



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж1 2920/22
30.9.2022.године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Весне Мартиновић, председника већа, Љиљане Митић Поповић и Валентине Тодоровић Воркапић, чланова већа, у парници из радног односа тужиле АА из ..., чији је пуномоћник Александар Ковачевић, адвокат из Београда, Булевар Михајла Пупина бр.16-в, против туженог Акционарског друштва за ваздушни саобраћај “Air Serbia” а.д. из Београда, ул.Јурија Гагарина бр.12, кога заступају Сенка Михаљ, Немања Илић и Марко Милановић, адвокати из Београда, ул.Чика Љубина бр.12, ради утврђења злостављања и дискриминације на раду и накнаде штете, одлучујући о жалби тужиле изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 179/17 од 24.3.2022.године, у седници већа одржаној дана 30.9.2022.године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ као неоснована жалба тужиле и **ПОТВРЂУЈЕ** пресуда Вишег суда у Београду П1 179/17 од 24.3.2022.године.

ОДБИЈА СЕ као неоснован захтев туженог за накнаду трошкова поступка по жалби.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 179/17 од 24.3.2022.г., ставом I изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиле да се утврди да је тужилца претрпела злостављање и дискриминацију на раду код туженог у периоду од августа 2013.године па до дана подношења тужбе и то од стране ББ (...), ВВ (...), ГГ (...), ДД (...) и ЂЂ (...), као одговорних лица код туженог, и то на тај начин што је: 1) ББ (...) у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године игнорисао тужилцу и комуникацију са тужилцом тако што јој није одговарао на дописе и телефонске позиве и давао битне информације за њен радно-правни положај, што је избегавао комуникацију са тужилцом на тему њеног радно-правног положаја код туженог и њене будућности код туженог, што јој је ускратио право да ради у складу са закљученим уговором о раду у трајању од 3.5 месеца, тако што у периоду од 14.3.-1.7.2014.г. није укључио тужилцу у распоред летења и тужилца није радила, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године континуирано деградирао тужилцу и доводио је у неповољнији положај у

односу на друге запослене на пословима кабинског особља сукцесивним закључењем анекса уговора о раду за премештај на други посао, што у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године није омогућио тужиљи образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под једнаким и истим условима као другим запосленима на пословима “STW/STD”, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.г. није омогућио тужиљи напредовање на послу у избору у више звање под једнаким и истим условима као другим запосленима на пословима “STW/STD”, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године вршио притисак на тужиљу да раскине радни однос, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године подстицао и наводио ВВ, ГГ, ДД и ЂЂ као и друга лица на понашање које представља злостављање и дискриминацију на раду тужиље, те што је као одговорно лице био дужан у периоду од августа 2014.г. до децембра 2014.г. да заштити тужиљу од злостављања на раду, што није учинио; 2) ВВ, на тај начин што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године игнорисао тужиљу и комуникацију са њом, на тај начин што јој није одговарао на дописе и телефонске позиве, нити давао информације битне за њен радно-правни положај, што је избегавао комуникацију са тужиљом на тему њеног радно-правног положаја и њене будућности код туженог, што јој је ускратио право да ради у складу са закљученим уговором о раду у трајању од 3.5 месеца, што је у периоду од 14.3.-1.7.2014.године није укључио у распоред летења и тужиља није радила, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године континуирано шиканирао и деградирао тужиљу и доводио је у неповољан положај у односу на друге запослене на пословима кабинског особља сукцесивним закључењима анекса уговора о раду за премештај на други посао, што у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014. године није омогућио тужиљи образовање и стручно оспособљавање и усавршавање под једнаким и истим условима као и другим запосленима на пословима “STW/STD”, што у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године није омогућио тужиљи напредовање на послу у више звање под једнаким и истим условима као другим запосленима на пословима “STW/STD”, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године вршио притисак на тужиљу да раскине радни однос, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.године подстицао и наводио ГГ, ДД, ЂЂ и друга лица на понашање које представља злостављање и дискриминацију на раду тужиље, и што је као одговорно лице био дужан да у истом периоду тужиљу заштити од злостављања на раду, што није учинио; 3) ГГ, тако што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014.г. игнорисала тужиљу и комуникацију са тужиљом на тај начин што јој није одговарала на дописе и телефонске позиве и давала информације битне за њен радно-правни положај, што је избегавала комуникацију са тужиљом на тему њеног радно-правног положаја и будућности код туженог, што је ускратила право тужиљи да ради у складу са закљученим уговором о раду у трајању од 3.5 месеца, што у периоду од 14.3.-1.7.2014.године није укључила тужиљу у распоред летења и тужиља није радила, што је у периоду од августа 2013.г. до децембра 2014. године континуирано шиканирала и деградирала тужиљу и доводила је у неповољнији положај у односу на друге запослене на пословима кабинског особља сукцесивним закључењем анекса уговора о раду за премештај на други посао, што јој у истом периоду није омогућила образовање и стручно оспособљавање и усавршавање под једнаким и истим условима као и другим запосленима на пословима “STW/STD”, што јој у истом периоду није омогућила напредовање на послу у избору вишег звања под једнаким и истим условима као и другим запосленима на пословима “STW/STD”, што је у истом периоду вршила

