



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ
СУД У БЕОГРАДУ
Гж1 866/24
22.3.2024. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У БЕОГРАДУ, у већу састављеном од судија Гордане Тошић, председника већа, Љиљане Милосављевић и Милице Аксентијевић, чланова већа, у парници из радног односа тужиље АА из ..., чији је пуномоћник Милош Лончар, адвокат из Новог Сада, Железничка бр.4, против туженог ЈП Нуклеарни објекти Србије Винча, са седиштем у Београду - Винча, ул. Мике Петровића Аласа бр.12-14, чији је пуномоћник Драган Тошић, адвокат из Београда, Кнеза од Семберије бр.16, ради заштите од злостављања на раду, одлучујући о жалбама тужиље и туженог, изјављеним против пресуде Вишег суда у Београду П1 117/16 од 7.11.2023. године, у седници већа одржаној 22.3.2024. године, донео је

ПРЕСУДУ

ПОТВРЂУЈЕ СЕ пресуда Вишег суда у Београду П1 117/16 од 7.11.2023. године у ставу првом, другом и трећем изреке и жалба тужиље, у том делу **ОДБИЈА**, као неоснована.

УКИДА СЕ решење о трошковима поступка садржано у ставу четвртном изреке пресуде Вишег суда у Београду П1 117/16 од 7.11.2023. године и предмет у том делу **ВРАЋА** првостепеном суду на поновни поступак.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Београду П1 117/16 од 7.11.2023. године, ставом првим изреке одбијен је тужбени захтев тужиље, којим је тражила да се утврди да је трпела злостављање на раду у периоду од марта 2016. године до неутврђеног дана код туженог. Ставом другим изреке одбијен је тужбени захтев тужиље, којим је тражила да се обавезе тужени да јој исплати 200.000,00 динара на име накнаде нематеријалне штете због претрпљених душевних болова, повреде части и угледа, нарушавања здравља због злостављања на раду, са законском затезном каматом од 13.7.2016. године до исплате. Ставом трећим изреке одбијен је захтев тужиље којим је тражила да се обавезе тужени

да о свом трошку објави ову пресуду у дневном листу “Политика”. Ставом четвртим изреке обавезана је тужила да туженом на име трошкова парничног поступка исплати износ од 263.250,00 динара.

Против наведене пресуде жалбе су благовремено изјавили тужила и тужени, и то тужила у односу на пресуду у целини, због битних повреда одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права, а тужени у односу на решење о трошковима парничног поступка из става четвртог изреке, из свих законом прописаних разлога.

Тужени је поднео одговор на жалбу тужиле.

Испитујући правилност и законитост ожалбене пресуде, у границама овлашћења прописаних одредбом члана 386 Закона о парничном поступку “Службени гласник РС” бр.72/11...18/20), Апелациони суд у Београду је оценио да је жалба тужиле делимично основана, а жалба туженог 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 жалбама.

Према чињеничном стању, утврђеном у првостепеном поступку, тужила је засновала радни однос код туженог уговором о раду од 1.3.2010. године, на радном месту ... Анексом 2 уговора о раду од 6.5.2011. године, тужила је распоређена на радно место ... Решењем туженог бр.5-34/18 од 23.8.2018. године, тужили је отказан уговор о раду, против ког решења је тужила покренула поступак пред надлежним судом. Према наводима тужбе, тужила у дужем временском периоду (од марта месеца 2016. године и даље) у континуитету трпи злостављање на раду код туженог, које у односу на њу врше ББ, ВВ и ГГ и то тако што ББ избегава усмену и писмену комуникацију са тужиљом, не узвраћа поздрав када је сретне на ходнику, већ окреће главу, не одговара на њене мејлове и дописе, тако да не добија тражене инструкције и налоге за поступање поводом радних задатака, комуникацију са њом обавља искључиво преко запослене ДД, одбија да је прими на састанак и не реагује нити предузима било какве радње у циљу спречавања злостављања на раду које над њом врше запослени ВВ и ГГ, исти је претрпава радним задацима, често мењајући приоритет извршења истих чиме је онемогућава да благовремено изврши поједине радне задатке, доводећи је до синдрома “претрпаног стола”, подстиче запослене ВВ и ГГ на радње злостављања према њој тако што им се придружује, охрабрује, не опомиње их нити кажњава због непримереног понашања. Према наводима тужбе ВВ и ГГ вређају тужиљу, омаловажавају њено стручно знање, образовање, радне способности, порекло, брачни и породични статус, ширећи неистине по колегијуму и у присуству појединих колега у више наврата су је исмејавали, збијајући шале на тему њеног слободног брачног статуса и немања потомства. Законски заступник туженог је у свом исказу навео да је ДД до 8.2.2016. године била непосредни руководиоца тужиле и да је преко ње комуницирао са тужиљом и њеном службом, да нема редовне састанке са шефовима служби, већ да

