филиповић, тако што је покушала да се пријави за посао модела, показала жељу да се врати на тржиште рада након прекида у професионалној каријери. На доношење Националне стратегије утицали су статистички подаци који су

у укупном броју од 754.967 незапослених радника уведених у Евиденцију Националне службе за запошљавање до средине 2012, показали 275.732 лица старијих од 45 година, међу којима је и 127.910 жена.

Као посебан случај дискриминације, Закон о забрани дискриминације признаје дискриминацију лица на основу старосног доба, и у чл. 23 прописује да стари имају право на достојанствене услове живота. На основу истраживања Центра за демократију, принудна старост разликује се од других својом социјалном, а не биолошком условљеношћу – не тражи помоћ социјалних сервиса, већ помоћ у запошљавању (Срећко Михаиловић, Војислав Михаиловић, *Старији радници*, 2011). То је и случај Иванке Филиповић, којој је због њене старости ускраћен приступ запослењу. Начело једнакости и забране дискриминације, као основ забране разликовања радника према старосном добу, налаже рестриктивно одређивање разлога професионалне нужности и легитимних циљева политике запошљавања. Рестриктивно тумачење је неопходно јер се таквом политиком повређује њихово достојанство, на најтежи начин повређујући прокламовану једнакост у достојанству и правима, која је независна од било ког личног основа. Као што је Иванка Филиповић у Притужби навела, не постоји оправдање да јој се ускрати доступност послу, посебно зато што испуњава легитимне критеријуме који се траже за обављање посла модела.

15. Чл. 7 Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима („Сл. лист СФРЈ“, бр. 7/71) прокламује да државе уговорнице овог Пакта признају право свакоме на уживање правичних и повољних услова рада, који обезбеђују, између осталог, пристојан живот за њих и њихове породице. С обзиром на то да је Иванка Филиповић мајка малолетног детета од шест година, не само да она има право на одговарајући животни стандард, већ то право уживају и чланови њене породице, у складу са чл. 11 ст. 1 наведеног закона. Како је њена кључна улога као родитеља да обезбеди остваривање права детета, ускраћивањем једнаког третмана према њој, њен шестогодишњи син такође трпи последице дискриминације. Први део Закона о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље („Сл. гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09) такође предвиђа да сва лица која имају породичне обавезе, а запослена су или желе да се запосле, имају право на то без дискриминације и, колико је год то могуће, без сукоба између запослења и породичних вредности.

16. Након што је Повереница за заштиту равноправности затражила изјашњење агенције ProFashion поводом Притужбе Иванке Филиповић, власница агенције је путем

телефона изјавила да ова агенција нема дискриминаторну политику запошљавања јер на радним местима фотографа и маркетинг менаџера раде особе старосне доби од 52 и 48 година. Наведена чињеница, међутим, не доказује одсуство дискриминаторне политике, с обзиром на то да дискриминација није извршена према запосленима који обављају те послове, већ у поступку запошљавања модела.

17. Република Србија је такође ратификовала Конвенцију о политици запошљавања из 1964 („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, бр. 34/71). и тиме је на себе преузела одговорност да ће ради подстицања економског раста и развоја, подизања животног стандарда, давања одговора на потребе радне снаге и решавања проблема незапослености и недовољне запослености формулисати и примењивати као основни циљ активну политику о унапређењу пуне уносне и слободно изабране запослености, како стоји у чл. 1 ст. 1 ове конвенције. Таква политика треба да гарантује расположивост места за сва лица која траже да раде. Од посебног значаја је Препорука МОП-а бр. 162 о старијим радницима која у чл. 5 исказује нужност да старији радници треба да, без дискриминације у погледу својих година, уживају једнаке могућности и третман са осталим радницима. Зато што обавезује све државе чланице да спрече дискриминацију старијих радника и да промовишу принцип једнакости без обзира на године живота, коришћена је у правном оквиру за доношење мишљења Поверенице за заштиту равноправности бр. 07-00-156/2015-02 од 7. 7. 2015.

18. На основу чл. 33 Закона о забрани дискриминације, Повереник има овлашћење да поднесе тужбе из чл. 43 овог Закона, због повреде права из овог Закона, у своје име а у уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, у овом случају Иванке Филиповић, с обзиром на то да није покренут ниједан други поступак правне заштите поводом овог случаја. Чл. 46 ст. 1. прописује да тужбе из чл. 43 тач. 1, 2, 3, и 5 може да поднесе Повереник за заштиту равноправности, уз писмени пристанак лица над којим је извршен акт дискриминације.

