



**Република Србија**  
**АПЕЛАЦИОНИ**  
**СУД У БЕОГРАДУ**  
**Гж1 270/19**  
**13.2.2019. године**  
**Београд**

**У ИМЕ НАРОДА**

**АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ**, у већу састављеном од судија Радомира Кокотовића, председника већа, Гордане Тошић и Љиљане Митић Поповић, чланова већа, у парници из радног односа тужиоца АА, чији је пуномоћник адвокат АБ, против тужене Републике Србије, Министарство унутрашњих послова, коју заступа Државни правобранилац, Београд, Немањина бр.22-26, ради заштите од дискриминације и злостављања на раду, одлучујући о жалби тужиоца, изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 бр.54/14 од 4.7.2018. године, у седници већа одржаној 13.2.2019. године, донео је

**ПРЕСУДУ**

**ПОТВРЂУЈЕ СЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 бр.54/14 од 4.7.2018. године, у ставу првом изреке, а жалба тужиоца у том делу **ОДБИЈА**, као неоснована.

**УКИДА СЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 бр.54/14 од 4.7.2018. године, у ставу другом, трећем и четвртом изреке и предмет у том делу **УПУЋУЈЕ** истом суду на поновно суђење.

**Образложење**

Пресудом Вишег суда у Београду П1 бр.54/14 од 4.7.2018. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца, којим је тражио да се утврди да је тужена, преко својих највиших представника, који се огледају у личностима министра унутрашњих послова и директора полиције, дискриминаторски поступао према тужиоцу и то тако што тужиоцу до 27.1.2014. године, није донето законито решење о распоређивању, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Министарству унутрашњих послова СТ 01 стр.пов.бр.4911/2006 од 10.5.2006. године, који је ступио на снагу 12.5.2006. године, које решење је био дужан да донесе у року од 60 дана, односно до 12.7.2006. године, што није одговарао на тужиоцеве усмене и писане молбе, представке и захтеве за решење овог проблема, што тужиоцу није омогућио да ради јер му није давао никакве радне задатке нити задужења, није га позивао на састанке које је одржавао са

колегијумом, потпуно га игнорисао као да не постоји и стављао тужиоца у неповољнији положај у односу на остале запослене, као неоснован. Ставом другим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца, којим је тражио да се утврди да је тужилац перманентно трпео злостављање на раду од надређеног директора полиције у периоду од 1.4.2004. године до 1.1.2016. године, на тај начин што тужиоцу није омогућио да ради, јер му није давао никакве радне задатке нити задужења, није га позивао на састанке које је одржавао са колегијумом, потпуно је игнорисао тужиоца као да не постоји, изоловао га је и просторно одвојио од Дирекције полиције, у којој је по решењу требало да буде ангажован и таквим понашањем злостављао тужиоца и наносио му душевне патње у намери да тужилац сам прекине ову патњу, тако што ће тражити раскид радног односа, као неоснован. Ставом трећим изреке одбијен је тужбени захтев тужиоца, којим је тражио да се обавезе тужена да тужиоцу, на име нематеријалне штете због претрпљених душевних болова које трпи дуги низ година због континуиране дискриминације у продуженом трајању, са елементима злостављања на раду које се над њим врши, због повреде достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета исплати укупан износ од 3.000.000,00 динара, са законском затезном каматом, почев од дана пресуђења, до исплате, као неоснован. Ставом четвртим изреке обавезан је тужилац да туженој накнади трошкове парничног поступка у износу од 134.250,00 динара.

Против наведене пресуде, жалбу је благовремено изјавио тужилац, због битне повреде одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Тужена је благовремено поднела одговор на жалбу.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386. Закона о парничном поступку (“ Службени гласник РС” бр.72/11...55/14), Апелациони суд у Београду је нашао да је жалба тужиоца делимично основана.

У поступку доношења ожалбене пресуде, у потврђеном делу, нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка, прописане одредбом члана 374 став 2 тачка 1, 2, 3, 5, 7. и 9. Закона о парничном поступку, на које другостепени суд пази по службеној дужности, као ни друге битне повреде одредаба парничног поступка, на које се указује у жалби.

Према чињеничном стању, утврђеном у првостепеном поступку, тужилац је запослен код тужене од 1.7.1983. године, има чин генерал - мајора, а решењем о распоређивању бр.112-3/2004 од 1.4.2004. године, распоређен је на радно место самостално вршење послова организовања и спровођења посебних акција, у Ресору јавне безбедности, као заменик команданта Жандармерије, у складу са Правилником о систематизацији радних места код тужене, који је тада био на снази. Тужилац се на то решење није жалио. Решењем тужене од 13.11.2001. године, тужиоцу је утврђен укупни коефицијент плате 30,29, а решењем од 23.4.2004. године, 16,66. Тужилац се више пута обраћао надлежним органима тужене ради доношења новог решења о распоређивању на послове и радне задатке, у складу са Правилником о унутрашњој организацији и

систематизацији радних места. Тужилац је оцењиван од стране руководиоца организационе јединице ССЗ, па је тако за 2008. годину, оцењен оценом добар- 3, за 2012. годину, оценом нарочито се истиче- 5, а за 2007. годину, оценом истиче се-4, за 2003. годину, оценом нарочито се истиче- 5, за 2013. годину, оценом нарочито се истиче 5, а за 2009. годину, оценом истиче се- 4. Управа за људске ресурсе тужене је доставила информацију о нераспоређеним радницима помоћнику министра, начелнику сектора СС 15.3.2011. године, за проблем 23 нераспоређена радника. У образложењу информације је наведено да је државном секретару и министру полиције достављен списак радника тужене, који нису распоређени у складу са новим Правилником, позивајући се на члан 133 и 134. Закона о државним службеницима. Из дописа од 13.7.2011. године, следи да се начелник сектора СС посебно залагао за распоређивање тужиоца, као и да је уз тај допис доставио и предлог радних места за тужиоца секретару Министарства унутрашњих послова. Директор полиције СС1 се дописом од 22.8.2011. године, обратио Кабинету министра, у вези нераспоређених радника, међу којима се налазио и тужилац, са предлогом да се исти распореде на одговарајућа радна места, те да је тужена предузимала мере ради решавања проблема нераспоређених радника, не само тужиоца, већ и остала 22 радника, што указује да је тужена одговарала на тужиоцеве усмене и писане молбе и захтеве. Тужилац је био успешан на својој функцији, више пута награђиван, а 2001. године, унапређен је у чин генерала и успешно је обављао своју дужност до 2004. године. Према налазу судског вештака неуропсихијатра и исказу тужиоца, тужилац од 2004. године, не добија никакве радне задатке, што се на њега одразило негативно, па је и оцењиван оценом 3, а то је утицало и на решавање стамбеног питања, уз конфликтну ситуацију на послу и имало за последицу анксиозност и беспомоћност да било шта промени. Због дискриминације на радном месту и недобијања радних задатака за обављање послова од 2004. године до 2014. године, код тужиоца је изражена анксиозност, беспомоћност и реални страх за своје стање и за стање решавања стамбеног питања. Анксиозност је стање непријатне емоционалне напетости која у себи има елементе непријатног наслућивања, неугодног ишчекивања и забринутости, уз блаже соматске реакције које нису довеле до погоршања здравственог стања тужиоца. Константна анксиозност не доводи до јачих психичких поремећаја нити умањења животне активности, јер тужилац може успешно да обавља своју функционалну дужност. Тужиоцу је током поступка закључно са 27.12.2017. године, престао радни однос код тужене по сили закона, услед одласка у пензију. Након смене директора полиције СС1, нови директор полиције ССЗ је према тужиоцу имао коректан однос, а злостављање на раду је према тужиоцу престало 1.1.2016. године. Непосредни руководиоца тужиоца је био директор полиције.

