

ОДГОВОР НА ТУЖБУ

ТУЖЕНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ФИНАНСИСМО ГЛОБАЛ“

ТИМ „ДРАГА ЉОЧИЋ“



З П 123/2023

ВИШЕМ СУДУ У БЕОГРАДУ

Тужиља: Бранкица Јанковић,
Повереница за заштиту равноправности,
Булевар краља Александра 84,
11000 Београд

Тужени: Финансисмо Глобал,
Саве Ковачевића 144, 11000 Београд,
чија је заступница генерална директорка
Наташа Крстић, чија је пуномоћница адв.
канцеларија Драга Љочић из Шапца, по
пуномоћју које прилаже у прилогу

На основу чл. 297. Закона о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 910/2023 - др. закон; у даљем тексту ЗПП) у закону предвиђеном року тужени подноси

ОДГОВОР НА ТУЖБУ

Предмет спора: заштита од дискриминације

Вредност предмета спора: 15.000 динара

(У складу са чланом 28. Закона о судским таксама)

3 примерка, 3 прилога

1. Поводом тужбе у предмету П 123/23 коју је Повереница за заштиту равноправности подигла против предузећа „Финансисмо Глобал“, тужени најпре оспорава допуштеност пружања правне заштите и тражи од суда да

тужбу одбаци због формалне неуредности поднеска. Наиме, потпис је експлицитно прописан као обавезни елемент тужбе у чл. 98. ст. 3. ЗПП, којим је уређена обавезна садржина тужбе. Тужила је оставила празну линију за потпис (те се текст испод линије „Тужила, Бранкица Јанковић, Повереница за заштиту равноправности“ не може сматрати супститутом за потпис), али је пропустила да тужбу потпише. Имајући у виду наведено, предлагемо да суд поступи у складу са чл. 101. ст. 5. ЗПП и решењем одбаци тужбу као непотпуну.

2. Уколико суд, ипак, нађе да су испуњени процесни услови за вођење овог поступка, тужени у потпуности **оспорава** основаност тужбених захтева тужиле и тврди да у поступку запошљавања кандидата Данијела Марковића, подносиоца притужбе, није дошло до дискриминације по основу осуђиваности. У овом смислу, тужени износи чињенице и предлаже извођење доказа у прилогу, којима ће доказати да његови поступци не представљају дискриминацију у смислу Закона о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009 и 52/2021; у даљем тексту ЗЗД) и Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење; у даљем тексту ЗоР).
3. С обзиром на то да тужила није предложила суду временски оквир парнице, а имајући у виду чл. 303. ЗПП, тужени предлаже суду да се одрже два рочишта, на којима ће суд извести доказе читањем исправа, саслушањем странке и сведока, те да се поступак оконча у року од четири месеца, сходно начелу хитности прокламованим чл. 41. ст. 3. ЗЗД.
4. Тужени свој захтев за одбијање тужбеног захтева тужиле као неоснованог образлаже следећим чињеницама: подносилац притужбе нема лично својство осуђиваности, на основу кога би он могао бити дискриминисан, а сем тога, за одлуку туженог да не запосли једног од кандидата за радно место вишег консултанта за мала и средња предузећа постоји разумно објашњење. Тужени ће у наставку одговора образложити своје тврдње и показати да у овом случају није дошло до дискриминације подносиоца притужбе.
5. Сама тужила, у параграфу 23. тужбе, наводи да је подносиоцу притужбе била изречена условна осуда, која није опозвана, и да је сходно чл. 98. ст. 2. т. 2. Кривичног законика („Сл. гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019; у даљем тексту, КЗ) наступила законска рехабилитација, те да се подносилац

притужбе сматра неосуђиваним лицем. Сходно наведеном, осуђиваност није могла бити основ дискриминације јер је подносилац притужбе неосуђивано лице. Стога у конкретном случају не постоји лично својство због кога је лице наводно доведено у неповољнији положај.

