|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | ЈСВ818/2017 |  |  |  |

бр. 07-00-00413/2017-02 датум: 22.1. 2018.

**МИШЉЕЊЕ**

*Мишљење је донето у поступку поводом притужбе Б. М. из Б., против Г.о.с.с.к.Б. У притужби је, између осталог, наведено да је одредбама члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд прописано да послодавац исплаћује јубиларну награду запосленом за 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година проведених у радном односу код послодавца, те да је на тај начин запосленим мушкарцима ускраћено право на јубиларну награду за навршених 35 година радног стажа проведених у установи културе. У изјашњењу С.с.к.Б, између осталог, наведено је да је одредба Колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, која прописује разлику у годинама стажа потребним за исплату јубиларних награда прописана 2007. године када је законска регулатива предвиђала да жене одлазе у пензију са 35 година радног стажа, те да нису желели да доведу у неравноправан положај жене запослене у установама културе у Београду. Истакнуто је да ће измене колективног уговoра бити предложене када жене, по закону, достигну 40 година радног стажа, као што је то случај са мушкарцима. У току поступка констатовано је да су законски услови за стицање права на старосну пензију исти за мушкарце и за жене, према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, односно да осигураник/ца стиче право на старосну пензију кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања и кад наврши 45 година стажа осигурања. С обзиром да Посебни колективни уговор за установе културе чији је оснивач град Београд прописује да је једини услов за стицање права на јубиларну награду одређен број година стажа код послодавца, Повереник је става да не постоје оправдани разлози за прописивање другачијих услова за стицање права на јубиларну награду за мушкарце у односу на жене, нити постоји сразмера између мере која је предузета и циља који се жели остварити. Стога, Повереник за заштиту равноправности дао је мишљење да су одредбама члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд којим је прописано да послодавац исплаћује јубиларну награду запосленом за 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година проведених у радном односу код послодавца, прекршене одредбе чл. 8, 16. и 20. Закона о забрани дискриминације. Имајући у виду да је притужба поднета против С.с.к.Б, а да је посебан колективни уговор производ преговарања Повереник је дао препоруку С.с. да предузме све неопходне радње и мере, у договору са послодавцем, како би ускладио одредбе Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, са антидискриминационим прописима, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.*

**1. ТОК ПОСТУПКА**

* 1. Поверенику за заштиту равноправности обратио се Б. М. из Б. притужбом против Г.о.с.с.к.Б. због дискриминације на основу пола.
	2. У притужби и допуни притужбе је, између осталог, навео:
* да je чланом 76. став 4. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд прописано да послодавац исплаћује јубиларну награду запосленом за време проведено у радном односу код послодавца, и то за 35 година радног стажа за жене и 40 година за мушкарце;
* да је на тај начин запосленим мушкарцима ускраћено право на јубиларну награду за навршених 35 година радног стажа проведених у установи културе;
* да је Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе прописано право на јубиларну награду за запослене са навршених 35 година радног стажа, независно од пола запослених;
* да се наведени члан 76. став 4. Колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд односи и на запослене који ће морати по сили закона, а са навршених 65 година старости да оду у пензију, а који имају 35, 36, 37, 38, 39 или непуних 40 година радног стажа проведених у установама културе чији је оснивач град Београд;
* да је рођен .... године, да је ..... године засновао радни однос на неодређено време у П.м. , те да ће по важећем Закону о раду са навршених ... година живота, по сили закона, његов радни однос престати, односно да није могуће да његов радни стаж у П. м. потраје пуних 40 година;
* да се поводом овог питања обратио потписницима важећег Колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, председнику С.к.Б. и послодавацу, односно градоначелнику, тј. Комисији за праћење и спровођење важећег Колективног уговора чији је оснивач град Београд;
* да му је Комисија за праћење и спровођење Колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, одговорила да ће се у конкретном случају примењивати одредбе по важећем колективном уговору до краја важења.
	1. У прилогу притужбе достављени су: 1) Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач град Београд и 2) Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.
	2. Повереник за заштиту равноправности спровео је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, a у складу са чланом 35. став 4. и чланом 37. став 2. Закона о забрани дискриминације[[1]](#footnote-1), па је у току поступка прибављено изјашњење С.с.к.Б. У изјашњењу, између осталог, наведено је:
* да је С.с.к.Б. 2007. године, код израде Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд предвидео јубиларне награде за 10, 20, 30 и 40 година радног стажа;
* да је тадашња законска регулатива предвиђала да жене одлазе у пензију са 35 година радног стажа, те да је у уговору додата алинеја „*за жене 35 година*“ радног стажа, како жене запослене у установама културе у Београду не би биле доведене у неравноправан положај;
* да би последње измене постојећег закона које се тичу померања старосне границе за одлазак у пензију, на основу којих се сваке године старосни услов помера за 6 месеци, стављале жене чији би се радни стаж кретао у распону од 36 до 39 година у неравноправан положај и да оне због тога не би могле да остваре право на добијање јубиларне награде за 40 година радног стажа;
* да би померање услова за јубиларну награду на 35 година за мушкарце оштетило групацију са радним стажом између 36 и 39 година радног стажа;
* да је из наведених разлога као основ за исплату јубиларне награде у постојећем колективном уговору задржано 35 година радног стажа за жене и 40 година радног стажа за мушкарце;
* да поређење одредбе Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд са Републичким колективним уговором без познавања претходног стања не даје праву слику, с обзиром да је Републичким колективним уговором тек 2016. године први пут установљено право на јубиларну награду за 35 година радног стажа;
* да је у градском колективном уговору предвиђена јубиларна награда за пун радни стаж и износи 4 просечне зараде, за разлику од републичког колективног уговора где је јубиларна награда предвиђена за обе групације за навршених 35 година радног стажа и износи 3,5 просечне зараде;
* да до сада С.с.к.Б. није имао ниједну примедбу на одредбу о јубиларним наградама, те да је ово прва таква одредба о јубиларним наградама која је у примени више од 10 година;
* да ће измена градског колективног уговора бити предложена када жене, по закону, достигну 40 година радног стажа као и мушкарци.
1. **ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ**
	1. Одредбама члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд[[2]](#footnote-2), прописано је да послодавац у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, исплаћује јубиларну награду запосленом за време проведено у радном односу код послодавца, уз услов да је претходно прибављена сагласност оснивача, и то за 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година проведених у радном односу код послодавца.
	2. Одредбама члана 30. став 1. тачка 2. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе[[3]](#footnote-3), прописано је да запослени има право на исплату јубиларне награде за 10, 20, 30 и 35 година рада проведеног у радном односу.
2. **МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА**