Код изнетог, а имајући у виду да је у спорном периоду тужена предузимала мере у циљу распоређивања нераспоређених радника ( 23 радника ), укључујући и тужиоца, првостепени суд је закључио да према тужиоцу није предузет акт дискриминације, на начин ближе описан у ставу првом изреке побијане пресуде, као и да тужилац није трпео злостављање на раду, у периоду након ступања снагу Закона о спречавању злостављања на раду, с обзиром да је у целом спорном периоду имао статус нераспоређеног радника, да је све време примао плату и да је оцењиван, нити је доказао да га је директор игнорисао, изоловао и да му је ускратио средства рада, јер је тужилац имао и службени телефон и службено возило, нити је доказао да је понашање директора полиције СС1, имало за циљ повреду правно заштићених добара тужиоца из

члана 6. Закона о спречавању злостављања на раду. Из изнетих разлога, првостепени суд је одбио у целини тужбени захтев тужиоца као неоснован.

На овако утврђено чињенично стање, првостепени суд је у потврђеном делу ожалбене пресуде правилно применио материјално право, дајући у том делу разлоге, које у битном прихвата и овај суд.

Према одредби члана 12 Закона о раду (“ Службени гласник РС” бр.70/01, 73/01), лице које тражи запослење, као и запослени, не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Наведена забрана садржана је и у одредби члана 18. Закона о раду (“ Службени гласник РС” бр.24/05, 54/09), члану 21 Устава Републике Србије и члану 14. Конвенције о заштити људских права и основних слобода.

Наиме, према одредби члана 2 Закона о забрани дискриминације, прописано је да изрази „дискриминација,, и „дискриминаторско поступање“ , означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе, као и чланове њихове породице, или њима блиских лица, на отворен или прикривен начин, а које се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етичком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Одредбом 4 истог закона, прописано је да су сви грађани једнаки и уживају једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, а у складу са тим, прописана је обавеза поштовања начела једнакости, односно забране дискриминације. Према одредби члана 16 став 1 Закона о забрани дискриминације, забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Одредбом става 3 истог члана, прописано је да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица из става 2 овог члана ( жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други ).

Поштујући наведене правне норме, следи да дискриминација представља различит третман особа у истим или сличним ситуацијама без разумног оправдања, а

да разликовање има своје оправдање само ако постоји оправдани циљ који се жели постићи таквим разликовањем и разумни однос сразмере између тог циља и средстава која се користе за његово остварење.

У конкретном случају, из утврђеног чињеничног стања и доказа који су предложени и приложени у току поступка, не следи такав закључак, јер тужилац у смислу члана 231. Закона о парничном поступку, у вези члана 45. Закона о забрани дискриминације, који се примењивао у делу спорног периода, није доказао ни на нивоу вероватног да је различит третман тужиоца у погледу распоређивања и давања радних задужења у спорном периоду од 1.4.2004. године до 27.1.2014. године, када је донето решење о распоређивању, био узрокован неким од његових личних својстава, која су јасно дефинисана назначеним правним нормама Закона о раду, Устава Републике Србије, Закона о забрани дискриминације и Конвенције о људским правима и основним слободама, а која би указивала на одсуство разумно оправданог разлога за такво разликовање.

Супротно томе, тужилац у току првостепеног поступка чак ни не идентификује лично својство, које је, према његовом уверењу, узроковало његов различит третман у односу на остале запослене. Стога су неосновани наводи жалбе којима се оспорава чињенично-правни закључак првостепеног суда и с тим у вези указивање на погрешну оцену доказа и погрешан закључак првостепеног суда на околност постојања дискриминације према тужиоцу у периоду од 1.4.2004. године, до 27.1.2014. године, јер тужилац није доказао постојање битног елемента појма дискриминације и то да је такво поступање тужене било узроковано неким од његових личних својстава, а не разумно оправданим разлогом. Из изнетих разлога, ожалбена пресуда је потврђена у ставу првом изреке.

Међутим, основано се указује у жалби тужиоца да је у поступку утврђивања да ли је тужилац претрпео злостављање на раду првостепени суд погрешно применио материјално право из члана 6. Закона о спречавању злостављања на раду.

Наиме, према одредби члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду, који се примењује почев од 4.9.2010. године, злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара неприријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Одредбом члана 31. истог закона, прописано је да ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање из члана 6. овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.

