

TEMIDA
Jun 2014, str. 95-114
ISSN: 1450-6637
DOI: 10.2298/TEM1402095R
Pregledni rad
Primitljeno: 26.5.2014.
Odobreno za štampu: 21.7.2014.

Primena antidiskriminacionog zakonodavstva u oblasti rada

MARIO RELJANOVIĆ*

Stupanjem na snagu Zakona o zabrani diskriminacije 2009. godine, u Republici Srbiji je zaokružen normativni antidiskriminacioni okvir. Pet godina njegove primene dovele su do različitih poteškoća, nedoumica i lutanja u sudskoj praksi. Ovo se naročito odnosi na oblast rada, gde je diskriminacija hronično veoma izražena, pa je samim tim i posebno značajna potreba za što efikasnijom zaštitom. Cilj istraživanja jeste da se pojedini problemi koji su primećeni u praksi analiziraju i razreše, da se ukaže na pogrešna tumačenja i primenu odredbi vezanih za diskriminaciju uopšte, ali posebno diskriminaciju na radu, kao i da se predlože rešenja koja bi u narednom periodu dovela do ujednačavanja prakse i bolje zaštite radno angažovanih lica izloženih diskriminaciji. U tom smislu se ukazuje i na dobru praksu i iskustva pružalaca besplatne pravne pomoći, kao važne elemente u shvatanju specifičnosti postupaka pokrenutih povodom diskriminacije u oblasti rada.

Ključne reči: *diskriminacija u oblasti rada, radni odnosi, sudska praksa, međunarodno pravo, radni spor.*

* Dr Mario Reljanović je docent na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu.
E-mail: mario.reljanovic@pravnofakultet.rs.

Pojmovni i zakonodavni okvir diskriminacije u oblasti rada

Republika Srbija ima zaokruženi pravni antidiskriminacioni okvir. Krovni zakon je Zakon o zabrani diskriminacije¹, ali se antidiskriminacione odredbe nalaze i u nizu drugih zakonskih akata². Diskriminacija koja je vezana za radno angažovanje lica takođe je posebno regulisana i samim Zakonom o zabrani diskriminacije, ali je ovoj pojavi posvećena pažnja i u drugim zakonima koji se bave pojedinim aspektima rada ili zapošljavanjem i radom pojedinih kategorija građana³.

Zakon o zabrani diskriminacije definiše u članu 2. stav 2. tačka 1. ovu pojavu kao „svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima“. U literaturi se često piše o „diskriminaciji na radu“, „diskriminaciji pri zapošljavanju“, „diskriminaciji radno angažovanih lica“. Svi ovi pojmovi su ispravni, ali ograničavaju istraživanje samo na pojedine aspekte diskriminacije u oblasti rada. Zakon o zabrani diskriminacije izbegao je ovu terminološku zamku i upotrebio izraz „diskriminacija u oblasti rada“: „Zabranjena je diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na

¹ Službeni glasnik RS br. 22/2009.

² Kao što su npr. Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik RS br. 104/2009), Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik RS br. 33/2006), Zakon o zaštiti sloboda i prava nacionalnih manjina (Službeni list SRJ br. 11/2002, Službeni list SCG br. 1/2003 – Ustavna povelja i Službeni glasnik RS br. 72/2009 – dr. zakon i 97/2013 – odluka US), itd.

³ Zakon o radu (Službeni glasnik RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013), Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Službeni glasnik RS br. 36/2009 i 88/2010), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom (Službeni glasnik RS br. 36/2009 i 32/2013), Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Službeni glasnik RS br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012, 8/2013, 47/2013, 108/2013 i 6/2014).

slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti.⁴⁴ Na ovaj način postignuta je sveobuhvatna zaštita, odnosno inkorporirani su svi mogući modaliteti radnog angažovanja lica u svim stadijumima njihove realizacije – pri zapošljavanju, odnosno traženju zaposlenja, u toku samog radnog angažovanja, kao i u vezi sa radnim angažovanjem. Time je na kvalitetan način popunjena praznina koju je stvorio Zakon o radu koji je zaštitu od diskriminacije ograničio na lica koja se nalaze u radnom odnosu (zaposlene)⁵.

U ovom radu izraz „diskriminacija u oblasti rada“ će biti upotrebljen u istom kontekstu kao u Zakonu o zabrani diskriminacije, sa ciljem da se njime obuhvati svaka vrsta radnog angažovanja, traženje zaposlenja, kao i sva prava koja iz radnog angažovanja neposredno ili posredno proističu. U pitanju je kompleksno shvatanje pojma koje obuhvata: diskriminaciju pri zapošljavanju (traženju zaposlenja), diskriminaciju na radu (u vezi prava iz radnog odnosa, napredovanja na radu i prestanka radnog angažovanja) i diskriminaciju u vezi sa radom. Pod „radom“ se podrazumeva svaki oblik radnog angažovanja, u radnom odnosu, ali i van njega (prema ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, ugovoru o delu, ugovoru o volontiranju, i sl.), kao i svako učestvovanje u radu bez pravnog osnova (faktički rad).

Diskriminacija na radu u Srbiji – statistika i iskustva

Diskriminacija je sveprisutna u Republici Srbiji. Godišnji izveštaji o stanju ljudskih prava u Srbiji koje objavljuje Beogradski centar za ljudska prava, tradicionalno pokazuju da građani percipiraju diskriminaciju u različitim oblastima društva, kao i da u slučajevima koje su prepoznali kao nejednak tretman prednjači diskriminacija u oblasti rada (Petrović, 2014).

Istraživanje CESID-a sprovedeno u 2013. godini pokazuje da jedna trećina građana smatra da je diskriminacija pri zapošljavanju najčešći oblik diskrimi-

⁴ Član 16. Zakona o zabrani diskriminacije.