Повереник за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имао је у виду наводе из притужбе, изјашњења, достављене прилоге, као и антидискриминационе прописе.

Правни оквир

**3.1.** Повереник за заштиту равноправности је установљен Законом о забрани дискриминације[[4]](#footnote-4) као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених законом. Одредбама члана 33. Закона о забрани дискриминације прописана је надлежност Повереника за заштиту равноправности. 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.

**3.2.** Уредбом о ратификацији конвенције Међународне организације рада (МОР) бр. 111 о дискриминацији (запослење и занимање)[[5]](#footnote-5), прописано је да дискриминација представља свако прављење разлике, искључивање или давање првенства које има за последицу укидање или нарушавање једнакости могућности или третмана у запослењу или занимању које утврди заинтересована чланица након саветовања са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, уколико постоје, и других одговарајућих тела.

**3.3.** Устaв Рeпубликe Србиje[[6]](#footnote-6) зaбрaњуje свaку дискриминaциjу, нeпoсрeдну или пoсрeдну, пo билo кoм oснoву, a нaрoчитo пo oснoву рaсe, пoлa, нaциoнaлнe припaднoсти, друштвeнoг пoрeклa, рoђeњa, вeрoиспoвeсти, пoлитичкoг или другoг увeрeњa, имoвнoг стaњa, културe, jeзикa, стaрoсти и психичкoг или физичкoг инвaлидитeтa.

**3.4.** Устaвнa зaбрaнa дискриминaциje ближe je рaзрaђeнa Зaкoнoм o зaбрaни дискриминaциje кojи прoписуje дa дискриминaциja и дискриминaтoрнo пoступaњe oзнaчaвajу свaкo нeoпрaвдaнo прaвљeњe рaзликe или нejeднaкo пoступaњe, oднoснo прoпуштaњe (искључивaњe, oгрaничaвaњe или дaвaњe првeнствa), у oднoсу нa лицa или групe кao и нa члaнoвe њихoвих пoрoдицa, или њимa блискa лицa, нa oтвoрeн или прикривeн нaчин, a кojи сe зaснивa нa рaси, бojи кoжe, прeцимa, држaвљaнству, нaциoнaлнoj припaднoсти или eтничкoм пoрeклу, jeзику, вeрским или пoлитичким убeђeњимa, пoлу, рoднoм идeнтитeту, сeксуaлнoj oриjeнтaциjи, имoвнoм стaњу, рoђeњу, гeнeтским oсoбeнoстимa, здрaвствeнoм стaњу, инвaлидитeту, брaчнoм и пoрoдичнoм стaтусу, oсуђивaнoсти, стaрoснoм дoбу, изглeду, члaнству у пoлитичким, синдикaлним и другим oргaнизaциjaмa и другим ствaрним, oднoснo прeтпoстaвљeним личним свojствимa.[[7]](#footnote-7) Такође, одредбама члана 8. прописано је да до повреде начела једнаких права и обавеза долази 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 ускраћује 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. Одредбама чланова 15-27. Закона о забрани дискриминације дефинисани су посебни случајеви дискриминације. С обзиром на околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантна је одредба члана 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. Заштиту од дискриминације из става 1. овог члана ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду. Даље, одредбама члана 20. прописано је 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. Истим чланом је забрањено ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол или због промене пола.