Одредбом члана 12 став 1 тачка 2. алинеја 1, 3. и 4. и тачка 4. алинеја 2. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (" Службени гласник РС" бр. 62/10 ), прописано је да ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени

треба нарочито да се уздрже од: понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су: игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим, неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине, неоправдано непозивање на заједничке састанке и неоправдана забрана комуницирања са запосленим, као и од понашања која могу доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребом процеса рада.

Поштујући наведене правне норме, у поступку доношења ожалбене пресуде било је нужно разјаснити да ли се у радњама одговорног лица тужене према тужиоцу стичу елементи злостављања на раду, у смислу одредбе члана 6 став 1 и 2 Закона о спречавању злостављања на раду, активним или пасивним понашањем које је конкретизовано радњама опредељеним у тужби, уз обавезу тужиоца да ове чињенице учини вероватним.

У конкретном случају, тужилац је период злостављања на раду определио на период од 1.4.2004. године, до 1.1.2016. године, када је према његовим чињеничним тврдњама злостављање на раду престало доласком новог директора полиције СС2. У том смислу, остварен је услов континуитета, као битан елемент појма злостављања на раду, прописан одредбом члана 6 став 1 Закона о спречавања злостављања на раду, за период од дана ступања на снагу тог посебног закона 4.9.2010. године, до 1.1.2016. године.

Међутим, полазећи од чињенице да је тужена предузимала радње у циљу распоређивања тужиоца, који закључак се изводи из дописа који су од стране одговорног лица тужене упућивани надлежним органима тужене, уз указивање на проблем 23 нераспоређена радника, укључујући и тужиоца, првостепени суд је у поступку доношења ожалбене пресуде извео закључак да тужилац није доказао да је у спорном периоду према њему предузето злостављање на раду, а ово нарочито и из разлога јер је у целом спорном периоду имао статус нераспоређеног радника, да је све време примао плату и да је оцењиван.

Овај закључак првостепеног суда се за сада не може прихватити, с обзиром да је последица погрешне примене правила о терету доказивања из члана 31. Закона о спречавању злостављања на раду, којим је утврђен повлашћени третман потенцијалне жртве злостављања, у погледу доказивања овог правно недопуштеног понашања и то тако што тужилац у парници због злостављања на раду има обавезу доказивања на нивоу вероватног, а не извесног како то произилази из садржаја ожалбене пресуде. Супротно томе, доказ на нивоу вероватног активира обавезу послодавца да на нивоу извесног докаже да злостављања није било.

Одсуство радних задужења у периоду од 1.4.2004. године, до 1.1.2016. године, као и непозивање на састанке који су одржавани са колегијумом, игнорисање тужиоца као да не постоји, изоловање и просторно одвајање од Дирекције полиције, у којој је по решењу тужилац требало да буде ангажован, у периоду од 12 година, упућује на понашање које може довести до нарушавања добрих међуљудских односа и

нарушавања професионалног интегритета запосленог, а ради се о понашањима од којих се у смислу одредбе члана 12 став 1 тачка 2. алинеја 1, 3. и 4. и тачка 4. алинеја 2. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, треба уздржавати ради превенције ове правно недопуштене појаве. Овакав статус тужиоца је потврђен исказима сведока Бобана Стевановића и Миливоја Миркова, који су се налазили у истој правној ситуацији као и тужилац.

По уверењу овог суда, ради се о чињеницама којим је злостављање на раду доказано на нивоу вероватног, услед чега су били испуњени услови за пренос терета доказивања са тужиоца на туженог, у смислу члана 31. Закона о спречавању злостављања на раду. Разлог првостепеног суда да су се и ови сведоци налазили у истој канцеларији као и тужилац, те да следствено томе тужилац није био физички изолован из радног колектива, правно је неприхватљив, код чињенице да се радило о лицима која су се у погледу одсуства радних задужења и распоређивања, налазили у истој ситуацији као и тужилац, а што првостепени суд није ценио у поступку доношења ожалбене пресуде, са становишта одредбе члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду и члана 12 став 1 тачка 2. алинеја 1, 3. и 4. и тачка 4. алинеја 2. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Околност да је одговорно лице тужене предузимало радње у циљу решавања проблема нераспоредених радника, укључујући и тужиоца, не даје одговор на питање, као ни оправдање за одсуство радних задужења тужиоца у периоду од пуних дванаест година, јер се ради о појави која може довести до нарушавања професионалног интегритета запосленог, али и негативних ефеката на психичко и душевно стање сваког просечног човека.