састанке сазива у зависности од проблема и када се тиче тужиље он зове и њу. Осим тога навео је да је тужиљу упозоравао због кашњења на посао путем мејла и неколико пута лично, о чему постоји писани доказ у списима предмета – евиденција радног времена тужиље код туженог за период од јануара 2016. године до маја 2016. године, из ког произлази да је тужиља имала 50 кашњења у овом периоду, да му није познато да је тужиља тражила да се побољша процес рада, већ да је он тражио од тужиље да се побољша процес рада доношењем разних правилника и аката. Тужиља је имала положен правосудни испит и заступала је туженог у једној парници, након чега је сазнао да се није одазвала на једно рочиште због чега су изгубили спор. Након што је тужиљи отказан уговор о раду, тужиљина канцеларија је додељена другом запосленом, по повратку на рад тужиља је седела у канцеларији са запосленима из истог одељења, а чим су се стекли услови тужиља је добила своју канцеларију, а процедура је таква да када неко оде из предузећа, његов компјутер се даје на коришћење другом запосленом. Сведок ДД, која је била ..., је изјавила да је била надређена тужиљи до 8.2.2016. године и да је заказивала састанке за три одељења, али да се често дешавало да дође до расправе између руководиоца, конкретно највише између ГГ и тужиље, а једном је за време састанка тужиља изашла и залупила вратима. Навела је да са тужиљом није имала конфликте и између њих није престала комуникација након што јој је престала ... Сведок ВВ, који ради код туженог као ..., навео је да су тужиљини и његови послови различити, те да су врло ретко комуницирали због посла, да није присуствовао састанцима на којима је била тужиља, само је једном био на састанку са тужиљом који се односио на јавне набавке, да јој није добавивао на ходнику, да је тужиља конфликтна личност и да ју је избегавао. Сведок ГГ, запослен код туженог на радном месту ..., навео је да је са тужиљом имао свакодневну комуникацију, која је у почетку била коректна, а после је њихов однос пошао странпутицом, да њено понашање није могао да предвиди, да га је једном физички напала и свакодневно вређела, псовала, називала га погрдним називима што није својствено пословној комуникацији. Сведок ЋЋ, ..., изјавила је да са тужиљом комуницира путем мејлова и преко телефона, да није тачно да тужиљи није слала потребне податке за обављање посла, да јој се тужиља није жалила и да има пуну фасциклу мејлова у којима комуницирају најнормалније, да је доставила тужиљи предлог за измену систематизације, материјале везане за изразу пословника о квалитету, уговор са фирмом која је требало да им ради опрему, да су скоро комуницирале око струјног прикључка за мерно место и да ју је директор упутио да о томе разговара са тужиљом. Сведок ЕЕ, ..., навео је да није имао обавезу да тужиљи доставља податке, а уколико је тужиља тражила неке податке он би јој исте доставио. Сведок ЖЖ, ..., навела је да не може да се сети да њена служба није тужиљиној служби достављала неку документацију почев од 2016. године, да јој тужиља није рекла да јој нису достављени неки подаци, чак напротив са тужиљом је имала лепу сарадњу. Сведок ЗЗ, изјавила је да, док је радила код туженог од 2009. године до 28.7.2016. године на радном месту ..., ... туженог никада није хтео да је прими на разговор, да се све сводило на писмену комуникацију, да је њено мишљење да ...није могао да види очима ни њу ни тужиљу, да су јој други људи у фирми преносили да је на рачун тужиље и на њен рачун било подсмевања, да јој се тужиља жалила да ју је ... избегавао, да јој је радне налоге давала ДД, иако јој је ... непосредно надређен. Сведок ИИ, на радном месту ..., навела је да је после тужиље запослена друга ... и да је приметила да стално иде на састанке, а тужиља није ишла, да је било уочљиво да је тужиља била игнорисана, да није присуствовала састанцима, да није била упозната да

ли је неко на годишњем одмору, да је чула да су тужиљу склонили са ...