**3.5.** Одредбом члана 4. став 1. Закона о равноправности полова[[8]](#footnote-8) прописано је да је дискриминација на основу пола свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, oгрaничaвaњe или дaвaњe првeнствa) кoje имa зa циљ или пoслeдицу дa лицу или групи oтeжa, угрoзи, oнeмoгући или нeгирa признaњe, уживaњe или oствaривaњe људских прaвa и слoбoдa у пoлитичкoj, eкoнoмскoj, друштвeнoj, културнoj, грaђaнскoj, пoрoдичнoj и другoj oблaсти. Даље је прописано да се под неоправданим разликовањем, искључивањем, ограничавањем и поступањем или другим предузетим мерама, у смислу овог закона, нарочито сматра ако предузета мера није оправдана законом или легитимним циљем и не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се предузетим мерама остварују.

**3.6.** Закон о раду[[9]](#footnote-9) такође забрањује дискриминацију, односно, сваки облик дискриминације 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, имовно стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Одредбама члана 20. овог закона дискриминација је забрањена, између осталог, у односу на услове рада и сва права из радног односа. Такође, Закон о раду прописује и да се општим актом, односно уговором о раду могу утврдити право на јубиларну награду, солидарну помоћ и друга примања[[10]](#footnote-10). Даље, одредбама члана 240. овог закона прописано је да се колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, утврђују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измене и допуне колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца, а одредбама члана 248. прописано је да колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање послодавца.

**3.7.** Одредбама члана 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању[[11]](#footnote-11) прописано је да осигураник стиче право на старосну пензију: 1) кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања; 2) кад наврши 45 година стажа осигурања. Одредбама члана 19а овог закона прописани су услови под којима осигураница која наврши најмање 15 година стажа осигурања, стиче право на старосну пензију пре навршених 65 година живота и то када наврши: у 2015. години 60 година и шест месеци живота; у 2016. години 61 годину живота; у 2017. години 61 годину и шест месеци живота; у 2018. години 62 године живота; у 2019. години 62 године и шест месеци живота; у 2020. години 63 године живота; у 2021. години 63 године и два месеца живота; у 2022. години 63 године и четири месеца живота; у 2023. години 63 године и шест месеци живота; у 2024. години 63 године и осам месеци живота; у 2025. години 63 године и десет месеци живота; у 2026. години 64 године живота; у 2027. години 64 године и два месеца живота; у 2028. години 64 године и четири месеца живота; у 2029. години 64 године и шест месеци живота; у 2030. години 64 године и осам месеци живота, те у 2031. години 64 године и десет месеци живота.

Анализа навода притужбе и изјашњења са аспекта антидискриминационих прописа

**3.8.** Имајући у виду предмет ове притужбе, у конкретном случају потребно је утврдити да ли је одредбама члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, којим је прописано да запослене жене могу добити јубиларну награду за 35 година радног стажа код послодавца, а запослени мушкарци за 40 година радног стажа, извршена дискриминација мушкараца на основу пола.

**3.9.** Анализа одредаба члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд показала је да су одредбом овог члана, којом је прописано да жене стичу право на јубиларну награду за 35 година радног стажа код послодавца, а мушкарци за 40 година радног стажа, очигледно у неједнак положај стављени мушкарци, који са 35 година радног стажа код послодавца неће моћи да остваре право на јубиларну награду, већ ће ово право моћи да остваре пет година касније. Да би се утврдило да ли је колективним уговором повређено начело једнаких права и обавеза, потребно је размотрити, сагласно члану 8. Закона о забрани дискриминације, да ли постоји објективно и разумно оправдање да се за мушкарце и жене пропишу различити услови за остваривање права на јубиларну награду. Због тога је потребно испитати: 1) да ли је циљ који се постиже овом мером допуштен и оправдан и 2) да ли се циљ може постићи прописаном мером, односно, да ли постоји сразмера између предузетих мера и циљева који се том мером остварују.

