

§

Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У
БЕОГРАДУ
Гж1 бр. 3858/18
17.4.2019. 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 тужиље АА, чији је пуномоћник адвокат АБ, против туженог "АА", чији је пуномоћник адвокат АБ1, ради спречавања злостављања на раду и накнаде штете, одлучујући о жалби туженог, изјављеној против пресуде Вишег суда у Београду П1 број 153/17 од 4.4.2018. године, у седници већа одржаној 17.4.2019. године, донео је

ПРЕСУДУ

ПОТВРЂУЈЕ СЕ пресуда Вишег суда у Београду П1 број 153/17 од 4.4.2018. године, у ставу првом, другом, четвртном и шестом изреке, а жалба туженог **ОДБИЈА**, као неоснована.

ОДБИЈА СЕ захтев туженог за накнаду трошкова другостепеног поступка, као неоснован.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 број 153/17 од 4.4.2018. године, ставом првим изреке дозвољено је објективно преиначење тужбе учињено поднеском тужиље од 6.3.2018. године. Ставом другим изреке утврђено је да је тужилца, у време док је била запослена код туженог, претрпела активно злостављање на раду у дужем временском периоду, у континуитету од фебруара 2013. године, до подношења тужбе у овом предмету у марту 2014. године, које се састојало од аката учесталог и сукцесивног давања усмених налога тужилци од стране тадашњег генералног директора туженог СС, да трајно обавља послове који нису у опису њеног радног места "маркетинг менаџера",

утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места, према анексу бр.3 Уговора о раду од 11.8.2011. године, који обим послова је по усменом налогу директора фактички задржан на истом нивоу и након закључења анекса бр.4 Уговора о раду, закљученог под бројем 7989/13 од 31.10.2013. године, до подношења тужбе у овом спору, којим анексом је тужили и поред фактички повећаног обима посла, по усменим налозима директора, смањена зарада за 40%, а које злостављање од стране послодавца се, поред претходно наведеног, састојало и у непримереном понашању генералног директора СС према тужили, омаловажавању њеног рада пред колегама, стварању атмосфере страха и доживљаја непријатности, на који начин је остварен континуитет различитих и разноврсних аката злостављања, с циљем експлоатисања и изнуривања тужиле, перманентног погоршања услова рада тужиле, формирања намере тужиле да под таквим притиском напусти радни однос, повреде њеног људског достојанства, као и нарушавања професионалног интегритета тужиле, што је имало за последицу нарушавање њеног здравља због трпљења страха високог интензитета примарно, а касније средњег интензитета, трпљења душевних болова због повреде угледа и части, високог интензитета примарно, а касније средњег интензитета, који су заједно довели до трајног умањења животне активности тужиле од 30% и њене привремене спречености за рад 2014. године, те болничког лечења, када је тужила примила решење о отказу уговора о раду, касније поништеног правноснажном судском пресудом, а што је тужени дужан да призна и трпи правне последице ове пресуде и забрањено је туженом да посредством одговорног лица- директора или преко другог лица врши ново злостављање или да понавља злостављање тужиле на раду давањем усменог налога тужили да трајно обавља бројне послове који нису у опису радног места на које буде распоређена по враћању на рад код послодавца. Ставом трећим изреке одбијен је тужбени захтев тужиле, којим је тражила да се наложи туженом да пресуду објави у дневном листу " Политика ", о свом трошку, што ако не учини тужени, може учинити и тужила о трошку туженог, као неоснован. Ставом четвртим изреке делимично је усвојен тужбени захтев тужиле и обавезан је тужени да тужили на име претрпљене нематеријалне штете исплати и то: на име претрпљених душевних болова због повреде угледа и части износ од 80.000,00 динара и на име претрпљених душевних болова због умањења животне активности износ од 250.000,00 динара, све са законском затезном каматом почев од 4.4.2018. године, до исплате. Ставом петим изреке одбијен је тужбени захтев тужиле, који се односи на накнаду претрпљене нематеријалне штете, преко износа досуђеног у ставу четвртом изреке и то на име претрпљеног душевног бола због повреде угледа и части до тражених 180.000,00 динара, то јест за 100.000,00 динара и на име претрпљеног душевног бола због умањене животне активности до тражених 300.000,00 динара, то јест за 50.000,00 динара и на име претрпљеног страха у износу од 120.000,00 динара, све са законском затезном каматом, почев од 4.4.2018. године, до исплате, као неоснован. Ставом шестим изреке обавезан је тужени да тужили на име трошкова парничног поступка исплати износ од 309.700,00 динара.

