

ВРХОВНИ СУД  
РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ  
Број: 83 0 Рс 033778 22 Рев  
Бања Лука, 04.4.2023. године

Врховни суд Републике Српске, у вијећу састављеном од судија Биљане Томић као председника вијећа, Горјане Попадић и Тање Бундало као чланова вијећа, у правној ствари тужитеља Л.Ч. из Б., заступан по пуномоћнику С.Р., адвокату из З., против тужене А. д.о.о. З., заступана по Д.М., адвокату из Б.Л., ради заштите од мобинга, одлучујући о ревизији тужитеља против пресуде Окружног суда у Бијелини број 83 0 Рс 033778 21 Рсж 2 од 15.02.2022. године, на сједници одржаној 04.4.2023. године донио је

## ПРЕСУДУ

Ревизија се дјелимично усваја, обје нижестепене пресуде се преиначавају тако што се утврђује да је тужена путем лица запослених код ње вршила дискриминацију у облику мобинга над тужитељем на начин што му у периоду од 24.4.2016. - 01.4.2020. године, када је отишао у пензију, није обезбиједила радни простор (канцеларију) одн. није му осигурала основне услове за рад, чиме је он стављен у неравноправан положај у односу на друге запослене и чиме му је угрожено здравље те људско и професионално достојанство, слиједом чега се тужена обавезује да тужитељу накнади нематеријалну штету у износу од 10.000,00 КМ са законском затезном каматом од 29.7.2021. године као дана доношења првостепене пресуде до исплате.

У преосталом дијелу ревизија се одбија.

Свака странка сноси своје трошкове поступка.

## Образложење

Првостепеном пресудом Основног суда у Зворнику број 83 0 Рс 033778 21 Рс 2 од 29.7.2021. године тужитељ је одбијен са тужбеним захтјевом којим је тражио да се утврди да је тужена путем лица запослених код ње у дужем веменском периоду над њим вршила дискриминацију у виду мобинга на начине таксативно наведене у изреци те пресуде, слиједом чега је одбијен и захтјев да се тужена обавезе да му по наведеном основу накнади нематеријалну штету. Тужитељ је обавезан да туженој надокнади трошкове спора у износу од 27.175,56 КМ.

Другостепеном пресудом Окружног суда у Бијелини број 83 0 Рс 033778 21 Рсж 2 од 15.02.2022. године жалба тужитеља је дјелимично усвојена, првостепена пресуда преиначена у дијелу одлуке о трошковима поступка тако што су досуђени трошкови снижени на износ од 8.082,00 КМ, док је у дијелу одлуке о главној ствари жалба одбијена и у том дијелу првостепена пресуда потврђена.

Благовремено изјављеном ревизијом тужитељ побија другостепену пресуду због повреде одредаба парничног поступка и погрешне примјене материјалног права с приједлогом да се побијана пресуда укине и предмет врати на поновно суђење.

У одговору на ревизију тужена истиче да је ревизија неоснована па предлаже да се иста одбије.

Ревизија је дјелимично основана.

Предмет спора у овој парници је захтјев тужитеља да се утврди да је тужена над њим вршила дискриминацију и мобинг радњама које су ближе означене у изреци првостепене пресуде те захтјев да се тужена обавезе да му по том основу исплати накнаду нематеријалне штете.

Одлучујући о овим захтјевима тужитеља, а по спроведеном доказном поступку, нижестепени судови су утврдили: да је тужитељ запослен код тужене од 2000. године, а да је на послове руководиоца службе заштите на раду распоређен 2006. године; да је 27.01.2016. године Д.С., која је била претпостављена тужитељу као директор сектора интегрисане заштите, против тужитеља поднијела дисциплинску пријаву којом му је на терет стављено прекорачење овлаштења; да против тужитеља није покренут дисциплински поступак на основу те пријаве; да су 15.4.2016. године тужитељ и тужена закључили анекс уговора о раду, којим се тужитељ распоређује на послове технолога нормирца у служби машинског одржавања; да је тужитељ покренуо радни спор против тужене у којем је тражио да се поништи одлука тужене о његовом распореду на наведено радно мјесто; да је у том спору правоснажно утврђено да распоред тужитеља на ново радно мјесто није законит; да је тужена вратила тужитеља на посао, али га није распоредила на радно мјесто које је обављао прије доношења незаконите одлуке нити на друго радно мјесто које одговара његовој стручној спреми и радним способностима, на шта је била обавезана правоснажном пресудом; да је тужбу у овом спору тужитељ поднио 17.5.2017. године, а да је у фебруару 2018. године доживио тежи мождани удар, због чега је у дужем периоду био на боловању; да је тужитељ пензионисан са даном 01.4.2020. године.