Из изнетих разлога, основано се у жалби тужиоца оспорава чињеничноправни закључак првостепеног суда и указује на погрешну примену материјалног права из члана 6 став 1 и 31 Закона о спречавању злостављања на раду, која је имала за последицу непотпуно утврђено чињенично стање на околности да ли је према тужиоцу у утуженом периоду предузето злостављање на раду, па је ожалбена пресуда морала бити укинута у ставу другом изреке.

Ожалбена пресуда је укинута и у ставу трећем изреке, за износ главног дуга и у погледу одлуке о камати, јер се ради о споредном потраживању које прати судбину главног дуга. Ово из разлога јер се ради о правној последици утврђеног злостављања на раду, а овде тај услов још увек није испуњен. Посебан разлог за укидање ожалбене пресуде у овом делу је и чињеница да је у том делу првостепени суд поступао по неуредној тужби, јер тужилац није определио нематеријалну штету по основима из члана 200. Закона о облигационим односима.

Укинута је решење о трошковима парничног поступка, јер одлука у том делу зависи од коначног исхода спора.

Без утицаја су жалбени наводи којима се указује да је првостепени суд погрешно

применио одредбу члана 17 став 2 Закона о парничном поступку, када је на рочишту 11.4.2018. године, раздвојио поступак и огласио се стварно ненадлежним за одлучивање о делу тужбеног захтева који се односи на захтев за накнаду материјалне штете због мање исплаћене зараде и уплату доприноса и с тим у вези ускратио право тужиоцу на посебну жалбу. Ово из разлога јер решење о раздвајању поступка представља решење о управљању парницом против ког није дозвољена посебна жалба, а тужиоцу у том делу тужбеног захтева није ускраћена судска заштита.

Осим тога, против решења о стварној ненадлежности које је првостепени суд донео на рочишту 11.4.2018. године, није дозвољена жалба у смислу одредбе члана 17 став 4. Закона о парничном поступку, којом је прописано да против решења вишег суда првог степена којим се огласио стварно надлежним, као и против решења којим се тај суд огласио стварно ненадлежним и предмет уступио нижем суду првог степена исте врсте, није дозвољена жалба.

Ради тога, првостепени суд ће у поновном поступку, поступити по примедбама на које му је указано овим решењем. Употпуниће чињенично стање, тако што ће разјаснити од каквог је утицаја околност, ако се докаже, да тужилац у периоду од 1.4.2004. године, до 1.1.2016. године, није имао никакве радне задатке, да није био позиван на састанке који су одржавани са колегијумом, да је био изолован у просторији са запосленима који су се нашли у истој правној ситуацији као и тужилац, те да ли је услед таквог понашања у периоду од 12 година, дошло до нарушавања добрих међуљудских односа и нарушавања професионалног интегритета тужиоца, а с тим у вези и да ли се у радњама одговорног лица тужене према тужиоцу стичу елементи злостављања на раду, за које тужена као послодавац одговара. У зависности од резултата доказног поступка на ове околности, првостепени суд ће разјаснити да ли је као последицу претрпљеног злостављања на раду, за случај да исто буде утврђено, тужилац претрпео нематеријалну штету и у ком обиму, након што претходно позове тужиоца да у том делу уреди тужбу, тако што ће прецизно навести по ком основу исту потражује, имајући у виду да тужилац није определио нематеријалну штету по основима из члана 200. Закона о облигационим односима, када овај процесни недостатак тужбе није санкционисао у ранијој фази поступка. Након тога ће у овом делу донети нову и на закону засновану одлуку.

Из изнетих разлога, овај суд је применом одредби члана 390 и 392 став 2 Закона о парничном поступку (“ Службени гласник РС” бр.72/11...55/14), одлучио као у изреци.

**Председник већа-судија  
Радомир Кокотовић, с.р.**

За тачност отправка  
Управитељ писарнице  
Јасмина Ђокић