Против одлуке садржане у ставу првом, другом, четвртом и шестом изреке наведене пресуде, жалбу је благовремено изјавио тужени, због битних повреда одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде у побијаном делу, 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 туженог неоснована.

У поступку доношења ожалбене пресуде, у побијаном 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 туженог, а које би биле од утицаја на њену законитост и правилност, у том делу.

Према чињеничном стању, утврђеном у првостепеном поступку, тужила је са туженим закључила Уговор о раду 3.4.2006. године, на радном месту менаџера малопродаје, на неодређено време, са нето зарадом у износу од 1.000 евра, у динарској противвредности по средњем званичном курсу НБС на дан исплате, а у складу са чланом 16. и 17. Уговора о раду, предвиђено је да запослени може бити распоређен на друго радно место, односно на рад у друго место, у складу са законом и да му се може понудити закључење уговора под измењеним околностима и то за послове у истој или другој организационој целини или у организационој целини организованог ван седишта послодавца. На основу анекса Уговора о раду, заведеног под бројем 2006/97-3 од 11.8.2011. године, измењен је члан 3. став 1 Уговора о раду, тако да гласи: " Запослени ће радити на месту маркетинг менаџер, што обухвата послове и радне задатке како је наведено у прилогу један Анекса, а све остале одредбе Уговора о раду остају на снази непромењене". На основу понуде за закључење анекса бр.4 Уговора о раду, који је код туженог заведен под бројем 7989/13 од 31.10.2013. године, тужила је понуђено закључење анекса бр.4 Уговора о раду, ради измене новчаног износа основне зараде, у складу са измењеним и допуњеним описом радног места " маркетинг менаџер ". На основу одлуке о изменама и допунама Правилника о организацији и систематизацији послова код туженог, заведене под бројем 66-13 од 31.10.2013. године, поред радног места маркетинг менаџер, унето је радно место "маркетинг сарадник". На основу анекса Уговора о раду, који је код туженог заведен под бројем 2006/97-4 од 12.11.2013. године, измењен је члан 3. став 1 Уговора о раду, тако да гласи: " Запослени ће радити на месту маркетинг менаџер, што обухвата послове и радне задатке како је наведено у прилогу анекса, с тим што се мења члан 10 став 2 Уговора о раду, тако да гласи: " нето (основна) зарада запосленог износи 600 евра у динарској противвредности по средњем званичном курсу НБС на дан исплате и која се увећава према критеријумима Закона о раду и члана 11. Уговора о раду, док све остале одредбе Уговора остају на снази и непромењене. " Тужени је упутио тужила понуду за закључење анекса уговора, која је заведена код туженог под бројем 3879/14 од 10.6.2014. године, а разлози достављања понуде су садржани у чињеници да је послодавац закључио да због потреба процеса рада и саме организације рада постоји основ за измену уговорне одредбе, која се односи на радно место и то тако што ће запослени бити постављен на радно место координатора за уговорне обавезе са Air Serbia, као и измену уговорне одредбе која се односи на новчани износ основне зараде и то тако што ће запосленом зарада износити 450 евра, платива по средњем курсу НБС на дан исплате. Тужила је са туженим закључила анекс Уговора о раду, заведен под бројем 7989/13 од 31.10.2013. године, по којем јој је износ зараде 450 евра у динарској противвредности по средњем курсу НБС

на дан исплате.

