

BOSNA I HERCEGOVINA
REPUBLIKA SRPSKA
VRHOVNI SUD REPUBLIKE SRPSKE
Broj: 73 0 Rs 022344 20 Rev
Banjaluka, 15.9.2020. godine

Vrhovni sud Republike Srpske u Banjaluci u vijeću sastavljenom od sudija: Violande Šubarić, kao predsjednika vijeća, Biljane Tomić i Senada Tice, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužitelja, N.R., iz B., protiv tuženog Grada B., koga zastupa punomoćnik D.J., zaposlenik tuženog, radi zaštite prava iz radnog odnosa, odlučujući o reviziji tužitelja izjavljenoj protiv presude Okružnog suda u Prijedoru broj: 16 0 Rs 000196 17 Rsž od 13.02.2020. godine, na sjednici održanoj dana 15.9.2020. godine, donio je

PRESUDU

Revizija se odbija.

Obrazloženje

Presudom Osnovnog suda u Kotor Varošu broj: 73 0 Rs 022344 15 Rs od 26.5.2017. godine, utvrđeno je da je tužitelj trpio mobing na radu kod tuženog, koji se ogleda u izloženosti svakodnevnim pritiscima, izdvajanjem iz cjeline, praćenjem na radnom mjestu i posebnim vođenjem evidencije korištenja pauze, neosnovanim vršenjem disciplinskih postupaka, te je naloženo tuženom da spriječi opisano postupanje i omogući tužitelju ostvarivanje zabrane mobinga, kao jednog prava iz radnog odnosa, te je obavezan da tužitelju na ime naknade štete, usljed pretrpljenih duševnih bolova, zbog povrede časti i ugleda, isplati iznos od 2.000,00 KM, sa zakonskom zateznom kamatom od presuđenja do isplate.

U preostalom dijelu zahtjev tužitelja je odbijen.

Presudom Okružnog suda u Prijedoru broj: 16 0 Rs 000196 17 Rsž od 13.02.2020. godine, žalba tuženog je uvažena i prvostepena presuda preinačena u dosuđujućem dijelu, tako da je i u tom dijelu odbijen zahtjev tužitelja.

Blagovremenom revizijom tužitelj pobija drugostepenu odluku zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da se revizija usvoji i osporena presuda preinači, tako da se odbije žalba tuženog i potvrdi prvostepena presuda.

Tuženi nije odgovorio na reviziju.

Revizija nije osnovana.

Predmet spora u ovoj fazi postupka (budući da tužitelj nije izjavljivao žalbu protiv prvostepene presude u dijelu kojim je njegov zahtjev odbijen) je zahtjev tužitelja da se utvrdi da je trpio mobing na radu kod tuženog, koji se ogledao u izloženosti svakodnevnim pritiscima, izdvajanjem iz cjeline, praćenjem na radnom mjestu, posebnim vođenjem evidencije korištenja pauze i neosnovanim vršenjem disciplinskih postupaka, te zahtjev da

se obaveže tuženi da mu po tom osnovu isplati iznos od 5.000,00 KM, na ime naknade štete.

Rješavajući o stavljenim zahtjevima, prvostepeni sud je utvrdio da je tužitelj zasnovao radni odnos kod tuženog na radnom mjestu pomoćnika načelnika Odjeljenja komunalne policije, na osnovu odluke o prijemu od 29.11.2005. godine; da je kasnije, rješenjem o rasporedu broj: 18-120-487/11 od 27.12.2011. godine, raspoređen na radno mjesto šefa smjene komunalne policije u Odjeljenju komunalne policije; da je protiv tužitelja pokrenut disciplinski postupak zato što je dana 20.02.2012. godine u tri navrata samoinicijativno napustio radno mjesto i da je rješenjem broj: 12-6-1010/12 od 21.5.2012. godine oslobođen disciplinske odgovornosti; da je kod Osnovnog suda u Banjaluci vođen postupak pod brojem: 71 0 Rs 145027, po tužbi tužitelja radi poništenja rješenja o rasporedu na radno mjesto šefa smjene i rješenja Odbora za žalbe kojim je odbijena njegova žalba izjavljena protiv takvog rasporeda i da je postupak okončan pravosnažnom presudom, kojom je takav tužbeni zahtjev odbijen; da je tužitelj vodio i spor radi isplate naknade plate po osnovu prekovremenog rada i rada u dane kada poslodavac po zakonu ne radi, ali je takva njegova tužba odbačena, rješenjem prvostepenog suda, koje je potvrdio drugostepeni sud (a revizija protiv tog drugostepenog rješenja odbačena); da je samo za tužitelja vođena evidencija izlazaka sa posla u toku radnog vremena; da nije utvrđeno da je protiv drugih radnika tuženog vođen disciplinski postupak.