Полазећи од утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да је тужбени захтев тужиље неоснован, јер из изведених доказа произилази да тужилца није учинила вероватним да је претрпела злостављање на раду, односно да у радњама одговорних и запослених лица туженог, како су опредељене у тужби има елемената злостављања на раду у смислу одредбе члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду. Према разлозима ожалбене пресуде, код околности да је у одређеном периоду тужилци непосредни руководиоци била ДД и да је комуникација између тужиље и ББ обављана преко непосредно надређеног руководиоца тужиље, првостепени суд је оценио да се не може закључити да је према тужилци предузета радња злостављања на раду, с обзиром на то да наведено представља начин комуникације у предузећима са већим бројем запослених и да тужилци на овај начин није онемогућено да комуницира са ..., већ да је комуникација била посредна преко хијерархијски надређеног руководиоца тужилци. У периоду након што је ДД почев од 8.2.2016. године престала да буде непосредни руководиоци тужилци, тужилца се писано обраћала ..., а он јој је одговарао међом у смислу да ради свој посао, те из наведеног није учињено вероватним да је тужилци било онемогућено да комуницира са ... и да у тим радњама има елемената злостављања на раду. У односу на радњу да је ... претрпавао тужилцу радним задацима, често мењајући приоритет извршавања, доводећи је до синдрома "претрпаног стола" првостепени суд је закључује да ови наводи нису учињени вероватним јер саслушани сведоци нису потврдили ове наводе, нити су пружени други докази. Што се тиче радњи злостављања од стране запослених ВВ и ГГ да је вређају, омаловажавају исмејавају, добацују на увредљив начин, првостепени суд је закључио да није учињено вероватним да у овим радњама има елемената злостављања на раду предузетим према тужилци, већ да уколико је и било одређених сукоба између тужиље и ових запослених, да је у реч о њиховим међусобним расправама и несугласицама у вези посла. Суд је имао у виду и исказ сведока ЗЗ и ИИ да су чуле ВВ и ГГ да подсмешљиво говоре о тужилци, али је нашао да је у конкретном случају реч о међусобном сукобу запослених у вези посла, а не о радњама са елементима злостављања на раду. Такође, првостепени суд је оценио да нису учињени вероватним наводи да је ББ предузимао радње злостављања у виду пасивног поступања, односно непредузимања радњи у циљу спречавања злостављања на раду тужилце од стране запослених ВВ и ГГ, као и да је подстицао ове запослене на радње злостављања тако што их охрабрује, не опомиње, придружује им се, јер за наведено нису пружени докази, нити су наведено потврдили саслушани сведоци. Првостепени суд је у односу на радњу да је према тужилци вршена опструкција на послу тако што јој запослени ЂЂ, ЕЕ и ЖЖ нису достављали потребне податке за посао, али је нашао да исти нису учињени вероватним током поступка, нити су потврђени изведеним доказима. Првостепени суд је ценио и остале наводе тужилце да је са ВВ и ГГ имала константно сукобе око ..., да су јој стизали извештаји које би она исправљала, да је доживљавала притисак на послу у смислу кратког времена, да би увек када би се обратила ... он рекао да види са ДД, да ... издаје налоге лицима којима тужилца руководи, да јој додељује посао који је неко други започео, али је нашао да није учињено вероватним да у наведеним радњама има елемената злостављања на раду, већ да су у питању међусобни сукоб и неслагања на послу, као и начин организације у процесу рада и овлашћење ...да организује рад запослених, те да динамика рада

понекада захтева и потребу да се одређени послови ураде у кратком року. Суд је ценио и наводе тужиле који се односе на период након што је одлуком надлежног суда поништено решење о отказу и тужилца враћена на рад, да је привремено смештена у другу канцеларију са другим запосленима, да јој је дато да користи радну опрему привремено одсутне запослене, али је нашао да није учињено вероватним да у овим радњама има елемената злостављања на раду већ да је у питању процес и организација рада у складу са објективним могућностима у датом тренутку. Остале радње које се тичу решења о отказу уговора о раду, исплате зараде у периоду отказа, уплате доприноса, су спорови о појединачним правима запослених, који у смислу одредбе члана 29 став 3 Закона о спречавању злостављања на раду не могу бити предмет спора ради заштите од злостављања на раду. Код изнетог, првостепени суд је одбио тужбени захтев тужиле у целини и одлучио као у ставу првом, другом и трећем изреке побијане преуде.