Тужиља је од заснивања радног односа код туженог свој посао обављала успешно и професионално, добијала је похвале, а њено Маркетинг одељење пребацивало је план прописан буџетом. По доласку директора СС у октобру 2012. године, однос са тужиљом је у почетку био коректан и професионалан у вези обављања посла. Од фебруара 2013. године, ситуација се изменила на тај начин што су тужиљи додата нова задужења, нови послови, усмено, које су до тада обављала 4 категори менаџера, којима је тужиља била супервизор, везано за промотивне активности на нивоу целе компаније. У питању је било преко 10.000 артикала које је требало убацити у програм, врсту производа, цене, локацију, термин до када траје, па искључивање, 50 питања о сваком производу на која је тужиља морала да одговори. Овај посао је било немогуће физички обавити, убацити све податке који су били део јединственог светског система, који је пратила Централа у Базелу. Тужиља је реаговала и покушала да објасни да неће моћи да обави ту количину посла, да су могуће грешке, али директор јој је одговорио да она то може да обави и инсистирало се на хитности обављања овог посла, иако то заиста није било потребно. Након тога, тужиља добија део посла, који је до тада обављала посебно маркетиншка агенција и ПР агенција, везано за продајне објекте и упоређивање цена, како би се видело колико су они компатибилни, на пример, за парфимерије, за одређене производе (чоколаде, алкохол), као најпродаваније, због чега је тужиља сада одлазила у продавнице и парфимерије, записивала цене, а везано за објекте и производе. Када је тужиља покушала директору да објасни да је управо из одређеног разлога те послове раније обављала агенција, јер је то био непријатан посао и јер запослени у продавницама нису имали обавезу ни дужност да им дају било који податак, он је рекао да ништа друго не долази у обзир. Тужиља је била у обавези да сачињава низ извештаја који су били везани за рокове, да поред регуларног посла маркетинг менаџера обавља преговоре са промотеркама, које су биле ангажоване преко омладинске задруге, да преговара са добављачима и да закључује уговоре са њима, а везано за промотивне производе, па самим тим и да одговара за те уговоре, да ради плате за промотерке, сваки уговор је морала лично да потпише, иако је поред свега радила и месечне промоције, јер је то био посао категори менаџера. Иако се број објеката и површина објеката које су заузимали у односу на период када је тужиља била запослена до 2012. и 2013. године, повећао скоро три пута, у складу са тиме и број запослених, тужиља је и даље била једини маркетинг менаџер и није добијала никакву помоћ, а по усменим налозима директора је имала све више и више посла. Тужиља је била ангажована и за послове у угоститељству, да ради дизајн хране за угоститељске објекте, флајере, веб сајт, иако су то раније радиле агенције и штампарије, она је покушала да одради и тај део посла, али директору то није одговарало. Тражио је од ње да буде ПР менаџер, тако да је писала и говор када је отворена продавница "Српска кућа". Од ње је тражио да лично украшава продавнице и да се пење на мердевине, ангажовао је лица да врше надзор и контролу над радом тужиље и да га обавештавају о евентуалним пропустима. Директор туженог СС је на састанцима вређао и омаловажавао тужиљу, пластичним лењиром је замахвао према њој, исмевао је и ругао се њеном изговору енглеског језика, коментарисао је да, уколико је нешто добро урађено, да то сигурно није урадила тужиља. Током времена и како је то описано, тужиљи је почев од фебруара 2013. године, додаван нови и нови посао, а ван описа њеног радног места, који је физички било немогуће обавити у радно време и у задатим

роковима, што указује да је директор тужиљи давао немогуће задатке, како би тужиља направила евентуалну грешку, која би касније била разлог да се тужиљи откаже уговор о раду, а што се утврђује из исказа сведока СС1, која је била запослена код туженог на радном месту супервизора за људске ресурсе . Из исказа овог сведока утврђује се да директор није желео тужиљу на позицији на којој је била распоређена и да када му је предложила да је најбоље решење споразумни престанак радног односа, уз исплату отпремнине, директор је то одбио, када му је она као једино решење предложила да јој се откаже уговор о раду због неког пропуста, што поткрепљује касније понашање директора и мере које је предузимао у циљу оптерећивања тужиље додатним пословима. Директор туженог је игнорисао тужиљу када је тражила помоћ за додатни посао који је добила и који није могла сама да обави, а што је имало за последицу како погоршање услова рада, тако и погоршање здравља тужиље, због чега је морала да се обрати лекару за стручну помоћ, била на боловању и амбулантном и хоспиталном психијатријском лечењу. Из налаза и мишљења судског вештака неуропсихијатра од 29.8.2016. године, писаног изјашњења и исказа пред судом, утврђује се да је тужиља у дужем временском периоду у току 2013. године, до добијања отказа, живела и радила под континуирано појачаним психо-физичким оптерећењем и сходно томе је била изложена високо стресогеним и психотрауматизирајућим ситуацијама. Као последицу, тужиља је трпела страх јаког интензитета у укупном трајању од 4 дана, у виду егзистенцијалног страха, средњег интензитета у трајању од 3, 5 месеца, а страх је престао 25.2.2014. године. Природа, интензитет и трајање претрпљеног страха довели су до нарушавања психофизичке стабилности тужиље, које се огледа у рекурентној (повратној депресији), што је довело до умањења животне активности тужиље у средњем степену за 30%. Ово умањење животне активности огледа се у потешкоћама при свакодневном функционисању, узнемирености, бурнијем реаговању и нелагоди, са телесним манифестацијама у области кардиоваскуларног система, афективној лабилности и депресији, нерасположењу због опште дисфункционалности у свакодневном животу, као и умањене жеље и опште мотивације у животу.