**3.10.** У складу са одредбама Закона о раду, послодавац може општим актом утврдити право на јубиларну награду, солидарну помоћ и друга примања. У изјашњењу С.с.к.Б. наведено је да је одредба колективног уговора везана за јубиларне награде прописана имајући у виду да је у моменту доношења Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд тадашња законска регулатива предвиђала да жене одлазе у пензију са навршених 35 година радног стажа.

**3.11.** Имајући у виду допуштеност и оправданост циља, потребно је испитати да ли се циљ може постићи само прописаном мером, односно, да ли постоји сразмера између предузетих мера и циља који се том мером остварује. С.с.к.Б. навео је у изјашњењу да ће „*измене градског уговора бити предложене када жене, по закону, достигну 40 година радног стажа као и мушкарци*“. С тим у вези, Повереник указује да је одредбом члана 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању прописано да осигураник стиче право на старосну пензију: 1) када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, 2) када наврши 45 година стажа осигурања. Из наведене одредбе јасно произлази да право на старосну пензију стичу запослени мушкарци и жене са 45 година стажа осигурања, без обзира на старосно доба. Одредбама члана 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању прописани су посебни услови за стицање права на старосну пензију за жене, како би се 2032. године услови за стицање права на старосну пензију изједначили за жене и мушкарце. Имајући све ово у виду, може се констатовати да нема сразмере између предузете мере и циља који се желео остварити, односно да се планирани циљ може остварити другим мерама којима се не нарушава принцип равноправности полова.

**3.12.** Повереник за заштиту равноправности указује да су жене, на основу претходних законских решења, стицале право на старосну пензију раније од мушкараца (мушкарци када наврше 40 година стажа осигурања, а жене када наврше 35 година стажа осигурања, са најмање 53 године живота). Међутим, промене у друштву су довеле и до промена у законодавству, што је резултирало изједначавањем услова за стицање права на старосну пензију за жене и мушкарце. Имајући у виду одредбе члана 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању, изједначавање се врши постепено, тако што су за сваку календарску годину, до 2031. године, прописане године живота жене које су услов за стицање права на старосну пензију за осигуранице са најмање 15 година радног стажа. Тако у 2017. години, право на старосну пензију, по посебним условима остварује жена која наврши 61 годину и шест месеци живота и која има најмање 15 година стажа, а у 2031. години жена која наврши 64 године и десет месеци живота и има најмање 15 година стажа, што значи да године стажа нису релевантне. Повереник указује да применом ових одредаба запослене жене не стичу право на старосну пензију искључиво остваривањем 35 година радног стажа, већ је могуће да запослена која је напунила године живота које су услов за стицање права на старосну пензију има остварених више или мање од 35 година радног стажа код послодавца. Поред тога, општи услов за стицање старосне пензије са навршених 45 година стажа односи се и на мушкарце и на жене. С обзиром да је колективним уговором прописно да је дужина радног стажа код послодавца једини критеријум за стицање права на јубиларну награду, не постоји оправдан разлог да се пропишу различити услови за стицање права на јубиларну награду за мушкараце и жене.

**3.13.** Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач град Београд прописано је да и жене и мушкарци остварују право на јубиларну награду под једнаким условима за прве три јубиларне награде (за 10, 20 и 30 година стажа осигурања код послодавца). Код последње (четврте) јубиларне награде мушкарци су стављени у неповољнији положај јер је женама омогућено да остваре право на јубиларну награду за 35 година стажа осигурања, док мушкарци са 35 година стажа то право не остварују. Услови за остваривање ове четврте јубиларне награде су раздвојени за мушкарце и жене, па је женама омогућено да раније стекну право на јубиларну награду и тиме су привилеговане у односу на мушкарце. Другим речима, мушкарцима је потребно пет година више стажа осигурања за остваривање права на ову јубиларну награду него женама. Стога, може се закључити да је број јубиларних награда на које запослени може да оствари право код послодавца исти и за мушкарце и за жене (четири), међутим услови за њихово остваривање нису исти јер мушкарцима није омогућено да остваре право на јубиларну награду са 35 година стажа. Од њих се неоправдано тражи дужи радни стаж, чиме је нарушен принцип равноправности полова.