Првостепени суд је оценио да је приговор неблаговремености тужбе неоснован, с обзиром на то да се тужбом терети одговорно лице код туженог у ком случају није обавезан поступак посредовања сходно одредби члана 14 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду, већ се тужба подноси у року из члана 14 став 2 у вези члана 29 став 1 наведеног закона, односно у року од 6 месеци од дана када је злостављање учињено, а у конкретном случају тужба је поднета 14.7.2016. године, а означени период злостављања је почев од марта 2016. године и даље.

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

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. 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.

Имајући у виду наведене правне норме, у поступку судске заштите од злостављања на раду, за правилну примену материјалног права, неопходно је разјаснити да ли се у радњама или пропуштањима туженог, стичу елементи злостављања на раду у смислу одредбе члана 6. став 1. и 2. Закона о спречавању злостављања на раду, уз обавезу тужиоца као запосленог да ове чињенице учини вероватним.

Према одредбама члана 12. став 1. тачке 1, 2, 3. и 4. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од

злостављања на раду (“Службени гласник РС”, бр.62/2010), ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од: понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су: 1) неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору, обраћање уз вику, претњу и вређање, узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља, друга истоврсна понашања; 2) 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 одузимање запосленом средства потребних за обављање посла; неоправдано непозивање на заједничке састанке, неоправдана забрана комуницирања са запосленим, друга истоврсна понашања; 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су: вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом, негативно коментарисање личних карактеристика запосленог, имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог, понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима, друга истоврсна понашања; 4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су: неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог, недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада, неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке, давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација, давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација; одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака, честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада, неоправдано прекомерно надзирање рада, намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом, манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог, злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован, неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених, неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, друга истоврсна понашања.

Према одредбама члана 13. истог правилника, не сматрају се злостављањем: 1) појединачни акти послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом; 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.); повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

Тужила је у складу са одредбом члана 31. Закона о спречавању злостављања на раду, 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, као и да су тако предузете радње имале правно недопуштени циљ, који је дефинисан одредбом члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду. Међутим, из доказа који су приложени и предложени у току поступка не произилази тај закључак.

Полазећи од садржаја радњи које тужила квалификује као радње злостављања на раду, првостепени суд је, ценећи резултат целокупног доказног поступка, правилно закључио да тужила није учинила вероватним да је од стране туженог према њој извршено злостављање у смислу активног или пасивног понашања које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља или положаја тужиле и које изазива страх, ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се тужила изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос. По мишљењу другостепеног суда, правилан је закључак првостепеног суда да тужила није учинила вероватним да су у спорном периоду према њој предузете радње злостављања на раду од стране ББ и запослених ВВ и ГГ, које се састоје у томе што ББ избегава усмену и писану комуникацију са њом, не узвраћа поздрав када је сретне на ходнику већ okreће главу, не одговара на њене мејлове и дописе, да не добија тражене инструкције и налоге за поступање поводом радних задатака, да комуникацију са њом обавља преко ДД, одбија да је прими на састанак, претрпава је радним задацима, често мењајући приоритете извршења чиме је онемогућена да благовремено изврши радне задатке, доводећи је до синдрома “претрпаног стола”, не реагује нити предузима било какве радње у циљу спречавања злостављања на раду које над њом врше запослени ВВ и ГГ, већ их подстиче на радње злостављања према њој тако што им се придружује, охрабрује, не опомиње и не кажњава због непримереног понашања. а да је ВВ и ГГ вређају, омаловажавају њено стручно знање, образовање, радне способности, порекло, брачни и породични статус, ширећи неистине о њој.

Наводи жалбе тужиле да је активним и пасивним радњама ... била онемогућена да правилно и благовремено обавља радне задатке, су неосновани, имајући у виду да се у радњама туженог не стичу елементи злостављања на раду, нити је тужила предложеним доказима учинила вероватним правну недопуштеност циљева у основи предузетих радњи према њој које би упућивале на намеру ... туженог да повреди или угрози неко од правно заштићених добара.