притисак на тужиљу да раскине радни однос код туженог и што је у истом периоду подстицала и наводила ДД, ЂЂ и друга лица на понашање које представља злостављање и дискриминацију на раду, те што је као одговорно лице била дужна да у истом периоду заштити тужиљу од злостављања на раду, што није учинила; 4) ДД, тако што је у периоду од августа 2013.г.-18.4.2014.године игнорисала тужиљу и комуникацију са њом на тај начин што јој није одговарала на дописе и телефонске позиве ни давала информације битне за њен радно-правни положај, што је избегавала комуникацију са тужиљом на тему њеног радно-правног положаја код туженог и њене будућности код туженог, што јој је ускратила право да ради у складу са закљученим уговором о раду у трајању од 3.5 месеца, тако што је у периоду од 14.3.-18.4.2014.године није укључила у распоред летења и тужиља није радила, што је у периоду од августа 2013.г. до 18.4.2014.године континуирано шиканирала и деградирала тужиљу и доводила је у неповољнији положај у односу на друге запослене на пословима кабинског-летачког особља сукцесивним закључењем анекса уговора о раду за премештај на други посао, што јој није омогућила образовање и стручно оспособљавање и усавршавање под једнаким и истим условима као и другим запосленима на пословима "STW/STD", што у истом периоду није омогућила тужиљи напредовање на послу у избору вишег звања под једнаким и истим условима као и другим запосленима на пословима "STW/STD", што је у истом периоду вршила притисак на тужиљу да раскине радни однос код туженог, и што је као одговорно лице била дужна да у истом периоду заштити тужиљу од злостављања на раду, а што није учинила; и 5) ЂЂ, тако што је у периоду од 19.4.2014.г. до децембра 2014.године игнорисао тужиљу и комуникацију са њом на тај начин што јој није одговарао на дописе ни телефонске позиве и давао информације битне за њен радно-правни положај, што је избегавао комуникацију са тужиљом на тему радно-правног положаја код туженог и будућности код туженог, што јој је ускратио право на рад у складу са закљученим уговором о раду у трајању од 3 месеца, што у периоду од 19.4.-1.7.2014.године, није укључио тужиљу у распоред летења и тужиља није радила, што је у периоду од 19.4.2014.г. па до децембра 2014.г. континуирано шиканирао и деградирала тужиљу и доводио је у неповољнији положај у односу на друге запослене на пословима кабинског особља сукцесивним закључењем анекса уговора о раду за премештај на други посао, што у периоду од 19.4.2014.г. до децембра 2014.године није омогућио тужиљи образовање и стручно оспособљавање и усавршавање под једнаким и истим условима као другим запосленима на пословима "STW/STD", што у истом периоду није омогућио тужиљи напредовање у избору вишег звања под једнаким и истим условима као и другим запосленима, што је у истом периоду од 19.4.2014.г. до децембра 2014.године вршио притисак на тужиљу да раскине радни однос код туженог, те што је као одговорно лице био дужан да у том периоду заштити тужиљу од злостављања на раду, што није учинио. Ставом II изреке одбијен је као неоснован тужбени захтев тужиље да се забрани туженом даље злостављање тужиље на раду тј. понављање злостављања према тужиљи, као и да се забрани туженом даље вршење радњи дискриминације према тужиљи и понављање радњи дискриминације од стране одговорних лица код туженог, као и да се обавезе тужени да тужиљи на име накнаде нематеријалне штете због претрпљених душевних болова због умањења животне активности исплати 200.000,00 динара, на име претрпљених душевних болова због повреде части износ од 200.000,00 динара, због повреде угледа 200.000,00 динара, због претрпљених душевних болова због повреде права личности износ од 200.000,00