*ДОКАЗ: Копија писменог пристанка Иванке Филиповић*

19. Имајући у виду да се дискриминација у области рада извршава непоштовањем начела једнакости, стављањем у различит положај лица која се налазе у истој ситуацији, потребно је да суд недвосмислено утврди да је постављање старосног критеријума у огласу за посао дискриминаторан акт. Неопходно је да суд заустави даљу повреду забране дискриминаторног поступања, која ужива уставну, законску и

међународноправну заштиту, тиме што ће забранити туженом да убудуће настави са дискриминаторном политиком запошљавања.

Будући да огласи за посао који дискриминаторски и стереотипно представљају људе штете друштву једнаких, потребно је да се на начин који подиже свест грађана о недозвољености дискриминаторног поступања, објављивањем пресуде у листу са националним тиражем, стави до знања да је оно неприхватљиво и да дискриминисана лица у било ком животном добу уживају заштиту.

За отклањање дискриминације у предмет случају потребно је активно понашање послодавца које ће уклонити оглас за посао који садржи дискриминаторан услов у погледу старосне доби.

Како би се отклониле нежељене последице дискриминаторних политика компанија на тржишту рада и реафирмисало начело једнакости, с обзиром на све наведено, тужилац у складу са својим овлашћењима предлаже да суд, на основу чл. 43 Закона о забрани дискриминације и чл. 153 Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013), донесе следећу:

## ПРЕСУДУ

1. УТВРЂУЈЕ СЕ да је модна агенција ProFashion постављањем дискриминаторног услова у огласу за посао и искључивањем Иванке Филиповић из права на једнак третман при запошљавању учинила акт непосредне дискриминације на основу старосног доба.
2. ЗАБРАЊУЈЕ СЕ туженом да убудуће настави са дискриминаторном политиком запошљавања.
3. НАЛАЖЕ СЕ модној агенцији ProFashion да о сопственом трошку објави ову пресуду у дневном листу са националним тиражем у року од 15 дана од дана правноснажности пресуде.
4. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужени да уклони оглас са дискриминаторним условом у погледу година старости са портала Хит послови.
5. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужени да тужиоцу накнади трошкове поступка у року од 15 дана од пријема пресуде, под претњом принудног извршења.

У Београду, 09.11.2016.

Тужилац

Повереница за заштиту равноправности

Тим МИЛЕТ

## Списак коришћених извора

1. Директива Европске уније 2000/78.
2. Др Љубинка Ковачевић, Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног..., Радно и социјално право, стр. 45-70, XVI (2/2012).
3. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ратификована: „Службени лист СЦГ- Међународни уговори“, бр. 9/2003).
4. Закон о забрани дискриминације („Сл. Гласник РС“, бр. 22/2009).
5. Закон о потврђивању Ревидиране европске повеље („Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 42/09).
6. Закон о раду („Сл. Гласник РС“ бр.32/13).
7. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013).
8. Конвенција за заштиту људских права и основних слобода и Протокол 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода.
9. Конвенција МОП-а бр. 111 (ратификована 24. новембра 2000).
10. Конвенцију о политици запошљавања из 1964 („Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, бр. 34/71).
11. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (ратификован: „Сл. лист СФРЈ“, бр. 7/71).
12. Мишљење Поверенице за заштиту равноправности бр. 07-00-156/2015-02 7.7.2015.
13. Мишљење Поверенице за заштиту равноправности дел. бр. 1110/2011 датум: 12. 9. 2011.
14. Правни закључци усвојени на заједничком састанку представника грађанских одељења и одељења за радне спорове апелационих судова, одржаном 18.03.2016. године у Новом Саду.
15. Препорука МОП-а бр. 162.
16. Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу (Гж1 322/2013 од 5.3.2013. године).
17. Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев 2 687/12 од 27.12.2012).
18. Пресуда Врховног суда Хрватске Ревр. 459/07 од 7.12.2007.
19. Пресуда Европског суда за људска права *I. B. v. Greece* (бр. пријаве 552/10).
20. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG* (Case C-555/07).
21. Пресуда Европског суда правде у случају *Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* (C-341/08).
22. Пресуда Европског суда правде у случају *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG* (Case C-447/09).
23. Пресуда Европског суда правде у случају *Wolf v Stadt Frankfurt am Main* (Case C-229/08).
24. пресудом Врховног касационог суда (Рев2 496/2015 од 29.4.2015. године),
25. Случај *Feryn* (Case C-54/07).
26. Срећко Михаиловић, Војислав Михаиловић, Старији радници, Центар за демократију, Београд 2011.
27. Универзална декларација о људским правима.
28. Устав Републике Србије („Сл. Гласник РС“, бр. 98/06).