У поступцима, који су вођени пред Трећим основним судом у Београду у предметима П1. бр. 4618/13 и П1 бр.529/14 (предмет П1 529/14 је правноснажно окончан доношењем пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 бр.2515/17 од 27.12.2017. године), тужиља је покренула спор ради поништаја решења о отказу уговора о раду и поништаја анекса од 12.11.2013. године и 6.6.2014. године, у складу са посебним прописима.

Код изнетог, првостепени суд је закључио да је тужиља учинила вероватним да се у радњама тада одговорног лица туженог СС, описаним у ставу другом изреке побијане пресуде, стичу елементи злостављања на раду, у смислу одредбе члана 6. став 1 и 2 Закона о спречавању злостављања на раду, да је директор туженог своја овлашћења вршио противно циљу и у сврху шиканирања тужиље, да је свесно и намерно предузимао радње у циљу што већег оптерећивања и исцрпљивања тужиље, у психичком и физичком смислу, тако да би код ње изазвао стрес, при чему је неоправдано прекомерно надзирао њен рад и деградирао је кроз смањење плате. Тужиљи су придодати послови који се налазе изван уговорених послова, а да за то нису постојали разумно оправдани разлози, уз истовремено смањење плате. Како тужени није доказао да није предузео радње злостављања, првостепени суд је закључио да је

тужбени захтев тужиље којим је тражила да се утврди да је од стране одговорног лица туженог претрпела злостављање на раду, основан и одлучио као у ставу другом изреке побијане пресуде, након што је претходно дозволио објективно преиначење тужбе, као у поднеску тужиље од 6.3.2018. године. Како је тужиљи услед предузетих радњи злостављања на раду, повређена част, углед и професионално достојанство, а као последица злостављања на раду је тужиља оболела од депресије, услед чега је њена животна активност умањена за 30%, првостепени суд је закључио да тужиља основано потражује накнаду нематеријалне штете због претрпљених душевних болова услед повреде части и угледа и умањења животне активности, у вредностима које су означене у ставу четвртом изреке побијане пресуде, у ком делу је тужбени захтев тужиље делимично усвојен, док је у осталом делу тужбени захтев тужиље одбијен, као неоснован.

На овако потпуно и правилно утврђено чињенично стање, првостепени суд је правилно применио материјално право, дајући за своју одлуку разлоге које у свему прихвата и овај суд.

Наиме, према одредби члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду, злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, 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 или други уговор, а према одредби члана 31 истог закона, 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.

Поштујући наведене правне норме, у поступку судске заштите од злостављања на раду, нужно је разјаснити да ли се у радњама одговорног лица послодавца према запосленом стичу елементи злостављања на раду, у смислу одредбе члана 6 став 1. и 2. Закона о спречавању злостављања на раду, уз обавезу запосленог да ове чињенице учини вероватним.

Према одредби члана 12 став 1 тачка 4 и тачка 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (у даљем тексту: Правилник), ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су: неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог (алинеја 1), неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке (алинеја 3); одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака (алинеја 6), честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада (алинеја 7), неоправдано прекомерно надзирање рада (алинеја 8), манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог (алинеја 9), злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у

вези са пословима за које је запослени радно ангажован (алинеја 10), као и понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што је намерно изазивање конфликта и стреса (алинеја 4).

У том смислу, тужила је у складу са одредбом члана 31 Закона о спречавању злостављања на раду, била у обавези да учини вероватним да су према њој предузете радње злостављања на раду, онако како их је чињенично изнела у реферату тужбе и у току поступка, а по уверењу овог суда, а што произилази и из доказа који су предложени и изведени у току поступка, тужила је своје чињеничне тврдње на околност да је претрпела злостављање на раду учинила вероватним.