Kod takvog stanja stvari, pozivom na odredbe člana 112. stav 4. i 118. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" broj: 55/07, Prečišćeni tekst – dalje: ZR), člana 4. stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine" broj: 59/09 i 66/16 – dalje: ZZD), člana 200. Zakona o obligacionim odnosima („Službeni list SFRJ“ broj: 29/78, 39/85, 45/89, 57/89 i „Službeni glasnik RS“ broj:17/93, 3/96, 39/03, 74/04) i člana 127. Zakona o parničnom postupku („Službeni glasnik RS“ broj: 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09 i 61/13 – dalje: ZPP), prvostepeni sud je zaključio da je disciplinski postupak vođen samo protiv tužitelja, da je samo on praćen i kontrolisan na radnom mjestu, a da tuženi nije dokazao da to nije rađeno u cilju šikaniranja tužitelja, pa je utvrdio da je postojao mobing i u skladu sa tim utvrđenjem djelimično udovoljio i zahtjevu za naknadu štete.

Drugostepeni sud, odlučujući o žalbi tuženog, nalazi da svaka, eventualna, nesuglasica između poslodavca i zaposlenog, po svojoj prirodi, ne predstavlja mobing kako je on definisan odredbom člana 111. stav 5. ZR, te da navedeno ponašanje poslodavca, u vezi sa praćenjem korištenja pauze od strane tuženog i u vezi sa vođenjem disciplinskog postupka protiv njega, nema elemente mobinga, slijedom čega sudi kao u izreci svoje odluke.

Odluka drugostepenog suda je pravilna i navodima revizije nije dovedena u ozbiljnu sumnju.

Odredbom člana 111. stav 5. ZR mobing je definisan kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

Prema odredbi člana 4. stav 3. ZZD mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha i posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Prema citiranim zakonskim odredbama mobing predstavlja poseban oblik diskriminacije, koji je vezan za rad i dešava se na radnom mjestu. Drugačije rečeno, isti predstavlja patološku komunikaciju na radnom mjestu, koja je na sistematičan način usmjerena od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog mobinga stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se odbrani, a u takvoj poziciji se drži pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti. Te aktivnosti se odvijaju sa visokom učestalošću (teoretičari se uglavnom slažu da je to jednom ili dva puta sedmično) i u dužem razdoblju (najmanje 6 mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja, to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje. Različite su aktivnosti koje bi (pod uslovom da su učestale i da traju u dužem vremenskom periodu) mogle predstavljati zlostavljanje radnika (mobing). To može biti napad na mogućnost adekvatnog komuniciranja (ograničava se mogućnost izražavanja žrtve, žrtva se prekida u razgovoru, izbjegavaju se pogledi); napad na mogućnost održavanja socijalnih odnosa (žrtva se stalno izolira, niko joj se ne obraća, svi se ponašaju kao da ne postoji, ne poziva se na sastanke i neformalna druženja); napad na ličnu reputaciju (izmišljanje priča o žrtvi i njenom privatnom životu, ogovaranje, ismijavanje, negativni komentari ličnih karakteristika žrtve); napad na kvalitet profesionalne situacije (stalne kritike i prigovori, vrijeđanja, pretjerana kontrola, stalna kažnjavanja, nedavanje zadataka, davanje zadataka neprilagođenih profesionalnoj kvalifikaciji žrtve – ili su prejednostavni ili preteški i zahtjevaju sposobnosti koje žrtva nema – zatrpavanje zadacima i određivanje kratkih rokova za izvršenje); napad na zdravlje (žrtva se prisiljava da obavlja zadatke koji narušavaju njeno zdravlje, ne dopušta se godišnji odmor i korištenje slobodnih dana, seksualno zlostavljanje).

Imajući u vidu naprijed opisane aktivnosti kojima je moguće počinuti mobing, i po ocjeni ovoga suda, radnje opisane u izreci prvostepene presude, na kojima tužitelj temelji zahtjev za utvrđenje da je bio izložen mobingu, nemaju taj karakter.