Слиједом ових утврђења нижестепени судови су закључили да тужена није вршила дискриминацију одн. мобинг над тужитељем јер да тужитељ није доказао да је стављен у неравноправан положај у односу на остале запослене раднике нити је исти деградиран и понижен због распоређивања на друго радно мјесто, а само подношење дисциплинске пријаве против тужитеља не представља мобинг, поготово ако се узме у обзир да дисциплински поступак против њега није ни покренут. Ови судови сматрају да тужитељ заиста није имао адекватан простор за рад, али у томе не налазе елементе мобинга јер закључују да је сам тужитељ изабрао просторију у којој ће радити. Због наведеног тужбени захтјев је у цијелости одбијен.

Схватања нижестепених судова се не могу у потпуности прихватити као правилна.

Тужитељ је у овој правној ствари кумулирао више захтјева: тужбу за утврђивање дискриминације (деклараторни антидискриминациони захтјев) и тужбу за накнаду штете (кондемпнаторни, репарациони захтјев), сагласно одредбама члана 12. став 1. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник БиХ“ број 59/09 и 66/16, даље:

ЗЗД). Он је током поступка тврдио да је тужена, посредством лица запослених код ње, таксативно наведеним радњама вршила дискриминацију над њим и тако га довела у неравноправан положај у односу на остале запослене. Дискриминација се јавља у различитим облицима, постоје елементи „преклапања“ између тих облика, а у овом случају тужитељ се позива на мобинг као облик кршења људских права.

Нижестепени судови су одбили тужбени захтјев којим је тужитељ тражио да се утврди да је тужена као послодавац његовим континуираним узнемиравањем стварала непријатељско радно окружење, деградирала га и понижавала на начин како је описано у изреци првостепене пресуде, слиједом чега су одбили и захтјев за исплату накнаде нематеријалне штете.

Ревизионим наводима тужитељ основано приговара закључку из нижестепених пресуда да у конкретном случају није доказано постојање дискриминације у виду мобинга.

Према одредби члана 19. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“ број 1/16 до 119/21, даље ЗР), радник не може бити стављен у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада због расне, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења, социјалног поријекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља као и других обиљежја која нису у непосредној вези са природом радног односа. Чланом 2. ЗЗД је прописано да заштићени основи представљају кључни елемент дискриминације и различито третирање особа постаје дискриминација само ако се заснива на једном од заштићених основа. Овим одредбама је установљена забрана повреде једнаког поступања.

Чланом 15. став 1. ЗЗД је прописано да у случајевима када лице или група лица наводе чињенице из члана 12. овог закона, поткријепљујући наводе о томе да је забрана дискриминације прекршена, наводни прекршилац (овдје: тужена) је дужан да докаже да није прекршио принцип једнаког поступања одн. забране дискриминације.

За основаност тужбеног захтјева из основа дискриминације мора се утврдити да је до стављања у неједнак положај дошло због неког од забрањених основа (члан 2. став 1. и члан 5. ЗЗД). Заштићени основи, како је напријед речено, представљају кључни елемент дискриминације и различито третирање лица постаје дискриминација само уколико се заснива на једном од заштићених основа (по основу расе, језика, вјере, етничке припадности, политичког или другог мишљења и убјеђења и др.) или ако се докаже да је наводна жртва дискриминације, због неке своје заштићене карактеристике, морала бити другачије третирана како не би била доведена у неповољан положај.

За разлику од дискриминације, код мобинга односно злостављања на послу није пресудна веза са одређеном дискриминацијском основом. По мишљењу овога суда, у конкретном случају су, осим елемената мобинга, постојали и елементи дискриминације по основу тужитељевог здравственог стања и старосне доби. Наиме, тужитељ је учинио вјероватним да је дискриминисан (стављен у неповољнији положај у односу на остале раднике). Из саме чињенице да тужитељу, након што је распоређен на радно мјесто технолога нормирца, није обезбијеђен одговарајући простор за рад (канцеларија), што ни тужена није оспорила, произилази да је у погледу услова рада исти стављен у неравноправан положај у односу на остале раднике, при чему треба нагласити да

тужена није доказала да је било и других радника којима није обезбијеђен радни простор. Након што је тужитељ покренуо радни спор и исходовао пресуду којом је поништена одлука тужене о распореду тужитеља на наведено радно мјесто и наређено јој да тужитеља врати на радно мјесто на које је био распоређен прије доношења незаконите одлуке, иста је тужитеља вратила на рад, али га није распоредила на радно мјесто руководиоца службе заштите на раду или друго одговарајуће радно мјесто, што такође међу странкама није било спорно. Нижестепени судови нису са довољно пажње цијенили материјални доказ - допис који је Д.С., у својству непосредног претпостављеног тужитељу, упутила правној и кадровској служби тужене, у коме се изричито наводи да због година живота и здравственог стања тужитељ не може бити распоређен нити на једно радно мјесто у сектору интегрисане заштите (унаточ чињеници да тужитељ још није испунио услове за старосну пензију и да је надлежна љекарска комисија оцијенила да је исти радно способан). И из овога се може закључити да је, у односу на остале раднике тужене, тужитељ стављен у неравноправан положај због неких од забрањених основа из одредбе члана 2. став 1. ЗЗД и члана 19. ЗР (старосна доб и здравствено стање). Околност што је тужитељ често одсуствовао са посла због болести није оправдање за тужену, која му у дужем временском периоду није обезбиједила основне услове за рад, а према стању списа, тужитељ је отишао на боловање тек након што је престао да користи кацеларију коју је користио као руководилац, након чега му тужена није обезбиједила други радни простор у коме ће обављати радне задатке. Не може се прихватити ни навод тужене да је сам тужитељ изабрао канцеларију у којој ће радити јер из изведених доказа произилази да се он смјестио у заједничку просторију, намјењену за пушење и пијење кафе, управо из разлога што му тужена није обезбиједила одговарајућу просторију у којој ће имати основне услове за рад.