У овом случају, ради се о спору у коме је учињено вероватним да је легитимно право послодавца да организује процес рада и с тим у вези да даје радне задатке запосленом, у овом случају тужили, коришћено противно циљу које му је као послодавцу признато, а које није имало разумно оправдање у потреби процеса и организације рада код туженог. У ситуацији када обим придодатих послова, који излазе из оквира уговорених послова, како то произилази из закључених анекса уговора о раду у списима, по свом обиму и садржају, превазилазе физичке капацитете појединца, на начин који представља прекомерно оптерећивање запосленог, што произилази и из исказа саслушаних сведока, укључујући и исказ сведока који је обављао послове супервизора за људске ресурсе, који је потврдио и да означени извршилац злостављања на раду СС, није желео тужилу на позицији на којој се налазила, у периоду од фебруара 2013. године, до подношења тужбе у овом предмету у марту 2014. године, следи да се радило о манипулисању садржином и пословним циљевима запосленог и злонамерном, односно уз злоупотребу овлашћења давању радних задатака, који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован, у циљу нарушавања професионалног интегритета тужиле и у крајњем престанку радног односа тужили. Ово из разлога јер су основано доведени у сумњу легитимни циљеви послодавца у организовању процеса рада прекомерним радним ангажовањем једног лица, у овом случају тужиле, на пословима који су по обиму превазилазили не само уговорене послове, већ и физичке капацитете појединца на њиховом извршавању, а да тако повећан обим послова није био праћен ни задржавањем зараде на истом нивоу, ни њеним повећањем, већ умањењем. Код изнетог, као и имајући у виду да је директор игнорисао тужилине молбе за помоћ у обављању тих задатака, а обим послова се стално повећавао, да је стално омаловажавао резултате њеног рада, упркос изузетним резултатима које је одељење тужиле остваривало на светском нивоу, да је над њеним радом вршен сталан надзор како од стране директора, тако и осталих запослених, што је потврђено и исказом сведока СС2 и да је у комуникацији са тужилом на заједничким састанцима директор замахвао пластичним лењиром ка глави тужиле и да је исмевао њен изговор на енглеском језику, коментарисао да уколико је неки посао добро урађен, то сигурно није радила тужила, што по уверењу и овог суда, представља нарушавање професионалног интегритета тужиле, учињено је вероватним да су према тужили предузете радње злостављања на раду, јер су остварени сви битни елементи појма злостављања на раду, како је дефинисан одредбом члана 6 став 1 и 2. Закона о спречавању злостављања на раду и члана 12 став 1 тачка 4 и 5. Правилника, при чему је код тужиле као последица тако предузетих радњи наступила и рекурентна (повратна) депресија, као психичко обољење са телесним манифестацијама у кардиоваскуларном

систему, која умањује њену животну активност за 30%.

Како је у овој ситуацији, у смислу одредбе члана 31. Закона о спречавању злостављања на раду, терет доказивања чињенице да злостављања на раду није било, прешао на послодавца, који одсуство ове правно недопуштене појаве мора да докаже са степеном извесности, а то тужени није учинио ни у поновном поступку, овај суд налази да је првостепени суд правилно применио материјално право из члана 6. Закона о спречавању злостављања на раду, када је закључио да је тужила у спорном периоду претрпела злостављања на раду, за које тужени одговара у смислу члана 4. истог закона, па је ожалбена пресуда потврђена у ставу другом изреке.

Супротно наводима жалбе туженог, првостепени суд је у поновном поступку, разјаснио да је фактички делокруг послова тужиле у утуженом периоду, по обиму и садржају, превазилазио делокруг послова који су били уговорени, што произилази како из исказа тужиле, тако и из исказа саслушаних сведока, који су, између осталог, потврдили и да такво радно ангажовање тужиле није имало разумно оправдање у потреби процеса и организације рада, већ правно недопуштени циљ, у циљу изнуривања и прекомерног оптерећења тужиле у радном процесу и у даљем, у циљу отказивања тужиле уговора о раду.

Прекомерно радно ангажовање тужиле, у модалитету радног процеса и одговорности које тај процес носи, као у чињеничном утврђењу првостепеног суда, не представљају само субјективни доживљај тужиле истих као мобилизирајућих, већ објективно имају такав карактер, на који закључак упућују и искази запослених код туженог. Мобилизирајући карактер тих радњи садржан је управо у правној недопуштености циљева таквог радног ангажовања, које није било предузето у циљу несметаног и квалитетног функционисања радног процеса и организације рада, већ у циљу нарушавања професионалног и личног интегритета и достојанства тужиле на раду и у вези са радом, у смислу погоршања услова рада тужиле и у крајњем престанка радног односа. Осим тога, правно је неприхватљиво, посматрано са становишта допуштености предузетих радњи, прекомерно радно ангажовање тужиле, додавањем нових послова које је до тада обављало више извршилаца, уз истовремено умањење плате тужиле, као лицу коме су ти послови придодати, што по уверењу овог суда, чини вероватним чињеничне тврдње тужиле изнете у току поступка на околност да је према њој на тај начин предузето злостављање на раду.