6. Према чл. 2. ст. 1. ЗЗД, дискриминација и дискриминаторско поступање означавају неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) у односу на лице или групу лица, на отворен или прикривен начин, а које се заснива на личном својству. Даље, према чл. 6. ЗЗД (као и чл. 19. ст. 1. ЗоР), 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 такав положај. Из наведених дефиниција произилазе два конститутивна елемента дискриминације и дискриминаторског поступања – неједнак третман, што представља стављање једног лица или групе лица у неједнак положај, и лично својство. Без постојања личног својства не може се, дакле, говорити о постојању било ког облика дискриминације.
7. Имајући претходну чињеницу у виду, оспоравамо релевантност истраживања, на које се тужиља позива у параграфу 27. тужбе, јер се односи на лица која имају статус осуђеника, односно лица која се налазе на издржавању казне затвора. Истраживањем је утврђивано њихово субјективно очекивање да ли ће бити прихваћени у друштву након изласка из затвора, где је 74% њих било мишљења да ће бити прихваћени (Мишљење Поверенице за заштиту равноправности бр. 07-00-173/2022-02). С обзиром на већ истакнуту чињеницу да подносилац притужбе нема статус осуђеног лица, да се по закону сматра неосуђиваним, као и да никада није био у затвору (за конкретно кривично дело пре 13 година била му је изречена условна осуда), тужени сматра да ово истраживање, у конкретном случају, није од значаја (не односи се на њега, а и резултати који су издвојени иду у прилог одсуства структуралне дискриминације према осуђиваним лицима).
8. Сваки акт дискриминације према било ком лицу, по било ком основу, неприхватљив је. Дискриминација је забрањена чл. 21. и чл. 60. Устава Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021), затим чл. 16. ЗЗД и чл. 18, 19. и 20. ЗоР. Дискриминација је забрањена и међународним правним

изворима. Издвајамо Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, чији чл. 14. гарантује уживање права и слобода предвиђених Конвенцијом, без дискриминације по било ком основу, као и Протокол 12 уз наведену конвенцију, који гарантује уживање права и слобода предвиђених националним прописима, без дискриминације по било ком основу. Градећи своју пословну етику уз поштовање оваквог законодавног оквира, тужени је увек водио рачуна да ни на који начин не врши дискриминацију других лица, укључујући и своје запослене и кандидате приликом запошљавања.

9. Тужила наводи да прављење разлике на основу раније осуђиваности представља производ самовоље туженог јер такав услов није прописан ни огласом ни интерним актима туженог (параграф 28. тужбе). Тужила даље наводи да је на тај начин дошло до нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа на штету подносиоца притужбе. Против ових тврдњи истичемо следеће аргументе.
10. Тужени не спори чињеницу да се Данијел Марковић пријавио на конкурс туженог, расписан за радно место виши пословни консултант за мала и средња предузећа, да је испуњавао формалне услове за рад на овом радном месту и да је задовољавајуће прошао потребне тестове и кругове конкурса. Такође, не спори да је међу пријављеним лицима једини испуњавао све услове у погледу радног искуства и да јесте озбиљно разматрана могућност да му се понуди закључење уговора о раду. Ипак, формално испуњење услова из конкурса не твори обавезу закључења уговора о раду. Послодавац има слободу да на основу целокупног утиска о кандидату донесе одлуку да ли ће да понуди уговор о раду.
11. Тужени је приватни послодавац који ужива дискреционо право да одлучи да ли ће поставити оглас (расписати конкурс) и које ће услове за запослење огласити у њему. „Закон прописује опште услове за заснивање радног односа (члан 24. ЗоР) и не прописује обавезност расписивања конкурса, односно огласа ради заснивања радног односа“ (Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-1089/2014-02 од 30.1.2015. године). Даље, и када распише конкурс, послодавац ужива дискреционо право да одлучи да ли ће да запосли неког од пријављених кандидата и кога ће изабрати. Другим речима, послодавац нема обавезу да запосли лице само зато што је расписао конкурс и пријављено лице испуњава формалне услове из конкурса.
12. У прилог томе да послодавац има дискрециона овлашћења приликом избора

кандидата говоре и пресуде Врховног суда. У пресуди Рев2 1065/2020 од 30.03.2022. године Врховни суд је преиначио пресуде нижестепених судова који су установили да је одлука тужене да не запосли лице незаконита, док је у пресуди Рев2 1568/2021 од 31.3.2022. године подржао правно становиште нижестепених судова да је одлука тужене да не запосли лице законита. У оба случаја, Врховни суд је заузео јасан став да послодавац има дискреционо право да изабере кандидата са којим ће засновати радни однос. *Argumentum a simile*, и тужени ужива дискреционо право да изабере кандидате с којима ће заснивати радни однос.