динара, због претрпљених душевних болова због повреде достојанства износ од 200.000,00 динара, због претрпљених душевних болова због повреде положаја тужиље 200.000,00 динара, на име претрпљених душевних болова због повреде личног и професионалног интегритета износ од 200.000,00 динара и за претрпљени страх износ од 200.000,00 динара, све са припадајућом каматом од пресуђења до исплате. Ставом III изреке одбијен је тужбени захтев тужиље да се обавезе тужени да јој накнади материјалну штету по основу изгубљене добити за период од 14.3.-31.3.2014.године у износу од 342 USD са затезном каматом почев од 21.4.2014.године до исплате, по основу изгубљене добити за период од 1.4.-30.4.2014.године износ од 684 USD са каматом почев од 21.5.2014.године до исплате, за период од 1.5.-31.5.2014.године износ од 684 USD са каматом почев од 21.6.2014.г. до исплате и на име изгубљене добити за период од 1.6.-30.6.2014.године износ од 342 USD са каматом почев од 21.7.2014.г. до исплате, све у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате, као и да нареди туженом објављивање пресуде на "Crew Panel" туженог, новинама туженог и у дневном листу "Политика" о трошку туженог, те да јој накнади трошкове парничног поступка. Ставом IV изреке обавезана је тужиља да туженом накнади трошкове парничног поступка у износу од 436.500,00 динара, са припадајућом каматом од дана извршности пресуде до исплате.

Против наведене пресуде, тужиља је благовремено изјавила жалбу, из свих законских разлога, побијући је у целости, са предлогом као у жалби. Тужени је поднео одговор на жалбу, са предлогом као у одговору.

Испитујући правилност побијане пресуде, у смислу члана 386 ЗПП ("Сл.гласник РС"бр.72/11...55/14), Апелациони суд је оценио да је жалба тужиље неоснована.

У поступку доношења побијане пресуде, нису учињене битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374 тачка 1-3, 5, 7 и 9 ЗПП, на које другостепени суд пази по службеној дужности, нити је учињена битна повреда из тачке 12 тог члана, на коју се указује жалбом тужиље. Изрека пресуде је јасна и разумљива, не противречи сама себи, нити разлозима датим у образложењу, као ни садржини исправа, тако да се законитост и правилност исте могу са сигурношћу испитати.

Према утврђеном чињеничном стању, следи да је тужиља у спорном периоду била запослена код туженог на пословима ..., да је код туженог радила око 27 година на пословима STW/STD прве класе (тј. члана кабинско-летачког особља), да је имала све положене испите и тестове са највишим оценама и увек беспрекоран персонални досије, те да су њени проблеми на послу започели након што је у августу 2013.године завршен поступак приватизације туженог а.д., када је Република Србија (као једини власник авиокомпаније "Jat Airways" а.д. Београд) продала 49% акција иностраној авиокомпанији "Etihad airways" из Абу Дабија и закључила са истом Уговор о стратешкој сарадњи, што је пропраћено и променом пословног назива у садашње име туженог "Air Serbia"- а.д. Београд. Тужбом поднетом у овој парници и током поступка, тужиља тврди да су по промени власничке структуре туженог а.д. запослени обавештени путем брошуре "Нови почетак" о организационим и персоналним променама и о могућности да могу да се пријаве за добровољни одлазак из фирме уз исплату отпремнине под условима наведеним у интерном огласу, да се тада од укупно 280 запослених у фирми