Указивање у жалби туженог да је тужила према свом опису послова била у обавези да предузима и друге послове по налогу претпостављеног, у ситуацији када је доведена у сумњу легитимност циљева послодавца за издавање радних задатака који су представљали изнуривање тужиле, остаје без правног значаја, јер се у конкретном случају радило о злоупотреби легитимних овлашћења у недопуштеном циљу, што произилази и из исказа сведока СС1 - супервизора за људске ресурсе код туженог у време спорних догађаја.

Такође, супротно наводима жалбе, у основи овог спора се не налази спор о појединачном праву, који се односи на стављање ван снаге појединачних аката којима је одлучено о правима, обавезама и одговорностима тужиле из радног односа, јер је

судску заштиту тужиља тражила и остварила према посебним прописима - Закону о раду, како то произилази из пресуда Трећег основног суда у Београду П1. бр. 4618/13 од 4.10.2017. године и П1 бр.529/14 од 21.12.2016. године.

Неосновани су и жалбени наводи да је тужиља тек у поновном поступку као извршиоца злостављања означила тадашњег генералног директора туженог, будући да је то учињено у тужби, а изричито поднеском тужиље од 26.2.2016. године, па је правилно првостепени суд одбио предлог туженог за саслушање именованог лица, због преклудираности, с обзиром да је тај предлог изнет тек на рочишту на коме је закључена главна расправа.

Како се у радњама одговорног лица туженог стичу елементи злостављања на раду, а као последица злостављања на раду, код тужиље је дошло до рекурентне (повратне) депресије, услед које је животна активност тужиље умањена за 30% и како је тужиљи услед описаног понашања одговорног лица туженог повређена част и углед, због чега је трпела душевне болове високог и средњег интензитета, то је правилан закључак првостепеног суда да је тужени, као послодавац, који је дужан да у својој радној средини, спречи и отклони такве правно недопуштене појаве, у обавези да тужиљи накнади нематеријалну штету која је настала као њихова последица, у смислу одредбе члана 200. Закона о облигационим односима.

У поступку одмеравања накнаде нематеријалне штете по основу претрпљених душевних болова због повреде части и угледа и умањења животне активности тужиље, првостепени суд је правилно применио материјално право из члана 200. Закона о облигационим односима, јер је узео у обзир све околности случаја, проценат умањења животне активности тужиље и последице које је у психофизичком смислу то умањење оставило код тужиље, па је ожалбена пресуда потврђена у ставу четвртог изреке, који се односи на износ главног дуга из ових основа, као и у погледу одлуке о камати, која је у том делу донета правилном применом одредбе члана 277, у вези члана 324 став 1 Закона о облигационим односима.

С тим у вези, остају без утицаја наводи жалбе туженог којима се указује да је у првостепеном поступку предлагао извођење доказа комисијским вештачењем, код чињенице да се судски вештак аргументовано изјаснио на примедбе туженог, а да тужени није ни присуствовао рочишту на које је био уредно позван, а које је било заказано ради саслушања судског вештака, па се у жалбеном поступку не може користити последицама свог пасивног држања у првостепеном поступку.

Потврђено је решење садржано у ставу првом изреке, јер је донето правилном применом одредби члана 199 и 200. Закона о парничном поступку, имајући у виду и да жалба туженог у том делу не садржи посебне разлоге.

Потврђено је решење трошковима парничног поступка, јер је донето правилном применом одредби члана 153 став 1 и 154. Закона о парничном поступку, имајући у виду да делимичан успех тужиље по захтеву за накнаду нематеријалне штете, није од утицаја на обим трошкова које тужиља основано потражује у овом спору.

Како тужени није успео у поступку по жалби, то у смислу одредбе члана 153 став 1 Закона о парничном поступку, не може остварити накнаду трошкова насталих у поступку поводом овог правног лека. Стога је овај суд применом одредбе члана 165 став 1 Закона о парничном поступку, одлучио као у ставу другом изреке ове пресуде.

Из изнетих разлога, овај суд је применом одредби члана 390 и члана 165 став 1 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