⁵ Odredbe o zaštiti od diskriminacije pominju lica koja traže zaposlenje (ovaj pojam nije definisan u samom Zakonu ali se u kontekstu može zaključiti da se radi o licima koja žele da zaključe radni odnos) i zaposleni (pojam koji je definisan u članu 5. Zakona kao fizičko lice koje se nalazi u radnom odnosu kod poslodavca).

nisanja, a najveći procenat onih koji smatraju da su lično bili izloženi diskriminaciji navodi da se to dogodilo na radnom mestu. Udeo različitih oblika diskriminacije u oblasti rada u percepciji građana jeste 40,3% ukupnog broja ispitanika, odnosno malo preko 60% onih koji su iskazali svoj stav i dali konkretan odgovor na pitanje. Od 15,7% građana koji smatraju da su bili diskriminirani, više od polovine (8,3%) pretrpelo je diskriminaciju u oblasti rada (CESID, 2013: 8, 10, 25, 41).

U izveštaju Poverenice za zaštitu ravnopravnosti za 2013. godinu, diskriminacija vezana za oblast rada takođe se svrstava u najučestalije. Zanimljiv je podatak da čak 61% pripadnika organa javne vlasti misli da je najučestaliji oblik diskriminacije – diskriminacija pri zapošljavanju. Ukupan udeo oblasti rada u svim pritužbama je 34,8% (ne računajući uskraćivanje prava na stručno osposobljavanje i prava na sindikalno delovanje, koji su u istraživanju prikazani u okviru drugih kategorija). Bračni i porodični status, pol, starosno doba, nacionalna pripadnost ili etničko poreklo, invaliditet, starosno doba i članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama, najčešća su lična svojstva koja su građani navodili u pritužbama (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2014: 33, 146, 149–150).

Poseban problem koji se javlja u slučajevima diskriminacije uopšte, pa i diskriminacije u oblasti rada, jeste odbijanje žrtava da potraže pomoć nadležnih organa kako bi dobili zaštitu i naknadu štete koju su pretrpeli. Na učestalost ovakvog ponašanja diskriminiranih ukazuju iskustva organizacija koje se bave pružanjem besplatne pravne pomoći žrtvama diskriminacije. Iskustva Pravne klinike za radno pravo Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu, govore u prilog ovoj tvrdnji. Stranke se kliničarima uglavnom obraćaju radi saveta i shvatanja svog pravnog položaja, po pravilu bez rešenosti da postojeće mogućnosti iskoriste.⁶ Analiza iskustava pravnih klinika za radno pravo (Reljanović, 2011: 335–338) je pokazala da one u tom smislu dele iskustva mnogih organizacija civilnog društva koje funkcionišu širom

⁶ Izuzetno visok procenat građana ne zna kome bi mogao da se obrati u situaciji kada misli da je diskriminisan/a. Prema pomenutom istraživanju CESID-a 44% građana ne zna kome se može obratiti, dok čak 29% nema poverenja u institucije. Udeo onih koje obeshrabruje komplikovana procedura zaštite takođe nije zanemariv (11%), dok je identičan procenat građana koji smatraju da u njihovom mestu prebivališta ne postoji institucija koja bi ih mogla zaštititi. Samo 2,3% građana bi se obratilo Poverenici za zaštitu ravnopravnosti, dok je samo jedna trećina građana svesna postojanja ove specijalizovane institucije. Sa druge strane, samo 3% ispitanika smatra da ne može da potraži zaštitu zato što nema dokaza da je žrtva diskriminacije, ili zato što se plaši da prijavi počinioca diskriminacije (CESID, 2013: 10-11, 43).

Srbije. „Nevladin sektor u velikoj meri pomaže u pružanju primarne, a ponekad i sekundarne pravne pomoći žrtvama diskriminacije. Istraživanja međutim pokazuju da je zanemariv procenat žrtava koje žele da pokrenu postupak, čak i u situacijama kada im je jasno predočeno da ih on neće ništa koštati, kao i da im je obezbeđena besplatna stručna pomoć u sudskom postupku. ... Ustručavanje žrtava da se obrate nadležnim organima predstavlja izuzetan problem, naročito u manjim i mešovitim sredinama.“ (Reljanović, 2011: 335–338).

Priroda spora povodom diskriminacije u oblasti rada

Iako je od usvajanja Zakona o zabrani diskriminacije proteklo već pet godina, sudska praksa pokazuje zabrinjavajuća lutanja, pogrešna tumačenja i primenu prava. Čini se da su najdrastičniji primeri negativne prakse vezani za karakterisanje prirode spora povodom diskriminacije u oblasti rada, kao i povodom izjednačavanja diskriminacije na radu sa zlostavljanjem na radu, što je direktna posledica nepoznavanja suštine ovih pojava.

Spor povodom diskriminacije u oblasti rada nije radni spor

Primećeno je da sudovi sporove povodom diskriminacije na radu karakterišu kao radne sporove i dodeljuju na rešavanje specijalizovanim većima za radne sporove. Ovo predstavlja izuzetno ozbiljnu grešku u primeni pozitivno-pravnih propisa. Zakon o zabrani diskriminacije nijednom odredbom ne upućuje na Zakon o radu; ovaj zakonski akt uspostavlja poseban režim u opštoj parnici, i to je režim koji se mora primenjivati na sve oblike i vrste diskriminisanja. Kao što, na primer, veće za porodične sporove neće suditi u slučajevima diskriminacije po osnovu bračnog i porodičnog statusa, tako nema nikakve logike da u slučajevima diskriminacije u oblasti rada sude veća za radne sporove. U praksi je međutim ovo postalo pravilo. Ovo je delimično posledica i izuzetno lošeg normiranja diskriminacije u Zakonu o radu. Kada je taj Zakon stupio na snagu, nije bilo Zakona o zabrani diskriminacije, tako da je logično što u tom trenutku nije postojala upućujuća odredba na ovaj propis. Međutim, veoma je teško objasniti zašto takva odredba nije inkorporirana u Zakon o radu nakon donošenja Zakona o zabrani diskriminacije. Pet godina nakon što se to dogodilo, Zakon o radu i dalje poznaje konfuzan sistem zaštite od diskriminacije, iako se Zakon o zabrani diskriminacije prema njemu mora posma-