њих 120 пријавило за добровољни одлазак по објављеном огласу, да је остало 72 запослена на пословима кабинског особља, уз тврдњу да је тужени након приватизације одлучио да подмлади људство које ради на тим пословима и да је тад почела фаворизација млађих колега у погледу стручног оспособљавања и образовања, да се није се на исти начин поступало са старијим и искусним радницима на летачким пословима већ је на њих вршен притисак да се пријаве за добровољни одлазак из фирме, да се она није пријавила за добровољни одлазак из фирме, да је у периоду август-октобар 2013.године у хотелу Метропол спроведено тестирање запослених и извршено оцењивање без утврђених критеријума, да је о резултатима тестирања и оцењивања обавештена 30.10.2013.године усмено на састанку од стране извесне госпође из компаније “Etihad airways” која јој је саопштила да није добро урадила тест из енглеског језика и изразила зато забринутост како би стога завршила школовање у Абу Дабију и рекла јој да је најбоље да се пријави за добровољни одлазак из а.д., да је иста одбила да јој покаже тест и рекла да се с тим у вези обрати служби људских ресурса што је тужила и учинила али није добила одговор од наведене службе, да је дана 18.10.2013.г. упутила генералном директору захтев за увид у тест и копирање истог са питањем по којим критеријумима и правилнику је вршено оцењивање али одговор није добила, да никакве информације у вези тога није добила све до 24.1.2014.г. када је одржан састанак са ВВ и ГГ али ни тада није добила од њих никакав конкретан одговор у вези оцењивања већ је речено њој и другим запосленима на летачким пословима да ће остати на летењу и да не треба да се брину, да су два месеца након тога она и остали старији кабинско-летачки радници скинути са летења и онемогућено им је да раде 4 наредна месеца, да је за то време добијала зараду, да је затим тужили и осталим запосленима из те групе понуђен анексом премештај на послове на чартер-летовима што су прихватили плашећи се отказа, да је то трајало до краја сезоне и већ крајем октобра 2014.г. тужили и тој групи је понуђен премештај на послове који се обављају на земљи, да је она тако премештена на административне послове тј. на послове контролора посаде, да је покренула ради тога спор пред Трећом основним судом ради поништаја анекса, да је у спорном периоду услед наведеног поступања назначених одговорних лица код туженог претрпела мобинг као и дискриминацију на раду, одн. душевне болове али и материјалну штету (губитак дневница и право на бенефицирани радни стаж), да је тада трпела страх за егзистенцију, несаницу и нервозу па је од психијатра добила одређени лек да не би отишла у депресију, те наводећи да се у спорном периоду обраћала меиловима и дописима свим одговорним лицима код туженог ради објашњења зашто није послата на обуку у Абу Даби али безуспешно, јер су одбијали комуникацију са њом. Сведоци ГГ, ВВ и ЂЂ, у својим исказима, негирају наводе тужиле и њене тврдње да су вршили притисак на тужилу одн. мобинг и акте дискриминације описане у петитуму тужбе, појаснивши да је у спорном периоду дошло до промене пословне политике у складу са договором са стратешким партнером “Etihad airways” из Абу Дабија, да су те промене подразумевале и стратегију и људство, да је стратешки партнер тражио увид у људске ресурсе којим тужени располаже у циљу организовања евалуације радника и слања на обуку у Абу Дабију, да је тестирање запослених у хотелу Метрополу извршено од стране радника назначене авио-компаније, да нико није добио отказ после тестирања, да је Влада РС имала значајну улогу у вези сачињавања програма добровољног одласка из фирме уз исплату отпремнину, да је тако одређени број запослених одлучио да напусти добровољно компанију уз исплату отпремнине, да је онима који се нису на то одлучили (па и тужили) речено да неће