13. Даље, тужени истиче да послодавац нема слободу да прописује неосуђиваност као услов за заснивање радног односа својим интерним актима, или да такав услов наводи у огласу. Тужени је свестан да сметње за заснивање радног односа морају бити унапред утврђене законом. Ово начело прокламује чл. 60. ст. 1. Устава, кроз правило да се право на рад јемчи у складу са законом. Кривични законик у чл. 94. изричито прописује да се правне последице осуде могу предвидети само законом. Стога тужени не може интерним актом да утврђује ограничења права на рад (*Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа*, Љ. Ковачевић, 2023, стр. 95-99).
14. Из наведених разлога, тужени истиче да Мишљење повереника за информације од јавног значаја и заштиту података, наведено у параграфу 27. тужбе није релевантно у конкретном случају. Наведено мишљење афирмише став о постављању услова неосуђиваности у конкурс за посао од стране послодавца, што је у супротности са правилима закона.
15. Тужени је, приликом разматрања заснивања радног односа са подносиоцем притужбе, путем интернет претраге дошао до сазнања да је он био директор реномиране компаније „ЛСКД Србија“, коју је самостално основао и која је било позната по свом угледу и пословању. Својим понашањем, подносилац притужбе је довео у питање углед своје компаније и поверење клијената у његово пословање. Наиме, вест коју је тужени пронашао на интернету садржи информацију да је подносилац притужбе ухапшен због оптужбе за кривично дело злоупотреба овлашћења у привреди. Такође, у вести је садржано и да је овај догађај потресао пословну заједницу и покренуо важна питања у свету бизниса, због чега је привукао велику пажњу јавности.

Доказ: Вест о хапшењу Данијела Марковића,

приложена у оквиру Изјашњења на притужбу.

16. Након седам година успешног пословања (2003–2010), компанија „ЛСКД Србија“ више не послује, све услед последица које је по углед ове компаније имало хапшење њеног директора Данијела Марковића. Стога је тужени, након сазнања о овог сегменту пословне биографије подносиоца притужбе, извршио накнадну процену компетенција кандидата и закључио да је он неадекватан кандидат за обављање послова вишег пословног консултанта за мала и средња предузећа, као лице упитне пословне етике. Тужени је приликом процене ризика по сопствени реноме нарочито имао у виду, прво, да је подносилац притужбе допринео негативном пословању сопствене компаније, и друго, да у годинама које су уследиле он није покушао да поново покрене свој посао нити је тражио запослење у овој бранши. Напротив, подносилац притужбе је уложио у своје даље образовање, што је веома похвално, и радио је на пројекту невладине организације, која не функционише на истим принципима као привредне компаније. Обе ове чињенице говоре у прилог да је и подносилац притужбе био свестан свих аспеката своје пословне биографије.

Доказ: Одговори на питања, питање бр. 4.

17. Сагледавајући брзе промене у данашњем свету бизниса, последице у погрешном избору кандидата могу довести до великих губитака за компаније. Навешћемо пример из пословног окружења. У септембру 2015. године откривено је да је Volkswagen производио серије аутомобила који су приказивали лажне податке о емисији горива дизел мотора. Ово откриће, медијски пропраћено, довело је до разних последица: нагли пад цена акција компаније на тржишту, губитак од 19 милијарди долара за компанију итд. Скандал је довео до неповратне штете по репутацију саме компаније. На индивидуалном плану, последице су биле још фрапантније. Запослени на вишим позицијама у Volkswagen компанији, иако нису имали никакве везе са радом сектора надлежног за дизел моторе, када би одлучили да промене посао и запосле се у некој другој компанији, на тржишту рада били су мање цењени. Њихове плате на новим радним местима биле су за 4% мање од плата њихових колега на истим позицијама, само због чињенице претходног запослења у компанији којој је нарушена репутација (*The Scandal Effect*, В. Groysberg, Е. Lin, G. Serafeim, R. Abrahams, 2016, pp. 90-98). Пример показује да је репутација лица, у пословном свету, од изузетног значаја приликом запослења.

18. Тужени је, дакле, искључиво у циљу заштите свог пословног угледа, одлучио да подносилац притужбе није адекватан за позицију вишег консултанта, што је била одлука вођена свим позитивним и негативним аспектима његове пословне биографије и изграђене пословне репутације. Руководећи став туженог био је да је уништена пословна репутација подносиоца притужбе негативно деловала на пословање његове некадашње компаније, која је затворена исте године када је подносилац притужбе ухапшен. Ни у једном тренутку тужени није затражио уверење о неосуђиваности ни од подносиоца притужбе нити од релевантних државних органа. Неосуђиваност лица није чињеница од значаја приликом одлучивања о запослењу код туженог, те није разматрана ни у ситуацији када се одличивало о запослењу подносиоца притужбе.

Доказ: Саслушање туженог, заступница Наташа Крстић.

19. Тужени понавља да је одлука коју је донео, да не запосли подносиоца притужбе, била вођена потребом заштите сопственог реномеа. Пословни углед једног правног лица спада у ред његових најзначајнијих добара. У ери масмедија и електронских медија, репутација компаније постаје „рањиво добро“, те је за једно правно лице нужно да кроз квалитет својих односа са другим учесницима на тржишту, а посебно са својим клијентима, изгради добар пословни углед који је кључан за даљи пословни успех (*Наношење штете пословном угледу компаније*, А. Вишекруна, стр. 103, 106, 113).

20. Дакле, тужени истиче да његово поступање није било мотивисано личним својством осуђиваности, које код подносиоца притужбе није ни присутно. Самим тим, није дошло до непосредне дискриминације подносиоца притужбе, већ је у питању дискреционо поступање послодавца приликом избора најадекватнијег кандидата за одређену позицију, који би представљао предузеће и пословао са клијентима на најбољи начин. Своје дискреционо овлашћење да одлучује о томе ко ће постати члан његовог тима, тужени користи како би осигурао наставак успешног пословања, које бележи 18 поносних година (од 2005. године), и очување интереса свих запослених и њихових породица, који зависе од успешности пословања компаније.

21. С обзиром на претходно речено, тужени се осврће и на чл. 16. ст. 3. ЗЗД (уједно и чл. 22. ЗоР), који прописује да се неће сматрати дискриминацијом искључење лица због особености посла, код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов за обављање посла. Претходно изнети аргументи јасно

показују да подносилац притужбе није одбијен због његове претходне осуђиваности јер то није била чињеница коју је тужени утврђивао ни проверавао. Подносилац притужбе није запослен јер природа посла вишег консултанта предузећа захтева да тај посао обавља лице које својом биографијом, пословном етиком и изграђеном репутацијом ужива поверење клијената да следе његове савете како да воде своје компаније и да доносе своје финансијске одлуке. Са друге стране, тужени као послодавац тражи запосленог који својом биографијом, пословном етиком и репутацијом неће нарушити углед компаније и дуго грађен однос са клијентима. Стога је добра пословна репутација лица стварни и одлучујући услов за обављане послова вишег консултанта. У случају подносиоца притужбе овај услов није био испуњен. Наводи тужиље да је у Изјашњењу на притужбу „осуђиваност представљена као стварни и одлучујући услов обављања посла“ (параграф 25. тужбе) нетачни су управо из наведених разлога.

Доказ: Саслушање туженог, заступница Наташа Крстић.

22. У параграфу 25. тужбе тужиља је поступање туженог окарактерисала као „омаловажавајући и понижавајући став према подносиоцу притужбе“. Тужени подсећа на то да је подносилац притужбе, како је и сам навео у притужби, контактиран од стране службе људских ресурса, којом приликом му је кроз пријатељски разговор саопштено да му не чине понуду за закључивање уговора о раду за конкретно радно место и да је изражено жаљење због такве одлуке. Позивајући се на дух колегијалности, подносиоцу притужбе је указано на то да је таква одлука донета јер смо, вођени најбољим интересом својих клијената, дужни да бринемо о свом угледу и да ризичним потезима исти не доведемо у питање, што он као некадашњи директор успешне компаније, најбоље може и треба да разуме. Из чињеница случаја и навода подносиоца притужбе проистиче јасан закључак да се тужени према њему ни у једном тренутку није понео на начин којим би га омаловажио и понизио.

Доказ: Притужба Данијела Марковића Повереници за заштиту равноправности; Изјашњење на притужбу; Саслушање запосленог Правдољуба Добрића из службе људских ресурса који је разговарао са Данијелом Марковићем.

23. Тужиља тврди да је над подносиоцем притужбе учињен тежак облик

непосредне дискриминације у области рада и запошљавања (параграф 21. тужбе). Тешки облици дискриминације према чл. 13. ЗЗД обухватају, између осталог, поновљену и продужену дискриминацију, вишеструку и интерсекцијску дискриминацију, дискриминацију од стране органа јавне власти, подстицање мржње и нетрпељивости на основу личног својства, пропагирање дискриминације путем јавних гласила, апартхејд, геноцид, ропство, као и дискриминацију учињену путем кажњивог дела код кога је претежна побуда за извршење била мржња, а која доводи до тешких последица по дискриминисаног. Туженом је остало нејасно на који тешки облик непосредне дискриминације се тужила позива, с обзиром на то да је из чињеница случаја неспорно да није извршен ни један од тешких облика дискриминације из чл. 13. ЗЗД.

24. Имајући у виду наведене чињенице, тужени сматра да тужила није учинила вероватним акт дискриминације јер не постоји лично својство подносиоца притужбе због кога би он био стављен у неповољнији положај, тако да у конкретном случају није извршен било који облик дискриминације подносиоца притужбе, укључујући и тежак облик дискриминације. Имајући то у виду, није дошло до пребацивања терета доказивања на туженог. Стога тужени сматра да су тужбени захтеви тужиле – да се утврди дискриминација, да се престане са вршењем дискриминације убудуће и да се отклоне последице дискриминације – неосновани. Тужени истиче да између параграфа 31. и 32. тужбе, који садрже тужбене захтеве тужиле, не постоји суштинска разлика која би говорила у прилог томе да је та два основа потребно посебно одвојити, с обзиром да се оба односе на забрану вршења наводне будуће дискриминације. Тужбени захтев из параграфа 31, да се убудуће не врши дискриминација, у себи конзумира и тужбени захтев из параграфа 32, да се дискриминација не врши на новом конкурсном туженог.

25. Пре подношења ове тужбе, тужени није био упознат са чињеницом да је овај основ дискриминације учестао, имајући у виду да је последњих десет година рада Повереница дала пет мишљења и препорука који се односе на овај основ дискриминације, што су спорадични случајеви који су се јављали на по неколико година: Препорука бр. 021-01-909/2023-02, Мишљење бр. 07-00-173/2022-02, Мишљење бр. 110-00-1/2018-02, Мишљење бр. 07-00-134/2016-02 и Мишљење бр. 07-00-606/2013-01. На истој линији, Повереница је у свом

Редовном годишњем извештају за 2022. годину навела како је број притужби због дискриминације по овом личном својству релативно мали (Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину, стр. 28). Стога тужени није могао да створи слику да ће подносилац притужбе перципирати његово понашање као дискриминаторско, те жали због погрешног утиска који је подносилац притужбе стекао. Тужени је вољан да своје појашњење понуди подносиоцу притужбе кроз поступак медијације, спроведен на основу Закона о посредовању у решавању спорова („Сл. гласник РС“, бр. 55/2014), те чини такав предлог у складу са чл. 340. ЗПП.

26. Тужиља у тужби наводи да у конкретном случају не постоје чињенице које су међу странкама спорне, те да суд може применом релевантног материјалног права, уз увид у достављену писану документацију, брзо и на погодан начин донети одлуку о тужбеном захтеву (параграф 15. тужбе). Ово имплицира доношење пресуде без усмене расправе (на основу неспорног стања ствари), предвиђене чл. 291. ст. 2. ЗПП. Међутим, да би ова пресуда била донета, потребно је да буду испуњени додатни процесни услови – да тужени благовремено одговори на тужбу, да призна наводе из тужбе, да не постоји противуречност између његових навода и изнетих доказа, те да тужени не изнесе наводе о постојању неких других чињеница због којих се јавља сумња у основаност тужбеног захтева. У тренутку стављања овог предлога тужиља антиципира садржај одговора на тужбу, и то неадекватно, будући да тужени оспорава наводе и за своја противтврђења нуди доказе. Да је и сама тужиља уверена да места доношењу пресуде без усмене расправе нема, произилази из чињенице да је понудила извођење доказа саслушањем сведока, који докази се не би изводили да постоје услови да се пресуда без усмене расправе донесе. Стога предлажемо да суд донесе пресуду након одржавања усмене расправе, на којој ће у предложеном временском оквиру извести предложене доказе.
27. Имајући у виду указане процесне недостатке тужбе (параграф 1. одговора на тужбу), тужени „Финансисмо Глобал“ предлаже да суд сходно чл. 101. ст. 5. ЗПП донесе

РЕШЕЊЕ

ОДБАЦУЈЕ СЕ тужба Повереника за заштиту равноправности, Булевар краља

Александра 84, Београд, против предузећа „Финансисмо Глобал“, кога заступа генерална директорка Наташа Крстић, као непотпуна.