trati kao *lex posterior*. Osim toga, Zakon o zabrani diskriminacije ima centralnu ulogu u uspostavljanju sistema zaštite od diskriminacije i promovira principe koji se moraju primenjivati u svakom posebnom slučaju bez obzira na vrstu ili oblik diskriminacije. Da bi se bliže shvatio odnos ova dva zakonska akta, može se izvesti svojevrsna paralela sa krivičnim zakonodavstvom – zakonodavac je naime ostavio mogućnost da se pojedinim zakonima u sistem uvode posebna krivična dela. Za ova krivična dela će se međutim uvek suditi prema odredbama Zakonika o krivičnom postupku, i važiće isti principi i ograničenja koja su propisana Zakonikom o krivičnom postupku i Krivičnim zakonikom – neće se, na primer, za krivično delo predviđeno posebnim zakonom moći predvideti kazna zatvora od 50 godina, kada je opšte ograničenje ove vrste krivične sankcije postavljeno na maksimalno trajanje od 40 godina. Nažalost, ovaj problem ne prepoznaju ni radne grupe za izradu izmena i dopuna Zakona o radu, tako da je u različitim varijantama izmena i dopuna ovaj problem ili u potpunosti ignorisan, ili je bilo pokušaja da se razrade odredbe o posebnom postupku prema Zakonu o radu, što je još komplikovaniji, nepotrebniji i nestručniji prilaz rešavanju postojećeg stanja.

Razlikovanje spora povodom diskriminacije (u oblasti rada) od radnog spora važno je ne samo u teorijskom smislu, već i iz veoma praktičnih razloga. Dominantna pogrešna primena zakona dovodi do apsurdnih situacija da sudije sudeći u slučajevima diskriminacije u oblasti rada primenjuju selektivno jedan ili drugi zakon, čak i u situacijama kada se odredbe tih zakona direktno isključuju. Na primer, sudije bez ikakvih problema primenjuju odredbe koje se tiču aktivne legitimacije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i prebacivanja tereta dokazivanja, iako ništa od navedenog nije karakteristika radnog spora. Sa druge strane, iako pravo na zaštitu od diskriminacije *ne zastareva niti u jednom slučaju*, sudovi primenjuju na slučajeve diskriminacije u oblasti rada *prekluzivni rok od 90 dana za pokretanje radnog spora*, iz člana 195. stav 2. Zakona o radu⁷. Na ovaj način se zaposlenima koji su izloženi diskriminaciji krše prava garantovana Zakonom o zabrani diskriminacije, a i oni sami su, krajnje ironično, iznova diskriminisani selektivnom primenom Zakona o radu, odnosno neprimenom Zakona o zabrani diskriminacije (radni spor se neće voditi ukoliko je reč o licu koje je radno angažovano van radnog odnosa – na taj način lica čiji je status istovetno regulisan članom 16. Zakona o zabrani diskrimina-

⁷ Prema podacima dostupnim u trenutku zaključenja ovog teksta ovaj rok će biti smanjen na 60 dana, usvajanjem izmena i dopuna Zakona o radu.

cije, imaju različit tretman pred sudovima). Ovaj problem bi se mogao rešiti jednostavnom upućujućom odredbom u Zakonu o radu na Zakon o zabrani diskriminacije – pitanje je međutim da li će se tako nešto dogoditi u bliskoj budućnosti.

Diskriminacija i zlostavljanje ne mogu biti izvršeni istom radnjom niti mogu biti predmet istog postupka

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu definiše zlostavljanje kao „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.“⁸ Diskriminacija i zlostavljanje na radu imaju dosta zajedničkih elemenata. Načini izvršenja, kao i posledice preduzimanja takvih radnji od strane izvršilaca diskriminacije ili zlostavljanja na radu, mogu biti istovetni. Reč je ipak o dva različita instituta i njihovo razlikovanje je od izuzetne važnosti ne samo za teorijsku analizu već i za shvatanje suštine i prirode svakog od njih, kao i za pravilnu primenu zakonskih propisa. Posebna važnost njihovog razlikovanja je u opredeljivanju nekog postupanja kao diskriminacije ili zlostavljanja – od toga po pravilu zavisi način dokazivanja, a samim tim i uspeh u parnici⁹.

U praksi se često mogu videti tužbe u kojima se kroz tužbeni zahtev zahteva utvrđivanje kako zlostavljanja na radu, tako i diskriminacije na radu (u oblasti rada). Ovi zahtevi su najčešće postavljeni kumulativno, a ponekad čak i alternativno. Iako je ova pojava bila vezana za početak primena Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu¹⁰ i danas se vrlo retko može susresti u podnescima, tolerisanje ovakvih neprihvatljivih

⁸ Član 6. stav 1. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu.

⁹ Pod načinom dokazivanja se ne misli na prebacivanje tereta dokazivanja koje je predviđeno za obe vrste postupka, već na dokazivanje odnosa počinioca diskriminacije ili zlostavljanja prema njegovom/njenom postupanju. Ako se neko ponašanje opredeli kao diskriminacija, a tužilac ne može da pokaže prema kojem ličnom svojstvu je počinjena, neće moći da računa na uspeh u postupku – isto će važiti i u obrnutom slučaju.

¹⁰ Službeni glasnik RS br. 36/2010.

tužbenih zahteva od strane sudova¹¹ dovelo je do poistovećivanja zlostavljanja na radu i diskriminacije na radu kako u naučnim i stručnim krugovima, tako i u sudskoj praksi¹², ali i u medijskom izveštavanju o slučajevima koji su vezani za jedan od ova dva pravna instituta¹³.

Elementi koji nedvosmisleno razdvajaju diskriminaciju od zlostavljanja na radu jesu postojanje ličnog svojstva, odnosno motivacija zlostavljača ili diskriminatora da prekrši zakon. Motiv diskriminatora se upravo nalazi u želji da nekoj osobi uskrati neko pravo ili je na drugi način stavi u nepovoljan položaj zbog postojanja neke karakteristike koja opredeljuje pripadnost tog lica većoj grupi. Kod zlostavljanja na radu toga nema, motivacija za vršenjem zlostavljanja se crpi iz ličnog animoziteta prema pojedincu (dakle, ne zbog njegove pripadnosti široj grupi koju karakteriše ili povezuje neko svojstvo – ovde je reč o tzv. emotivnom mobingu) ili iz lukrativnih pobuda (tzv. strateški mobing). Ukoliko ne postoji lično svojstvo za koje se vezuju akcije počinioca, ne može biti u pitanju diskriminacija. Tako rezonuje i Poverenica za zaštitu ravnopravnosti u izveštaju za 2013. godinu, navodeći da ukoliko se zlostavljanje vrši motivisano nekim ličnim svojstvom, to više nije zlostavljanje već diskriminacija (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2014: 116).

Međutim, ne može se svaka karakteristika nekog lica poistovetiti sa značenjem „ličnog svojstva“. Ukoliko bi se tako rezonovalo, došlo bi se do apsurdnih rezultata da je, na primer, svaka krađa diskriminacija jer je oštećeni imao lično svojstvo vlasništva nad ukradenim predmetom. Iako deluje apsurdno, ovakav sled misli može se pronaći u srpskoj stručnoj literaturi, čak i među sudijama najviše sudske instance.¹⁴ Trebalo bi jasno razlikovati lična svojstva

¹¹ Petrović navodi da su se u praksi ovakvi tužbeni zahtevi sretali u raznim modalitetima, pa se tako dešava da tužilac podnese tužbu za diskriminaciju i zlostavljanje na radu, ili tužbu za utvrđenje diskriminacije ili zlostavljanja na radu. Time su se ili ovi instituti poistovećivali, ili je tužilac ostavljao sudiji da proceni o kojem od njih se u konkretnom slučaju radi. Ovde su, međutim, u pitanju neodređeni tužbeni zahtevi koji ne mogu biti prihvaćeni od strane suda (Petrović, 2014).

¹² Videti npr. analizu: Poznatov (2013) *Diskriminacija – problem srpskog društva*.

¹³ Videti npr. *JAT osuđen zbog diskriminacije i zlostavljanja pilota*, dostupno na: <http://www.slobodnaevropa.org/archive/news/20120229/500/500.html?id=24499785>, stranici pristupljeno 20.5.2014.

¹⁴ Tako Lidija Đukić, iako jasno izražava svoj stav da diskriminacija i zlostavljanje na radu nisu iste pojave, smatra da je zlostavljanje zapravo vrsta diskriminacije, i to prema ličnom svojstvu zaposlenosti (videti: Đukić, 2012). Takođe, kako uočava Poverenica za zaštitu ravnopravnosti, čak 80% predstavnika organa javne vlasti ne ume da razlikuje diskriminaciju od zlostavljanja, niti je upoznato sa pojmom „ličnog svojstva“ (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2014: 32).

(stečena, odnosno opredeljena, kao i urođena) od statusa lica koji proističe iz nekog propisa. Na primer, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti je u izveštaju za 2013. godinu u jednom slučaju istakla da svojstvo osiguranika socijalnog osiguranja nije lično svojstvo, već status koji proističe iz radnog odnosa (Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2014: 113). Naravno, granica između ova dva pojma je ponekad neznatna. Ovo ipak nije opravdanje da se diskriminacija i zlostavljanje na radu po svaku cenu izjednačavaju kroz teorijske konstrukcije, a posebno je kontraproduktivno propagirati tako nešto među nosiocima pravosudnih funkcija jer se može stvoriti predubeđenje da između diskriminacije i zlostavljanja zaista može da se stavi znak jednakosti – ovo je međutim sasvim nepotrebno imajući u vidu činjenicu da su oni regulisani različitim zakonskim aktima i da su predviđeni značajno različiti postupci zaštite i ostvarivanja drugih prava u slučajevima zlostavljanja, ili diskriminacije.

(Ne)primenjivanje opštih principa i izvora međunarodnog prava u sudskoj praksi

U srpskom pravosuđu je dugo vremena bila ukorenjena praksa da se međunarodnim instrumentima pridaje izuzetno mali značaj, čak i da se oni zanemaruju u potpunosti prilikom odlučivanja. Pristupanjem Republike Srbije Savetu Evrope i otpočinjanjem procesa pridruživanja Evropskoj uniji, ovakvo stanje je dosta promenjeno u pozitivnom smeru. Postoji sve više presuda u kojima se sudije pozivaju na opšte principe međunarodnog prava, ratifikovane međunarodne instrumente, ali i na praksu Evropskog suda za ljudska prava i neobavezujuće propise Evropske unije, koji očigledno postaju parametar za tumačenje pojedinih pravnih standarda. Međunarodno pravo je deo unutrašnjeg pravnog poretka, a potvrđeni (ratifikovani) međunarodni instrumenti se u hijerarhiji propisa nalaze odmah ispod Ustava Republike Srbije, i imaju jaču pravnu snagu od drugih zakona. Kao da ova činjenica tek poslednjih nekoliko godina nailazi na adekvatan prijem u sudovima.