остати без посла и да ће бити упућени у новоформирано одељење за чартер летове што се и десило, да су летели до краја сезоне 2014.године, да се није знало да ли ће бити чартер летова и наредне сезоне па је тужиља (и још неки запослени) распоређена на радно место контролора посаде, да су за нови тип авиона “Air Bus” школовани сви а не само млади људи (одн. и запослени сличног годишта као и тужиља), да је тужиља на пословима контролора посаде имала исту плату колику је имала и као стјуардеса с тим да није остваривала накнаду за трошкове исхране и превоза коју остварују стјуардесе (тј. некадашње дневнице), да је иста примала зараду и онда када није била радно ангажована, те да нико од руководиоца није вршио никакав притисак на тужиљу нити је вербално шиканирао и вређао, нити је она деградирана на пословима контролора обзиром да за то место поседује одговарајуће квалификације и искуство. С друге стране, у својим исказима сведоци ЕЕ, ЖЖ, ЗЗ и ИИ (такође, стјуарти) су у битним цртама потврдили исказ тужиље, при чему је сведок ЕЕ навела да су групу од 10-ак запослених (међу којима су биле и она и тужиља) колеге називали “губавци” када их сретну случајно у пролазу с тим што се не сећа ничијег имена ко их је тако називао, те да није присуствовала ситуацијама да неко од руководиоца тужиљи говори да треба да оде из фирме и да ту за њу више нема места. Сведок ЈЈ, навела је да је у фирми после партнерства са “Etihad Airways” морао да се смањи број запослених и да су истовремено примани нови запослени и слати на обуку. Из садржине меила г-дина ... (представника стратешког партнера “Etihad Airways”) упућеног туженом, следи да је истим тужени обавештен од стратешког партнера да после тестирања и оцењивања напорно раде на анализи и процени летачког особља предвиђеног за обуку за нови тип авиона “Air Bus 319” и да ће они контактирати по завршетку анализе предвиђено летачко особље и обавестити их о почетку обуке у Абу Дабију, на новом типу авиона “Air Bus 319”.

Полазећи од овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да је у конкретном случају неоснован тужбени захтев тужиље у целости, па је одбио тужиљине захтеве за утврђење злостављања и дискриминације тужиље на раду и за забрану даљег злостављања и дискриминације, налазећи да у конкретном случају, сходно резултатима изведених доказа, тужиља није учинила вероватним своје тврдње да је у спорном периоду злостављана и дискриминисана на раду, па је зато последично одбио и тужиљине захтеве за накнаду потраживане нематеријалне и материјалне штете и јавно објављивање пресуде, те одлучио као у ставу I-III изреке побијане пресуде.

За своју одлуку у овом делу, првостепени суд је дао довољне разлоге, које у битном прихвата и овај суд, у поступку жалбене контроле, с тим што их допуњује.

Институт злостављања на раду, ближе је регулисан одредбом чл.6 Закона о спречавању злостављања на раду (“Сл.гласник РС”бр.36/10), према којој норми, злостављање представља 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 и положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, 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 са послодавцем. При томе, чланом 29 ст.3 тог Закона, прописано је да се

тужбом за утврђење залостављања не може побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа, те да против тог акта запослени има право на судску заштиту, у складу са посебним законом. Накнада нематеријалне и материјалне штете и јавно објављивање пресуде, у вези са претпљеним злостављањем, регулисани су одредбом члана 30 т.4 и 5 истог Закона. Терет доказивања код института злостављања, прописан је одредбом чл.31 истог Закона, према којој норми - ако у току поступка тужилац учини вероватним да је извршено злостављање на раду из члана 6 овог Закона према њему, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.

Институт дискриминације (а посебно лична својства, у вези којих према некоме може бити извршена дискриминација), ближе је прописан одредбом члана 2 Закона о забрани дискриминације (“Сл.гласник РС”бр. 22/09). Одредбом члана 16 истог Закона, регулисана је и посебно нормирана – дискриминација у области рада. Судска заштита у вези са дискриминацијом, као и садржина тужбе у споровима због дискриминације ближе су уређени одредбама чл.41 и 43 овог Закона. Правило о терету доказивања код института дискриминације, ближе је прописано одредбом чл.45 овог Закона, при чему је ставом 2 овог члана посебно прописано да – уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости (тј. начела једнаких права и обавеза), сноси тужени.

Имајући у виду ове законске одредбе и све изведене доказе, супротно наводима жалбе, у конкретном случају правилно је поступио првостепени суд када је одбио као неосноване тужилине захтеве за утврђење злостављања и дискриминације на раду као и за забрану даљег злостављања и дискриминације, те одлучио као у ставу I изреке. Наиме, да би у конкретном случају могло бити утврђено да је тужилца у спорном периоду претрпела мобинг и дискриминацију од стране одговорних лица код туженог, потребно је било да постоји незаконито поступање истих које се директно огледа и испољава у малициозном, увредљивом, ниподаштавајућем и шиканозном опхођењу са тужилом, те да је такво поступање недвосмислено уперено на неко лично својство тужилце (из чл. 2 предметног Закона) одн. на њену старосну доб, да су акти мобинга и дискриминације у смислу одредби чл.31 Закона о спречавању злостављања и чл.45 Закона о забрани дискриминације на несумњив начин поткрепљени са одговарајућим материјално-правним доказима, тј. подигнути на потребан степен вероватноће, а за шта овде нема чињеничне повреде, те да је остварена претпоставка узрочности тј. утврђено постојање узрочно-последичне везе између радњи шикане и дискриминације, и штете коју је оштећено лице, овде тужилца, стога претрпела.