Ne može se nazvati mobingom radnja koju je preduzeo načelnik odjeljenja u kojem je radio tužitelj, u okviru zakonom datih ovlaštenja (kontrolisanje korištenja pauze), kada je obavješten da tužitelj neopravdano odsustvuje sa posla. Takva radnja nema karakter mobinga i iz razloga što se radi o pojedinačnom događaju, a ne ponavljanju radnje u dužem vremenskom periodu. Činjenica da odsustvo drugih radnika nije praćeno i evidentirano – pri čemu tužitelj uopšte nije tvrdio da su drugi radnici neopravdano odsustvovali sa posla, a da zbog toga nisu, kao on, praćeni i evidentirani – takođe ne ukazuje da takvo ponašanje prema njemu predstavlja mobing, odnosno nejednako postupanje - diskriminaciju. Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka, samo po sebi, nema elemente mobinga, odnosno ne predstavlja radnju kojom se radnik zlostavlja, čak i pod uslovom da rezultat tog postupka bude oslobađajuća odluka (kao u ovom slučaju). Naravno da svaki disciplinski postupak ne mora završiti osudom za povredu radne discipline, zato je i propisana određena procedura i mogućnost ulaganja pravnih lijekova kojima se radnik brani od neopravdanog ili nedokazanog stavljanja na teret povrede radne dužnosti.

Tužitelj je u ovoj parnici kumulirao dvije antidiskriminacijske tužbe tako što se njegov zahtjev sastoji od tužbe za utvrđenje da je “trpio mobing na radu kod tuženog” (deklaratorni zahtjev) i tužbe za naknadu štete (kondemnatorni, reparacijski zahtjev, čiji uspjeh zavisi od osnovanosti deklaratornog dijela zahtjeva), saglasno odredbi člana 12. stav 1. i 3. ZZD.

Prema odredbi člana 112. stav 2. ZR na tužitelju je bila obaveza da iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je tuženi postupio suprotno odredbi člana 111. stav 1. ZR, dok je na tuženom bila obaveza dokazivanja da nije narušen princip jednakosti, odnosno da se ne radi o mobingu. I Zakon o zabrani diskriminacije (član 15.) je odstupio od standardnog pravila o teretu dokazivanja, utemeljenog u odredbama člana 7, 123. i 126. ZPP, tako što žrtva eventualne diskriminacije, odnosno mobinga nije dužna dokazati diskriminaciju ili mobing sa stepenom sigurnosti, već je dovoljno da učini vjerovatnim da je do toga došlo, pa ukoliko ispuni taj uslov, navodni počinitelj je dužan dokazati da nije bilo mobinga.

Imajući u vidu navedene radnje (opisane u izreci prvostepene presude) na čijem preduzimanju tužitelj temelji tvrdnju o postojanju mobinga i naprijed iznesene razloge, po ocjeni ovog suda, tužitelj izvedenim dokazima nije učinio vjerovatnim da je žrtva mobinga izvršenog od strane tuženog. Izvedenim materijalnim dokazima, kao i iskazima saslušanih svjedoka utvrđeno je da su sve opisane radnje (bez obzira da li su bile utemeljene na zakonu, jer eventualna nezakonitost istih može biti predmet drugog postupka i ne mora sadržavati elemente mobinga) preduzete u okviru nadležnosti tuženog, zbog potreba službe, saglasno poslovnoj hijerarhiji i radnoj disciplini, kako pravilno obrazlaže drugostepeni sud, a nisu rezultat šikanoznog postupanja tuženog prema tužitelju, odnosno nisu bile usmjerene ka sistematskom i dugotrajnom psihičkom ili kakvom drugom zlostavljanju tužitelja.

Neosnovano revident ističe da je obrazloženje pobijane presude nejasno i kontradikto. Drugostepeni sud je, kako je naprijed istaknuto, uz valjano obrazloženje, iznio svoj zaključak o nepostojanju uslova da se udovolji zahtjevima tužitelja, savjesno i brižljivo je ocjenio i sve žalbene navode, te je dovoljno jasno i argumentovano obrazložio svoju odluku, pozivajući se na relevantne zakonske odredbe, sve u skladu sa odredbom člana 191. stav 4. i članom 231. ZPP.

Pobijana presuda nema nedostataka zbog kojih se ne bi mogla ispitati, sadrži dovoljno razloga o odlučnim činjenicama koji nisu nejasni ni protivrječni, slijedom čega ne stoji tvrdnja revidenta da su pri njenom donošenju povrijeđene odredbe parničnog postupka.

Prema navedenom, revizionim navodima tužitelja nije dovedena u pitanje pravilnost i zakonitost pobijane presude zbog čega je odlučeno kao u izreci na osnovu odredbe člana 248. ZPP.

Predsjednik vijeća
Violanda Šubarić

Za tačnost otpavka ovjerava
rukovodilac sudske pisarnice
Amila Podrašić