**3.14.** Стога, поводом навода из изјашњења да би промене у условима за добијање четврте јубиларне награде могле да доведу до тога да би женама чији би се радни стаж кретао између 36 и 39 година било ускраћено право на јубиларну награду, Повереник још једном указује да је законом прописано да жене и мушкарци стичу право на пензију по истим условима, са 45 година стажа осигурања или са 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, односно, жена стиче право на старосну пензију када напуни прописане године живота у одређеној календарској години и има најмање 15 година радног стажа. Жеља доносиоца Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд да не оштети ни једну категорију запослених у остваривању права на јубиларну награду може се остварити другим мерама, као на пример одредбом која би прописивала да право на јубиларну награду имају сви запослени за 10, 20, 30 и 35 година радног стажа код послодавца, као је то примера ради прописано Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.[[12]](#footnote-12) Поред тога, треба имати у виду да одредбом члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд женама није дата могућност да остваре право на јубиларну награду за 40 година стажа осигурања, као мушкарцима, иако им је законом омогућено да у старосну пензију оду са 45 година стажа.

**3.15.** Имајући све ово у виду, Повереник за заштиту равноправности констатује да за прављење разлике између мушкараца и жена у члану 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, нема објективног и разумног оправдања. С обзиром да је циљ прописане мере био да се омогући да запослени под једнаким условима остваре право на јубиларну награду, узимајући у обзир да је законска регулатива у моменту доношења колективног уговора прописивала да жене одлазе у пензију са 35 година радног стажа, може се констатовати да је у питању законити циљ. Међутим, промене у систему пензијског осигурања резултирале су изједначавањем услова за стицање права на старосну пензију за жене и мушкарце, те стога прописана мера да жене остварују право на (четврту) јубиларну награду за 35 година стажа осигурања код послодавца, а мушкарци за исту награду са 40 година стажа осигурања, доводи мушкарце у неповољнији положај у односу на жене запослене код истог послодавца, што евидентно показује да нема сразмере између предузете мере и циља који се желео остварити, односно да се планирани циљ може остварити другим мерама којима се не нарушава принцип равноправности полова.

**3.16.** Повереник за заштиту равноправности указује да у складу са одредбама Закона о раду, колективни уговор закључују послодавац и репрезентативни синдикат(и) код послодавца након спроведених преговора и да једнаку одговорност за садржина уговора сносе обе уговорне стране. Имајући у виду да је притужба поднета против С.с.к.Б., а да је посебан колективни уговор производ преговарања Повереник је дао препоруку С.с. да предузме све неопходне радње и мере, у договору са послодавцем, како би ускладио одредбе Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, са антидискриминационим прописима.

**4. МИШЉЕЊЕ**

Одредбама члана 76. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд којим је прописано да послодавац исплаћује јубиларну награду запосленом за 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година проведених у радном односу код послодавца, прекршене су одредбе чл. 8, 16. и 20. Закона о забрани дискриминације.

**5. ПРЕПОРУКА**

Повереник за заштиту равноправности препоручује С.с.к.Б. да:

**5.1.** Предузме све неопходне радње и мере, у договору са послодавцем, како би ускладио одредбе Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач град Београд, са антидискриминационим прописима.

**5.2.** Да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

Потребно је да С.с.к.Б. обавести Повереника за заштиту равноправности о спровођењу ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно члану 40. Закона о забрани дискриминације, уколико С.с.к.Б. 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, Повереник за заштиту равноправности може о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Против овог мишљења са препоруком није допуштена жалба нити било које друго правно средство, јер се њиме не одлучује о правима и обавезама правних субјеката.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

*Доставити:*

*- Б. М. Београд*

*- Самостални синдикат културе Београда*

1. „Службени гласник РС”, број 22/09 [↑](#footnote-ref-1)
2. „Службени лист града Београда“, број 3/15 [↑](#footnote-ref-2)
3. „Службени гласник РС“, број 10/15 [↑](#footnote-ref-3)
4. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09), члан 1. став 2. [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори“, број 3/61 [↑](#footnote-ref-5)
6. Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06), члан 21. [↑](#footnote-ref-6)
7. Закон о забрани дискриминације, члан 2. став 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. „Службени гласник РС“, бр. 104/09 [↑](#footnote-ref-8)
9. „Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/17, члан 18. [↑](#footnote-ref-9)
10. Закон о раду, члан 120. [↑](#footnote-ref-10)
11. „Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04 – одлука УС, 84/04 – др. закон, 85/05, 101/05 – др. закон, 63/06 – одлука УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14 [↑](#footnote-ref-11)
12. „Службени гласник РС“, број 10/15, члан 30. став 2. [↑](#footnote-ref-12)