Мобинг је кршење људских права уз примјену метода дискриминације, што резултира повредом достојанства, интегритета, части и угледа личности. Услијед повреде личног права на достојанство на раду, штета се састоји у самој повреди достојанства на раду одн. повреди права личности. Из изведених доказа (саслушање тужитеља као странке и свједока те медицинско вјештачење) произилази повезаност између прогањања на послу и стања тужитеља. Код тужитеља је мобинг првобитно изазвао нелагодност и несигурност, а касније и депресивност, због чега се тужитељ обраћао психијатру јер је дошло до погоршања његовог психичког и физичког здравља, поготово што исти болује од дијабетеса и повишеног крвног притиска. Овај суд цијени да је износ од 10.000,00 КМ адекватан висини штете нанесене тужитељу (одредба члана 200. Закона о облигационим односима - „Службени лист СФРЈ“ број 29/78, 39/85 и 57/89 те „Службени гласник Републике Српске“ број 17/93, 3/96, 39/03 и 74/04). Наиме, тужена је грубо повриједила осјећање части и достојанства тужитеља, који је био један од њених најстаријих радника, а бројни свједоци су потврдили да се ради о лицу које посједује људске и професионалне квалитете. Из налаза и мишљења медицинског вјештака произилази да је због дискриминације и мобинга тужитељ трпио интензивне душевне болове па овај суд сматра да горе наведени износ представља одговарајућу сатисфакцију за доживљено понижење на послу.

С друге стране, нижестепени судови су правилно закључили да тужитељ није учинио вјероватним да га је тужена другим радњама (одбијањем предсједника УО да прими тужитеља на разговор, оговарањем тужитеља од стране његовог непосредног шефа, подношењем дисциплинске пријаве против тужитеља, доношењем рјешења о распореду тужитеља на друго радно мјесто са знатно нижом платом, уз одузимање

службеног телефона и лап топа) дискриминисала и довела у неравноправан положај на начин прописан одредбом члана 2. у вези са чланом 4. ст. 1. и 4. ЗЗД, како би се терет доказивања да није прекршен принцип једнаког поступања (забране дискриминације) пребацио на тужену. Супротно ревизионим приговорима, тужена је имала право да у складу са својим интерним актима организује процес рада, што укључује и тужитељево распоређивање на одређено радно мјесто. Доношење појединачних аката послодавца којима је рјешавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа се не може сматрати злостављањем. Тужитељ је у судском спору тражио заштиту својих права и исту је остварио тако што је поништена одлука тужене о распореду на друго радно мјесто, враћен је на рад и исплаћена му је разлика плате. Стога тужитељево распоређивање на послове са нижом платом, према мишљењу овог суда, не представља радњу деградација и понижења тужитеља од стране тужене јер она нема карактер радње која се понавља у дужем временском континуитету, па у овој радњи нема елемената мобинга. Такође, ни подношење дисциплинске пријаве против тужитеља и вођење дисциплинског поступка против њега (који није ни покренут) не представља мобинг нити дискриминацију. Мобинг је специфичан облик понашања на радном мјесту којим једно или више лица систематски, у дужем временском периоду, психички злоставља или понижава друго лице с циљем угрожавања његовог угледа и части те људског достојанства и интегритета (члан 24. став 5. ЗР). Стога се злостављањем не могу сматрати повремене разлике у мишљењу, конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако су имале за циљ повреду или намјеру да се тужитељ увриједи, што он у току поступка није доказао (у погледу напријед описаних радњи).

Из наведених разлога ваљало је одлучити као у изреци, примјеном одредби чл. 248. и 250. ст. 1. Закона о парничном поступку ("Службени гласник Републике Српске" број 58/03 до 61/13, даље: ЗПП).

Истовремено је, примјеном одредбе члана 386. став 2. ЗПП у вези са одредбом члана 397. став 2. истог закона, преиначена и одлука о трошковима поступка тако што је одлучено да свака странка сноси своје трошкове, обзиром да је њихов успјех у овој парници приближно подједнак.

Предсједник вијећа  
Биљана Томић

За тачност отправка овјерава  
Руководилац судске писарнице  
Биљана Аћић