Наводи тужиле у жалби да првостепени суд није извршио увид у садржину писане имејл кореспонденције, који говоре о начину комуникације снисходљивом тону ... туженог усмереног на приказивање тужиле као некога ко не зна шта ради, као нерадника и некога ко би само да се дописује, као и у пасивном држању односно игнорисању тужиле су неосновани, имајући у виду да је првостепени суд извео доказ увидом у имејл преписке из којих је утврдио да је постојала пословна комуникација између тужиле и ББ, ДД, ЂЂ и других запослених. Субјективни осећај тужиле у односу на садржину писане имејл преписке размењене са ... не могу представљати злостављање на раду.

Поред тога, наводи жалбе тужиље о анимозитету ... према њој и његовом настојању да тужиљу прикаже као “нерадника” који се оглушује о радне задатке надређеног, немају покриће у доказима који су предложени и изведени у току поступка а не произлазе ни из његовог исказа, односно исказа саслушаних сведока, због чега су ови наводи неосновани.

Супротно наводима жалбе тужиље, првостепени суд је правилно утврдио чињенично стање на основу изведених писаних доказа, на основу исказа тужиље, законског заступника туженог и исказа саслушаних сведока, па је оценом свих доказа утврдио битне чињенице које су важне за доношење одлуке, а за своју оцену свих изведених доказа, је дао јасне разлоге.

Неосновано се жалбом тужиље указује на учињену битну повреду поступка из члана 374. став 1. у вези са чланом 8. Закона о парничном поступку, јер је првостепени суд на основу савесне и брижљиве оцене сваког доказа засебно и свих доказа као целине и на основу резултата целокупног поступка, правилно одлучио које ће чињенице да узме као доказане.

Неосновани су и жалбени наводи о учињеној битној повреди поступка из члана 374. став 2. тачка 12. Закона о парничном поступку, јер је изрека првостепене пресуде разумљива, а у пресуди су дати јасни и непротивречни разлози о свим битним чињеницама, о којима не постоји противречност ни између онога што се у разлозима пресуде наводи о садржини изведених доказа и самих тих доказа, па пресуда нема недостатака због којих се не може испитати.

Цењени су и остали наводи жалбе тужиље, али овај суд налази да се њима не доводи у сумњу правилност и потпуност утврђеног чињеничног стања и правилна примена материјалног права.

Како се у радњама одговорних лица туженог не стичу елементи злостављања на раду, побијана пресуда је потврђена како у ставу првом изреке којим је одбијен тужбени захтев тужиље за утврђење да је претрпела злостављање на раду, тако и у ставовима другом и трећем изреке, којима су одбијени тужбени захтеви за накнаду нематеријалне штете и објављивање пресуде у смислу члана 30. тачка 5. Закона о спречавању злостављања на раду.

Међутим, основано се у жалби туженог указује да је решење о трошковима поступка, садржано у ставу четвртом изреке побијане пресуде, донето уз битну повреду одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачка 12 Закона о парничном поступку. Наиме, првостепени суд није дао разлоге због чега тужиоцу нису признати трошкови за састав образложених и необразложених поднесака, као и за судску таксу на одговор на тужбу, које је тужилац тражио опредељеним захтевом у трошковнику предатом суду 7.11.2023. године. Због наведеног недостатка одлука о трошковима поступка није се могла испитати и морала је бити укинута.

У поновном поступку, првостепени суд ће отклонити битну повреду поступка на

коју је указано и правилном применом одредби члана 154 став 1 и 163 став 1 и 2 Закона о парничном поступку, као и применом тарифног броја 14 Тарифе о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката, оценити да ли тужени има право на трошкове за заступање од стране пуномоћника адвоката према опредељеном захтеву из поднеска од 7.11.2023. године и донети нову одлуку о трошковима парничног поступка.

Из изнетих разлога, применом одредби члана 390 и члана 401 тачка 3 Закона о парничном поступку (“Службени гласник РС”, бр.72/11...18/20), Апелациони суд у Београду је одлучио као у изреци ове пресуде.

**Председник већа-судија
Гордана Тошић ,с.р.**

**За тачност отправка
Управитељ писарнице
Јасмина Ђокић**