У конкретном случају, по мишљењу овог суда, а имајући у виду све изведене доказе, правилан је закључак првостепеног суда да тужилца овде није учинила вероватним своје тврдње да је у спорном периоду био злостављана на раду од стране туженог, на начин описан као у петитуму тужбе, будући да за тако нешто, и по оцени овог суда, овде нема чињеничне потврде. Наиме, у споровима за утврђивање злостављања на раду, претходни услов неопходан за утврђење злостављања јесте да је запослени који тврди да су према њему предузете одређене радње злостављања на раду, учинио вероватним своје тврдње да су према њему предузете штетне радње из чл.6 ст.1 Закона о спречавања злостављања на раду, јер тек у тој ситуацији и код остварења овог

услова, терет доказивања да није било злостављања на раду у утуженом периоду, прелази на туженог. Уколико се овај предуслов не оствари, тужени не мора да докажује супротно. У томе је специфичност терета доказивања, код овог института. Дакле, за усвајање тужбеног захтева по овом основу, тужиочеви наводи о претрпљеном мобингу морају бити подигнути до потребног степена вероватноће, а што првостепени суд у сваком појединачном случају цени анализом свих изведених доказа, водећи рачуна посебно о томе да су штетне радње код злостављања на раду, увек тесно повезане са неким видом патолошког и малициозног понашања извршиоца злостављања према жртви злостављања, услед којег поступања се запослени осећа лично угроженим, деградираним, пониженим и обезвређеним, а и здравље му је стога често нарушено.

У конкретном случају, тужилца свој захтев да се утврди да је у спорном периоду претрпела злостављање на раду, базира на тврдњи да је у утуженом периоду била жртва мобинга својих претпостављених на начин описан као у петитутму тужбе, и то: одбијањем комуникације са тужиљом, ускраћивањем права на рад, неукључивањем тужилце у распоред летења и на обуку за школовање на новом типу авиона “Air Bus 319” у Абу Дабију, онемогућавањем напредовања под истим условима као и другим запосленима, вршењем притиска на њу да добровољно оде из фирме и раскине радни однос, тенденциозним закључивањем анекса ради распоређивања на друго радно место, подстицањем и навођењем других одговорних лица на понашање које представља мобинг, те непружањем тужилци заштите с тим у вези. С тим у вези, правилно је оценио првостепени суд да овакве тужилине тврдње овде нису учињене вероватним, те стога тужени не мора да докажује супротно.

Наиме, у спорном периоду, на основу закљученог Уговора о стратешкој сарадњи између Владе РС и стратешког партнера “Etihad Airways” из Уједињених Арапских Емирата, промењена је власничка структура туженог а.д., као и пословна политика заједничке авиокомпаније и то како у погледу стратегије и циљева тако и у погледу људства и кадрова, при чему је с тим у вези Влада РС неспорно учествовала у доношењу програма за добровољни одлазак из фирме уз исплату отпремнине у складу са постигнутим споразумом са ино-партнером, што значи да су описане промене код туженог биле резултат међусобног споразума стратешких партнера, и да се тужено а.д. томе морало прилагодити и спроводити договорену пословну политику свог већинског власника (одн. Владе) са ино-партнером, па у том светлу треба посматрати и договорене промене у људству и кадровима. У прилог томе, говори чињеница да су овде у складу са постигнутим споразумом, тестирање и оцењивање летачког кадра туженог (па и тужилце) спровели у Метрополу представници “Etihad Airways”, те да из садржине меила г-дина ... (представника “Etihad Airways”) упућеног туженом, неспорно произилази да је тужени путем тог меила обавештен од стратешког партнера из Абу Дабија да они (након тестирања и оцењивања) напорно раде на анализи и процени летачког особља предвиђеног за обуку за нови тип авиона “Air Bus 319” у Абу Дабију и да ће они контактирати (по завршетку ове процене и анализе) предвиђено летачко особље и обавестити кандидате о почетку обуке. Стога се, по оцени овог суда, тужилине тврдње да је у утуженом периоду била жртва мобинга од стране својих руководилаца на начин ближе описан као у петитутму тужбе, показују као неутемељене у смислу чл.31 предметног Закона, будући да је тужени овде спроводио договорену пословну политику свог већинског власника са стратешким партнером, а нарочито зато