Ipak, i pored ovog evidentno pozitivnog razvoja i dalje nisu retki slučajevi u kojima se međunarodno pravo zanemaruje u sudskom odlučivanju. To ponekad dovodi do stvaranja negativne prakse, pa čak i neshvatljivih sudijskih grešaka. Jedan od takvih slučajeva je i medijski adekvatno praćen postupak pilota Pfajfera protiv JAT-a (videti: *Presuda Pfajfer Aleksandra protiv JAT-a*). Presuda koju je Viši sud u Beogradu doneo u tom slučaju, utvrdivši postojanje

diskriminacije, naišla je na odobravanje stručne i šire javnosti. Međutim, ova presuda sadrži i neke veoma diskutabilne zaključke. „U pomenutoj presudi, sud navodi sledeće: „Odlučujući o ostalim navodima tužbe tužioca, sud je u jednom delu odbacio tužbu tužioca iz razloga jer je isti u tužbi označio vremenski period od 2000. do 2005. godine, te da se pitanje diskriminacije prvi put uređuje Ustavom Republike Srbije¹⁵, koji je kao i Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu stupio na snagu posle događaja koje je tužilac opredelio u svojoj tužbi, tako da se navedene norme ne mogu retroaktivno primenjivati“ ... Ovakvo rezonovanje suda, naišlo je na čuđenje, pa čak i podsmeh u stručnoj javnosti. Kako je moguće da sudije Višeg suda ispolje ovakvo nepoznavanje ustavne materije, i međunarodnog prava? Čak i ako se ostavi po strani činjenica da je diskriminacija bila zabranjena, mada ne na eksplicitan način kao danas, još u Ustavu iz 1974. godine, i svim potonjim ustavima i ustavnim aktima (Ustav Srbije 1990, Ustav SR Jugoslavije 1992, Ustavna povelja državne zajednice i Povelja o ljudskim i manjinskim pravima 2003), čini se da je koren ovakvog pogrešnog zaključivanja pre svega u nerazumevanju međunarodnog prava. A u međunarodnom pravu, obaveza poštovanja prava na jednakost, tj. zabrana diskriminacije u odnosu na Jugoslaviju i kasnije Srbiju, postoji nekoliko decenija unazad, još iz doba ratifikacije paktova o ljudskim pravima od strane SFRJ 1971. godine¹⁶... I sada, kada postoji Zakon, zabrana diskriminacije se crpi direktno iz međunarodnog običajnog prava, zatim iz međunarodnih dokumenata, pa tek onda na red dolaze Ustav Republike Srbije, Zakon o zabrani diskriminacije i ostali zakonski i podzakonski akti. Ovo je činjenica koje sudije u Srbiji nisu svesne, a od izuzetnog je značaja. Jer, vremenski odgovornost za počinjenu diskriminaciju nije određena – i danas neko može tužiti za diskriminisanje koje se desilo pre 2009. godine (kada je Zakon donet), pa i pre donošenja Ustava iz 2006. godine.“ (Reljanović, 2012a: 36).

Navedeni primer jasno pokazuje kako neprimena, ili nepravilna primena, međunarodnog prava može direktno uticati na kvalitet sudske zaštite u postupcima povodom diskriminacije. Listi navedenih relevantnih izvora međunarodnog prava valjalo bi dodati i niz konvencija Međunarodne organizacije rada, koje sadrže načela zabrane diskriminacije u oblasti rada (Reljanović, 2012b: 80–94). Dalje, Potvrđivanjem Protokola 12 uz Evropsku konvenciju za

¹⁵ Službeni glasnik RS, br. 98/2006.

¹⁶ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori br. 7/1971.

zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda¹⁷, odnosno njegovim stupanjem na snagu 2005. godine, otklonjene su sve potencijalne prepreke da predmet preispitivanja pred Evropskim sudom za ljudska prava budu slučajevi vezani za bilo koji oblik diskriminacije u oblasti rada. Primena međunarodnih instrumenata se dakle konstantno usložnjava, što samo ukazuje na potrebu da se ovoj oblasti mora pristupiti daleko sistematičnije i ozbiljnije, kao i da je potrebno izgraditi solidnu pozitivnu sudsku praksu kako bi se otklonili postojeći problemi u primeni antidiskriminacionih propisa, odnosno međunarodnog prava u slučajevima povodom diskriminacije u oblasti rada, ali i diskriminacije uopšte.

Primena pojedinih antidiskriminacionih pravnih instituta

Svaka novina u pravnom sistemu nužno donosi potrebu za dodatnom edukacijom svih koji će je primenjivati. Analiza koja sledi zasnovana je na direktnim iskustvima pružalaca besplatne pravne pomoći, kao i pojedinim sudskim presudama povodom diskriminacije. Trebalo bi naglasiti da je obrađeni materijal samo jedan manji deo ukupne prakse; neke od opisanih pojava su uočene u više slučajeva, neke samo u jednom. Ipak, zajedničko im je to da je u pitanju negativna praksa primene Zakona o zabrani diskriminacije i da se na njih mora ukazati bez obzira na učestalost, kako bi se sa takvom praksom prestalo.

Pojam diskriminacije

Diskriminacija je jedan od pojmova kojima se dosta pažnje pridaje u medijima i javnosti uopšte. Otuda se često stiče utisak da je sadržina ovog pojma notorna stvar. Nažalost, u praksi to nije slučaj, i već je rečeno da izuzetno visok procenat predstavnika organa javne vlasti ne zna da pravilno opredeli šta diskriminacija jeste a šta nije, kao ni na čemu se diskriminatorско ponašanje zasniva.¹⁸

Jedno od izuzetno loših tumačenja kakvo ponašanje jeste, a kakvo nije diskriminatorno, može se naći u presudi Prvog osnovnog suda u Beogradu 63.P.16956–12. U ovom slučaju, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti povelala je

¹⁷ Službeni list SCG – Međunarodni ugovori br. 9/2003.

¹⁸ Videti fusnotu 15.

stratešku parnicu protiv lica koje je odbijalo da zaposli osobe muškog pola u objektima za prodaju „brze hrane“. Sudija je u prvom stepenu odbila tužbene zahteve Poverenice kao neosnovane, kako u samoj presudi stoji iz procesnih i suštinskih razloga. Procesni razlozi za ovakvo odlučivanje biće analizirani u tekstu koji sledi, u delu koji se bavi institutom testera kao „mehanizma“ za olakšavanje dokazivanja postojanja diskriminacije na radu. Suštinski razlozi koji su navedeni otkrivaju da je pojam diskriminacije ostao enigma za postupajuću sudiju. Naime, sudija rezonuje da tuženi nije diskriminisao muški pol u konkretnom slučaju, jer je *notorna činjenica koju ne treba dokazivati* da je muškarcima u Republici Srbiji dostupan veći broj poslova nego ženama, kao i da konkretan slučaj ne bi nikako mogao da se posmatra kao diskriminacija jer se može podvesti pod izuzetak iz člana 22. stav 1. Zakona o radu (specifični zahtevi profesije isključuju postojanje diskriminacije pri zapošljavanju). Drugim rečima, spremanje hrane je u ovom slučaju posmatrano kao tipično ženski posao (što je samo po sebi stereotip na kojem se diskriminacija i zasniva), dok je diskriminator proglašen „dobročiniteljem“, koji ispravlja negativnu praksu kroz afirmativnu akciju uskraćivanja poslova muškarcima, koji ionako mogu birati između toliko drugih poslova (verovatno „tipično muških“)! Zaista neshvatljivo loše tumačenje kako pojma diskriminacije, tako i pojma specifičnih zahteva profesije i pojma afirmativne akcije.

Specifični zahtevi profesije odnose se na one karakteristike zaposlenih koje su nužno neophodne da bi se neki poslovi obavljali. Reći da je spremanje „brze hrane“ posao koji ne mogu da obavljaju muškarci, istovremeno je diskriminatorno prema oba pola i zapravo predstavlja promovisanje stereotipa. Sa druge strane, afirmativna akcija, osim što je ne mogu sprovoditi nedržavni subjekti bez izričitog i konkretnog pravnog osnova, predstavlja davanje prednosti pripadnicima marginalizovane ili ugrožene grupe pri zapošljavanju, u situacijama kada oni imaju iste kvalifikacije za obavljanje poslova kao drugi prijavljeni kandidati.¹⁹ Afirmativna akcija ne predstavlja dakle zapošljavanje pripadnika neke grupe bez obzira na njihove kvalifikacije; u konkretnom slučaju, pol kandidata za posao nikako ne može predstavljati relevantnu činjenicu, a još manje odlučujuću „kvalifikaciju“ za zapošljavanje.

Ništa od navedenog nije uzeto u obzir prilikom odlučivanja, tako da je sama presuda u slučaju koji je inače predstavljao veoma jasno kršenje Zakona

¹⁹ Priroda afirmativne akcije je odlično objašnjena u presudi Evropskog suda pravde u slučaju C-407/98, Abrahamsson v Fogelqvist. Videti takođe: Underwood, 2003.

o zabrani diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti polova, postala novi izvor diskriminisanja i rodne neravnopravnosti. U konkretnom slučaju, Apelacioni sud u Beogradu je preinačio prvostepenu presudu, u potpunosti odbacivši ovu argumentaciju i veoma jasno odredivši pravu sadržinu navedenih pojmova (Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž. br. 5012/2013 od 19.07.2013. godine). I pored toga, nije isključeno da će se u praksi pojavljivati slična tumačenja sudova, pa je, čini se, neophodno veoma ozbiljno pristupiti edukaciji u ovoj oblasti.

Prebacivanje tereta dokazivanja

Pravilo prebacivanja tereta dokazivanja jedno je od osnovnih načela u parnici koja se vodi povodom učinjene diskriminacije. Diskriminacija je specifičan fenomen koji je jako teško dokazati. Ovo se naročito može primeniti na diskriminaciju u oblasti rada, gde se ona vrši ili „u četiri oka“ (u praksi veoma retko postoje svedoci, dok se pisani dokumenti nešto češće mogu ponuditi kao dokazi) ili kao deo kontinuirane prikrivene diskriminatorne politike poslodavca. Poslodavac je taj koji odlučuje o prijemu u radni odnos, veoma često ima i diskreciono pravo odlučivanja o postojanju ili načinu realizacije različitih prava iz radnog odnosa (npr. poslodavac diskreciono odlučuje o fakultativnim otkaznim razlozima, o unapređenju zaposlenog, o korišćenju neplaćenog odsustva, o rasporedu radnog vremena i rasporedu korišćenja godišnjeg odmora, itd.). U većini ovih situacija teško je dokazati da li se poslodavac pri odlučivanju rukovodio potrebama procesa rada, ili nekim drugim (nedozvoljenim) motivima.

Upravo je zbog toga uvedeno prebacivanje tereta dokazivanja sa tužioca na tuženog. Ukoliko tužilac učini verovatnim da je do diskriminacije došlo, teret dokazivanja se prebacuje na tuženu stranu. Suština prebacivanja tereta dokazivanja je u sledećem – ne treba se dokazivati *van svake sumnje*, već je dovoljno da se samo *izazove sumnja kod suda*, da se nagovesti da je u pitanju radnja koja nije uobičajena i koja *može predstavljati kršenje zakona i diskriminaciju*. To je dovoljno da se teret dokazivanja prebaci na tuženu stranu.

Međutim, na osnovu podataka koji su dostupni o dosadašnjoj praksi sudova, ovaj princip se primenjuje tako što se dokazni postupak izvodi na istovetan način kao u opštoj parnici. Jedina razlika je u tome što se smatra da je dovoljno postići niži stepen ubeđenja suda (kada je reč o dokazima tužioca) da je do diskriminacije došlo – dakle, dovoljno je da se tako nešto učini vero-

vatnim. U situaciji kada pretežu dokazi druge strane, sud će smatrati da tužilac nije uspeo da „učini verovatnim“ postojanje diskriminacije. „Time se dokazivanje praktično svodi na isti postupak kao i u svakoj drugoj parnici – jedina razlika koja se pominje, u „stepenu ubeđenja“ suda, vrlo lako se može izgubiti u samom postupku. Tuženi sa druge strane, umesto da *dokaže* da nije postupio protivpravno, jednostavno ima zadatak da *ospori ili relativizuje* dokaze koje tužilac iznese. Ovakvo tumačenje nije ispravno. Na žrtvi je da izazove sumnju kod suda da neko postupanje zaista nije bilo po zakonu. Sud prebacivanjem tereta dokazivanja *ne prejudicira stvar i odluku u sporu, već poziva* onu stranu koja ima više mogućnosti za podnošenje dokaza i pobijanje tvrdnji, da iznese svoju odbranu.“ (Reljanović, 2012: 37)²⁰.

Testeri i postojanje diskriminacije na radu

Zakon o zabrani diskriminacije poznaje institut testera, i to je jako dobro normativno rešenje. Međutim, valjalo bi napomenuti da su testeri „mehanizam“ za lakše dokazivanje diskriminacije, a ne jedini indikator da li je do diskriminacije došlo. U već pomenutom slučaju iz Prvog osnovnog suda u Beogradu 63.P.16956–12, sud je odbio tužbeni zahtev iz procesnih razloga zato što se Poverenica pozivala, između ostalog, i na diskriminaciju koju su prijavili testeri.²¹ Pre dva dobrovoljna izlaganja diskriminaciji oni Poverenicu nisu unapred obavestili o tome. Sudija je (nepravilno) zaključila da su time stvorene procesne pretpostavke za odbijanje tužbenog zahteva. Pri tome, sudija pravilno napominje da zbog procesnih nedostataka „na ovaj način pribavljeni podaci ne mogu biti relevantna dokazna građa“. Da li to međutim znači i da u navedenim slučajevima nema diskriminacije? Ovakav zaključak bio bi potpuno suprotan suštini zabrane diskriminisanja, zato što diskriminacija postoji bez obzira na procesne nedostatke. Do istog zaključka došao je i Apelacioni sud u već citiranoj drugostepenoj presudi Gž. br. 5012/2013, zaključivši da je diskriminacija izvršena već samim oglašavanjem kojim je neopravdano isklju-

²⁰ Precizan opis suštine prebacivanja tereta dokazivanja se može naći u stručnom radu Đukić (2012: 7); iako se odnosi na postupak zlostavljanja na radu, analogno se može primeniti i na postupke povodom diskriminacije.

²¹ Testeri su bili mladić i devojka koji su se, videvši oglas za posao koji je isključivao mogućnost zapošljavanja muškaraca u prodavnicama brze hrane, prijavili na dva mesta za taj posao. Oba puta je ishod bio isti, devojka je obavila razgovor za posao i rečeno joj je da može da radi, dok je mladić odbijen bez obrazloženja i bez obavljenog razgovora.

čena mogućnost konkurisanja za posao jednoj grupi (tzv. prethodna diskriminacija). Ovo je izuzetno važno rezonovanje Apelacionog suda. Naime, tester su samo jedno od dokaznih sredstava. Čak i kada se zbog procesnih nedostataka njihova aktivnost ne može upotrebiti kao dokazno sredstvo, to nije razlog za odbijanje tužbenog zahteva, već samo povod za izuzimanje njihove aktivnosti u tom svojstvu.

Od značaja je još jedno razjašnjenje u vezi konkretnog slučaja, koje se može i mora primeniti i ubuduće: bez obzira što se nisu prijavili Poverenici za zaštitu ravnopravnosti, tester su pretrpeli diskriminaciju²² i mogu tužiti diskriminatora. Njihova aktivnost kao testera neće biti uzeta u obzir u smislu dokaznog sredstva iz člana 46. Zakona o zabrani diskriminacije, ali su oni objektivno žrtve diskriminacije i kao takvi aktivno legitimisani da pokrenu parnicu povodom diskriminacije.

Preporuke za kvalitetniju primenu antidiskriminacionih propisa u oblasti rada

Iz prethodne analize može se zaključiti da postoji dosta problema u primeni antidiskriminacionih propisa prilikom diskriminacije u oblasti rada. To međutim ne znači da ne postoje i pozitivni aspekti njihovog donošenja i implementacije. Analiza je postavljena na kritici negativne prakse, ali je činjenica – koju naročito mogu potvrditi pružaoci besplatne pravne pomoći, a čini se i da posredno proističe iz redovnih izveštaja Poverenice za zaštitu ravnopravnosti – da je sistem zaštite od diskriminacije postavljen dosta kvalitetno. Nepravilnosti u primeni i tumačenju propisa na koje smo ukazali u tekstu, mogu se na neki način klasifikovati u dve grupe.

Sa jedne strane, u pitanju su problemi koji proističu iz nedovoljne upućenosti poslenika u pravosuđu u način funkcionisanja antidiskriminacionog sistema. Ova grupa problema jeste ozbiljna, ali bi se mogla lako otkloniti kroz proces permanentne edukacije nosilaca pravosudnih funkcija. Nažalost, sistemskoj obuci sudija se pridaje jako malo pažnje u ovoj oblasti – kako drugačije shvatiti činjenicu da je prvostepena nadležnost u sporovima povodom diskriminacije od 1. januara 2014. godine, a na osnovu izmena i dopuna

²² Preciznije, diskriminaciju je u konkretnom slučaju pretrpeo tester-mladić.

Zakona o uređenju sudova,²³ prešla sa osnovnih na više sudove? Dakle sva edukacija o ovim pitanjima, koja je u prethodnom periodu bila fokusirana na osnovne sudove, moraće sada da se realizuje ispočetka, ovoga puta za sudije viših sudova.

Druga grupa problema, koji nisu detaljnije analizirani u tekstu, ali su veoma značajni za mnoge sudske procese, pa i one koji se vode povodom diskriminacije, jesu sistemski, hronični nedostaci srpskog pravosuđa. Ovde se pre svega misli na faktičko nepostojanje hitnosti postupka, kao i na standarde dosuđivanja naknade nematerijalne štete uopšte, pa i žrtvama diskriminacije.²⁴

Treba verovati da će nadležni državni organi i institucije u skorije vreme prepoznati sve navedene situacije kao probleme koje bi trebalo hitno rešavati. Već bi se usklađivanjem postupanja sudova, kao i preciznijim uniformnim tumačenjem pojedinih standarda vezanih za diskriminaciju u oblasti rada, razrešio najveći broj pogrešnih tumačenja, lutanja i nedoumica, koja su prisutna u aktuelnoj praksi.

Literatura

CESID (2013) *Odnos građana prema diskriminaciji u Srbiji*. Beograd: CESID.

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Službeni list SCG Međunarodni ugovori br. 9/2003.

Đukić, L. (2012) Pravna zaštita zbog zlostavljanja na radu (mobinga). *Referati Vrhovnog kasacionog suda br. 3/2012*.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima. Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori br. 7/1971.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori br. 7/1971.

Petrović, A. (2014) Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije. *Međunarodna znanstvena konferencija za doktorande i poslijedoktorande Jednakost i ljudska prava – ekonomska, radna i socijalna prava u EU*. Osijek: Pravni fakultet Sveučilišta u Osijeku.

²³ Član 23. stav 1. tačka 7. Zakona o uređenju sudova, Službeni glasnik RS br. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – dr. zakon, 78/2011 – dr. zakon, 101/2011 i 101/2013.

²⁴ Za detaljniju analizu ovih problema, videti: Reljanović, 2012: 37-38.

Petrović V. (ur.) (2014) *Ljudska prava u Srbiji 2013*. Beograd: Beogradski centar za ljudska prava.

Petrušić, N., Ilić, G., Reljanović, M., Ćirić, J., Matic, M., Beker, K., Nenadić, S., Trninić, V. (2012) *Primena antidiskriminacionog zakonodavstva i krivičnopravna zaštita*. Beograd: udruženje javnih tužilaca i zamenika javnih tužilaca Srbije.

Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž. br. 5012/2013 od 19.07.2013. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju C-407/98 (2000), Abrahamsson v Fogelqvist.

Presuda Prvog osnovnog suda u Beogradu 63.P.16956–12 (2012)

Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2013. godinu (2014) Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti.

Reljanović, M. (2009) Pojam pojedinih izvora međunarodnog prava i njihov položaj u pravnom sistemu Srbije. *Izbor sudske prakse*, 2, str. 5–12.

Reljanović, M. (2011) *Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju kao međunarodno ljudsko pravo*. Doktorska disertacija. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta Union.

Reljanović, M (2012a) Zakon o zabrani diskriminacije. *Pravni instruktor*, 30, str. 31–38.

Reljanović, M. (2012b) Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju. *Strani pravni život*, 3, str. 80–94.

Underwood, K. (2003) Positive Discrimination. *Employment Law & Litigation*, 22, str. 1–3.

Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik RS br. 98/2006.

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, Službeni glasnik RS br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012, 8/2013, 47/2013, 108/2013 i 6/2014.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik RS br. 36/2009 i 32/2013).

Zakon o radu, Službeni glasnik RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013.

Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik RS br. 104/2009.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Službeni glasnik RS br. 33/2006.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS br. 36/2010.

Zakon o uređenju sudova, Službeni glasnik RS br. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – dr. zakon, 78/2011 – dr. zakon, 101/2011 i 101/2013.

Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik RS br. 22/2009.

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Službeni glasnik RS br. 36/2009 i 88/2010).

Zakon o zaštiti sloboda i prava nacionalnih manjina, Službeni list SRJ br. 11/2002, Službeni list SCG br. 1/2003 – Ustavna povelja i Službeni glasnik RS br. 72/2009 – dr. zakon i 97/2013 – odluka US).

Internet izvori

JAT osuđen zbog diskriminacije i zlostavljanja pilota (29.2.2012), Slobodna Evropa. Dostupno na: <http://www.slobodnaevropa.org/archive/news/20120229/500/500.html?id=24499785>, stranici pristupljeno 20.5.2014.

Poznatov, M. (2013) *Diskriminacija – problem srpskog društva*. Dostupno na: <http://www.euractiv.rs/ljudska-prava/4514-diskriminacija-problem-srpskog-društva->, stranici pristupljeno 20.5.2014.

Presuda Pfajfer Aleksandra protiv JAT-a. Viši sud u Beogradu. Dostupno na: <http://www.bg.vi.sud.rs/lt/news/sluzba-za-odnose-sa-javnoscju-vesti-i-saopstenja/presuda-pfajfer-aleksandra-protiv-jat-a.html>, stranici pristupljeno 20.5.2014

MARIO RELJANOVIĆ

Implementation of Anti-Discrimination Legislation in the Sphere of Labor

The establishment of an anti-discrimination normative framework concluded with the adoption of Anti-discrimination Law in 2009. In the intervening five years since its implementation there has been various difficulties, doubts and misinterpretations in case law. This is particularly evident in the field of labor engagement, where discrimination is traditionally very common, and consequently there is a necessity for efficient protection of employees. The aim of this research is to analyze and resolve problems perceived in practice, to point out misinterpretations and misapplications of anti-discriminatory norms in general, particularly in the field of labor, and to suggest solutions that would lead in following years to a harmonization of practices and therefore better protection of workers exposed to discrimination. The article highlights good practices and experiences of free legal aid providers as important elements in understanding the peculiarities of court procedures regarding discrimination in the sphere of labor.

Key words: discrimination during employment, employment relations, jurisprudence, international law, labor disputes.