НАЛАЖЕ СЕ Поверенику за заштиту равноправности, Булевар краља Александра 84, Београд, да туженом предузећу „Финансисмо Глобал“, кога заступа генерална директорка Наташа Крстић, надокнади трошкове поступка, колико они буду износили, у року од 15 дана од дана правноснажности пресуде.

28. Уколико суд ипак нађе да су процесне претпоставке за вођење поступка испуњене, тужени „Финансисмо Глобал“ предлаже да суд донесе

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ тужбени захтев Повереника за заштиту равноправности, Булевар краља Александра 84, Београд, да се утврди да је тужено предузеће „Финансисмо Глобал“, кога заступа генерална директорка Наташа Крстић, дискриминаторски поступало према Данијелу Марковићу из Београда у поступку запослења по основу осуђиваности, да се забрани туженом да даље врши акте дискриминације у области рада и запошљавања по основу осуђиваности или другом личном својству, односно да понавља извршену радњу дискриминације, да се наложи туженом да отклони произведено стање дискриминације и да о свом трошку објави пресуду у дневном листу „Политика“, у целости као **НЕОСНОВАН**.

НАЛАЖЕ СЕ Поверенику за заштиту равноправности, Булевар краља Александра 84, Београд, да туженом предузећу „Финансисмо Глобал“, кога заступа генерална директорка Наташа Крстић, надокнади трошкове поступка, колико они буду износили, у року од 15 дана од дана правноснажности пресуде.

Састав одговора: 24.750,00 динара

У Београду, 26.11.2023. године

Пуномоћница туженог

Тим Драга Љочић

ЛИТЕРАТУРА

Домаћи правни извори

- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ бр. 22/2009 и 52/2021).
- Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 - др. закон).
- Закон о посредовању у решавању спорова („Сл. гласник РС“ бр. 55/2014).
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).
- Закон о судским таксама („Сл. гласник РС“, бр. 28/94, 53/95, 16/97, 34/2001 - др. закон, 9/2002, 29/2004, 61/2005, 116/2008 - др. закон, 31/2009, 101/2011, 93/2012, 93/2014, 106/2015 и 95/2018).
- Кривични законик („Сл. гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).
- Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (бр. 011-00-1089/2014-02 од 30.1.2015. године).
- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021).

Међународни правни извори

- Council of Europe. (1950). Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. In *Council of Europe Treaty Series 005*.

Судска пракса

- Пресуда Врховног суда, Рев2 1065/2020 од 30.03.2022. године.
- Пресуда Врховног суда, Рев2 1568/2021 од 31.03.2022. године.

Пракса Поверенице за заштиту равноправности

- Мишљење на Предлог уредбе о ближим условима за пружање квалификованих услуга од поверења (бр. 110-00-1/2018-02).
- Мишљење поводом притужбе АА против привредног друштва ББ (бр. 07-00-173/2022-02).
- Мишљење поводом притужбе М.ж.п.д. против привредног друштва М.с.г. из Б (бр. 07-00-606/2013-01).

- Мишљење поводом притужбе М.Ж.П.Н. из Б. против привредног друштва „К.“ д.о.о. Н (бр. 07-00-134/2016-02).
- Препорука мере Националној служби за запошљавање (бр. 021-01-909/2023-02).
- Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину.

Остали извори

- Вишекруна А. (2017). Наношење штете пословном угледу компаније, *Одговорност за штету, накнада штете и осигурање: тематски зборник радова међународног значаја*, Институт за упоредно право, стр. 103-113.
- Groysberg B., Lin E., Serafeim G. & Abrahams R. (2016) The Scandal Effect, *Harvard Business Review*, pp. 90-98.
- Ковачевић Љ. (2023). Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа, *Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, vol. XXVII, број 1, 87-114.
- *The Outsized Effect of Reputation in Hiring*, преузето са сајта <https://www.staffingadvisors.com/blog/outsized-effect-reputation-hiring/>.

ПУНОМОЋЈЕ

Ја, Наташа Крстић, заступница предузећа „Финансисмо Глобал“, Саве Ковачевића 144, 11000 Београд, овлашћујем адвокатску канцеларију Драга Љочић из Шапца, ул. Господар Јевремова бр. 1, да ме заступа пред Вишим судом у Београду у предмету П 123/2023 и да у том спору може у моје име и за мој рачун да предузме све неопходне радње.

У Шапцу,

17. 11. 2023. године

Nataša Krstić

Наташа Крстић

Генерална директорка

„Финансисмо Глобал“