што овде из резултата изведених доказа следи да нико од наведених одговорних лица код туженог, тужиљу у спорном периоду није вербално омаловажавао и вређао, ниподаштавао и шиканирао, нити је малициозно поступао према њој и вршио вербални притисак да оде из фирме. Ради тога, правилна је одлука првостепеног суда садржана у делу става I изреке побијане пресуде, а која се односи на утврђење злостављања на раду.

С друге стране, главно обележја дискриминације на раду је неоправдано прављење разлике и неједнако поступање између више запослених лица у истој ситуацији, а које се заснива на неком личном својству жртве дискриминације. С тим у вези, након анализе свих изведених доказа у овом спору, по оцени овог суда, овде нема основа за закључак да је тужени у спорном периоду користећи неко "лично својство" тужиље (из чл.2 Закона о забрани дискриминације) и то конкретно: њену старосну доб, извршио акте дискриминације према њој и да је тужиља стога стављена у неповољнији положај и није послата на обуку у Абу Даби, нити има услова за тражено утврђење по овом основу, јер тужиља овде у смислу правног правила из чл.45 ст.2 Закона о забрани дискриминације, није учинила вероватним своје тврдње да је неко од назначених руководилаца у спорном периоду називао "старом" и директно јој се подсмевао с тим у вези, при чему исказ сведока ЕЕ да су њу и тужиљу (тј. групу од 10-ак запослених) колеге називали "губавцима" када их случајно сретну на ходнику, није могао бити прихваћен јер се назначени сведок се не сећа ко их је тако називао и вређао, а ни тужиља у свом исказу ово исто није потврдила нити конкретизовала, па је стога правилна и одлука првостепеног суда садржана у преосталом делу става I изреке, која се односи на утврђење дискриминације на раду.

Следом изнетог, правилан је закључак првостепеног суда да овде није било законских услова да се утврди да је тужиља у спорном периоду претрпела злостављање и дискриминацију на раду, преко означених одговорних лица код туженог. С тим у вези, како је тужбени захтев тужиље у делу којим је тражила утврђење злостављања и дискриминације на раду, у односу конекситета са захтевом да се убудуће спречи злостављање и дискриминација тужиље на раду, као и са тужиљиним захтевом за накнаду потраживане нематеријалне и материјалне штете по овим основима, те захтевом за јавно објављивање пресуде о трошку туженог, то је у конкретном случају, по оцени овог суда као другостепеног, првостепени суд правилно одбио тужбени захтев тужиље у целости, те одлучио као у ставовима I-III изреке побијане пресуде.

У контексту свега напред изложеног, неосновано се жалбом тужиље указује да је побијана пресуда у ставовима I-III изреке заснована на погрешно и непотпуно утврђеном чињеничном стању, као и да је иста у том делу захваћена погрешном применом материјалног права.

Како се ни осталим наводима жалбе, не доводи у сумњу правилност утврђеног чињеничног стања, ни правилност примене материјалног права, побијана пресуда је потврђена у ставовима I-III изреке, а жалба тужиље одбијена; при чему се овај суд при доношењу одлуке у овом делу користио овлашћењем из члана 396 ст.2 ЗПП, па пресуду посебно не образлаже.

Потврђена је и одлука о трошковима парничног поступка садржана у ставу IV

изреке побијане пресуде, јер је донета правилном применом материјалног права.

Апелациони суд је одбио захтев туженог за накнаду трошкова поступка по жалби, јер састав одговора на жалбу није био нужан трошак за вођење овог спора.

Са изложеног, применом одредби члана 390 и 165 став 1 ЗПП (“Сл.гласник РС”бр.72/11...55/14), одлучено је као у изреци.

Председник већа-судија
Весна Мартиновић,с.р.

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић