

Apelacioni sud u Novom Sadu, radi zaštite od zlostavljanja na radu i naknade štete, odlučujući o žalbi tuženog protiv presude Osnovnog suda u Subotici od 08.11.2012. godine, na sednici od 15.05.2013. godine, doneo je

P R E S U D U

ODBIJA SE žalba tuženog i POTVRĐUJE presuda Osnovnog suda u Subotici od 08.11.2012. godine u usvajajućem delu.

O b r a z l o ž e n j e

Pobijanom presudom utvrđeno je da je tužilja pretrpela zlostavljanje na radu od strane direktora, kao odgovornog lica, tako što se u komuniciranju sa tužiljom isti obraćao uz viku, narušavao ugled tužilje, neopravdano onemogućavao tužilju u komuniciranju sa matičnom službom, namerno izazvao stres, neopravdano oduzimao tužilji sredstva potrebna za obavljanje posla, neopravdano prekomerno nadzirao rad tužilje, izolovao tužilju i narušio joj zdravlje.

Obavezan je tuženi da tužilji naknadi nematerijalnu štetu u iznosu od ukupno 300.000,00 dinara i to: na ime pretrpljenih duševnih bolova zbog umanjenja životne aktivnosti u iznosu od 240.000,00 dinara i na ime pretrpljenog straha u iznosu od 60.000,00 dinara, sa zakonskom zateznom kamatom od presuđenja do isplate, a u roku 8 dana pod pretnjom prinudnog izvršenja.

Određeno je da će se presuda po pravosnažnosti objaviti u javnom glasilu „Blic“, „Subotičke novine“ i „Magyar szo“ na trošak tuženog.

Odbijen je tužbeni zahtev radi utvrđenja da je tužilja pretrpela zlostavljanje na radu od strane direktora tuženog tako što je neopravdano i namerno onemogućavao tužilju da iznese svoje mišljenje, obraćanjem uz pretnje, sprečavanjem napredovanja i usavršavanja na poslu, radi sprečavanja daljeg zlostavljanja zabranom vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje na radu što je tuženi dužan priznati i obezbediti izvršenje zabrane zlostavljanja na radu za ubuduće na taj način što će rasporediti tužilju da obavlja poslove u prostorijama poslodavca u kojima je radila pre raspoređivanja na novu lokaciju, da se kontaktiranje između direktora tuženog i tužilje vrši samo pismenim putem, da se tužilji omoguće svi tehnički uslovi za rad, a koje je imala: računar sa flet ekranom, pristup internetu, rad na prethodnim poslovima koje je obavljala; radi vraćanja na rad i zaključenja ugovora o radu kao mere otklanjanja štetne posledice nastale zlostavljanjem na radu i radi raspoređivanja tužilje da obavlja poslove koji odgovaraju njenoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, a u roku od 8 dana od prijema presude.

Višak tužbenog zahteva na ime nematerijalne štete preko dosuđenog ukupnog iznosa od 300.000,00 dinara do traženog ukupnog iznosa od 400.000,00 dinara i to: na ime pretrpljenih duševnih bolova zbog umanjenja životne aktivnosti preko dosuđenog iznosa od 240.000,00 dinara do traženog iznosa od

300.000,00 dinara i na ime pretrpljenog straha preko dosuđenog iznosa od 60.000,00 dinara do traženog iznosa od 100.000,00 dinara sa zakonskom zateznom kamatom od presuđenja do isplate, je odbijen.

Obavezan je tuženi da tužilji naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 124.698,40 dinara sa zakonskom zateznom kamatom od presuđenja do isplate, u roku od 8 dana pod pretnjom prinudnog izvršenja.

Protiv usvajajućeg dela navedene presude žalbu je izjavio tuženi iz svih razloga predviđenih odredbom člana 360 stav 1 ZPP-a sa predlogom da se prvostepena presuda ukine i tužba odbaci.

Ispitujući pobijanu presudu u skladu sa članom 372 ZPP-a, ovaj sud je našao da žalba nije osnovana.

U činjeničnom stanju pobijane presude je utvrđen stepen obrazovanja tužilje i radni zadaci koje je obavljala.

Tužilja je radila u kancelariji sa kolegicom, imala je uslove za rad i kompjuter sa flet ekranom koje je tuženi nabavljao prema mogućnostima i koji nisu imali svi zaposleni.

Kako su kod tuženog vrata na svim kancelarijama otvorena i kako se pored kancelarija nalazi čitaonica gde borave neki od zaposlenih i gostiju, tužilju, koja je često govorila glasnije, direktor tuženog je upozorio da je zbog potreba rada drugih zaposlenih i zbog blizine čitaonice, potrebno da tiše govori. Na takvo ponašanje je direktor tuženog upozoravao i druge zaposlene, s tim da je tužilja upozoravana više od ostalih jer se njen glas stalno čuo na šta joj je direktor rekao da za takve postoji posebna soba kod tuženog. Jednom prilikom tokom 2009. godine direktor tuženog je ušao u tužiljinu kancelariju i povišenim tonom joj rekao da prestane da priča i da brblja, da se samo čuje njen glas, na šta mu je tužilja odgovorila da ne priča sama jer je u kancelariji sa kolegicom. Nakon toga, dana 14.12.2010. godine direktor tuženog je tužilji u prolazu rekao da će dobiti božićni poklon u vidu umanjenja zarade za 30% zbog toga što priča jer je galamom prevršila svaku meru, a što je rekao i njenoj kolegici iz razloga što igra karte u toku radnog vremena. Tužilja se tom prilikom obratila direktoru sa rečima „opet ja“, nakon čega se direktor, iznenadivši se takvom njenom reakcijom vratio, te joj vičući rekao da ne sme tako da se ponaša, što su čule i ostale kolege i posetioци koji su bili u blizini a zbog čega se tužilja osetila ponižavajuće. Istog dana je direktor tuženog doneo rešenje kojim se tužilji umanjuje zarada za 30% zbog nepoštovanja radne discipline, neizvršavanja poverenih poslova i radnih zadataka na primeren način i ometanje rada kolega privatnim razgovorima. Njena koleginica iz kancelarije kritičnom prilikom nije dobila umanjenje zarade pošto ona nije odreagovala na direktorovo upozorenje.

Nakon toga, dana 23.12.2010. godine tužilja je od strane informatičara obavješetena da više nema pristup internetu, iako je isti koristila za posao, te da se, ukoliko treba da pregleda elektronsku poštu, javi sekretaru tuženog. Zbog toga se tužilja 24.12.2010. godine obratila direktoru da joj obrazloži da li je

takva odluka poslovne ili lične prirode , na šta joj je on odgovorio da po njegovom mišljenju tužilji internet nije neophodan za rad jer su zaposleni pre 30 godina posao savršeno obavljali i bez njega, te da se ono što je tužilji potrebno za rad može iskazati u promilima.

Zbog svega toga tužilja se obratila inspekciji rada i prema zaključku inspektora rada od 28.12.2010. godine obustavljen je postupak inspeksijskog nadzora po zahtevu tužilje zbog prestanka okolnosti na koje podnosilac ukazuje u svom podnesku. Naime, u obrazloženju je navedeno da je rešenje od 14.12.2010. godine kojim se tužilji umanjuje zarada za 30% ishitreno i da će ga tuženi povući što je i učinjeno rešenjem od 28.12.2010. godine kojim je stavljeno van snage rešenje od 14.12.2010. godine.

Nakon ovog događaja tužilja je od direktora tuženog zatražila da je uputi na lice koje je zaduženo za davanje podrške od zlostavljanja na radu na šta joj je direktor rekao da su to gluposti i budalaštine. Međutim, dana 20.12.2010. godine tužilja je upoznata sa odredbama Zakona o zabrani zlostavljanja na radu.

U januaru 2011. godine direktor tuženog je obavestio tužilju da će je preseliti u drugu kancelariju, jer je u kancelariju u kojoj je do tada radila trebalo da dođe pripravnica koja je za mentora dobila koleginicu koja je radila sa tužiljom u istoj kancelariji, te joj je tekođe rečeno da je svakog petka dužna da dostavlja izveštaj o radu. Tužilja je pristala da bude premeštena u drugu kancelariju, ali je za rad dobila stari računar sa klasičnim monitorom, zbog čega se pismeno 21.01.2011. godine obratila direktoru tuženog navodeći da joj nije omogućen prenos računara i monitora na kojem je radila, te da joj i dalje nije omogućen pristup internetu, iako svi ostali zaposleni koji koriste računar imaju pristup internetu, te da niko nije obavezan da jednom nedeljno dostavlja izveštaje o radu, čime je ona degradirana u odnosu na druge radnike i da se oseća diskriminisano.

Početak godine, zaposleni kod tuženog predaju plan rada za predstojeću godinu u kojem iznose svoje želje, nakon čega direktor plan prekontroliše, koriguje i stavlja sugestije, a potom se planovi usvajaju. U planu koji je podnela tužilja za 2011. godinu su izvršene određene izmene, te je tužilja dobila manje sati za rad na nekim radnim zadacima nego što je to bilo prethodnih godina, iako je u proseku godišnje imala 1100 sati rada na tim zadacima. Naime, za 2011. godinu tužilja je od traženih 1290 sati dobila samo 290 sati za te radne zadatke i, pored toga, tužilja tokom 2011. godine nije mogla da radi na zadacima koji su joj bili važni radi usavršavanja i sticanja višeg zvanja. Međutim, po mišljenju direktora, tužilja je imala dovoljno sati za usavršavanje te da je primarni zadatak tužilje da izvršava zadatke u matičnoj ustanovi.

Krajem januara 2011. godine direktor tuženog je pozvao tužilju i rekao joj da više ne mora da se muči sa kompjuterom i pisanjem izveštaja jer se premešta u drugi objekat tuženog, s obzirom da prema rečima direktora tuženog postoji potreba da se u tom objektu obavljaju radni zadaci jer je povećan broj zahteva

stranaka, ali i s obzirom na dotadašnje ponašanje tužilje, te da je ona u tom trenutku najpogodnija za premeštaj. O kojem se povećanju broja zahteva stranaka radilo, sud nije mogao utvrditi jer direktor tuženog nije mogao da se izjasni u tom pravcu s obzirom da mu nije poznata statistika vezana za te zahteve. Odlukom direktora od 25.01.2011. godine tužilja je privremeno premeštena na drugo mesto radi uspešnijeg i efikasnijeg obavljanja poslova i potpunijeg korišćenja radne snage s obzirom na tendenciju povećanja broja zahteva stranaka i lokaciju objekta, gde bi imala potrebne uslove rada i da je dužna da se izjasni o ponudi u roku od 8 dana. Nakon toga, dana 26.01.2011. godine tužilji je upućena ponuda za zaključenje aneksa ugovora o radu zbog izmenjenih okolnosti, nakon čega je tužilja 03.02.2011. godine potpisala izjavu o prihvatanju ponude isključivo iz razloga što je uslovljena otkazom. Objekat tuženog u koji je tužilja premeštena je trošna zgrada sa prizemljem i tri sprata, gde prizemlje pripada drugoj ustanovi a ostatak tuženom. Kancelarija u kojoj je bila smeštena tužilja se nalazila na drugom spratu i u njoj je postojala najosnovnija kancelarijska oprema, a kasnije je nabavljeno još ponešto od nameštaja. U početku tužilja nije imala računar, ali je kasnije nabavljen s tim da nema interneta. Spremačica je dolazila jedanput nedeljno, a u objektu postoji lift za koji je tužilji rečeno da nije preporučljiv za upotrebu. Tužilja je u zgradi radila sama jer je u prizemlju zgrade, koje je u vlasništvu druge ustanove, retko boravio zaposleni koji je tamo raspoređen. Tužilja je ujutro pre nego što počne da radi, najpre odlazila do matične zgrade da bi uzela ključeve a zatim odlazila do svog novog radnog mesta a nakon završenog radnog vremena ključeve opet vraćala u matičnu zgradu. Do tužiljinog premeštaja u tom objektu niko nije radio i isti je služio samo kao depo.

Tužilja je na novom radnom mestu radila poslove koji su u opisu radnih zadataka nekih zaposlenih koji su radili u matičnoj zgradi i kojima je potrebna dokumentacija donošena iz zgrade u koju je tužilja premeštena a nakon urađenog posla opet u istu vraćana. Za posao koji je tužilja po premeštaju obavljala nije bio potreban računar niti njen nivo kvalifikacija. Tužilja nije prigovarala poslu koji je obavljala već mestu rada. U ovom objektu je postojao protivpožarni aparat i video nadzor koji je tu postavljen pre premeštaja tužilje u ovaj objekat. Video nadzorom je između ostalog bila pokrivena i kancelarija u kojoj je radila tužilja. Kamera je bila postavljena tačno iznad stola tužilje zbog čega se tužilja osećala nelagodno i morala je stalno da se kontroliše. Zbog toga je tužilja ujutru kada je dolazila na posao na kameru stavljala kačket i skinula ga kada je krenula sa posla jer nije mogla da podnese da bude pod stalnim nadzorom. Direktor tuženog je dana 18.03.2011. godine doneo odluku o načinu korišćenja video nadzora a koji se odnosi na objekat u kojem je tužilja radila, a u kojoj je između ostalog navedeno da zaposleni koji borave u tom objektu nemaju prava da na bilo koji način onemogućavaju funkcionisanje i pravilno korišćenje sistema. Nakon toga je tužilja povukla sto u ćošak, a kako bi bila van dometa kamere.

Premeštajem u drugi objekat tužilja se nije često viđala sa kolegama, osim kada je neko od njih poslom dolazio u objekat zbog čega se osećala izolovanom i zbog čega se obratila lekaru i otišla na bolovanje.

Dana 24.03.2011. godine tužilja je tuženom podnela zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja na radu u kojem je navela napred opisane događaje. Dana 25.03.2011. godine tužilja je dopisom direktora tuženog obaveštena da se njen zahtev smatra neutemeljenim odnosno pokušajem zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja. Nakon toga je 28.03.2011. godine tužiljin zahtev upućen i licima za podršku, koja su dopisom od 30.03.2011. godine obavestila tužilju da u skladu sa nadležnostima i mogućnostima koje proističu iz zakona i Pravilnika tuženog, nisu u mogućnosti da predlože posredovanje u sporu kao način rešenja radnog spora s obzirom da je direktor uputio negativan odgovor i nije odredio odgovorna lica za posredovanje u ovom sporu.

Dana 29.12.2011. godine tužilja je obavestila tuženog da želi da joj prestane radni odnos sa 15.01.2012. godine i u obrazloženju je navela da je na taj korak primorana zbog zdravstvenih razloga, te da zbog zdravlja ne može sačekati ishod ovog postupka a posebno imajući u vidu da joj je i nakon izvršenja plana za 2011. godinu produžen rad do daljnjeg u izolaciji, bez mogućnosti da radi na prethodnim radnim zadacima, bez uslova za rad koje imaju ostali zaposleni i bez mogućnosti za napredovanje. Zbog toga tužilja ima varijabilni pritisak, promenljivo raspoloženje, pada u depresiju, plače, ne shvata zašto joj se to dešava, pod terapijom je, promene raspoloženja su joj jako česte, razočarana je u ljude, ne spava, ima noćne more, sanja posao, razmišlja šta će biti ako ostane na poslu, a ranije je bila vesela i raspoložena osoba.

Rešenjem tuženog od 09.01.2011. godine tužilji je prestao radni odnos zbog otkaza ugovora o radu.

Nakon toga tuženi je drugu zaposlenu radi uspešnijeg i efikasnijeg obavljanja poslova i potpunijeg korišćenja radne snage premestio na mesto rada na kojem je tužilja radila s tim da je pomenuta zaposlena nekoliko dana nedeljno radila i na prijemu stranaka u matičnoj zgradi.

Nakon toga tužilja se zaposlila u školi i ista se od tada bolje oseća.

Psihološkim ispitivanjem kod tužilje je registrovan nadprosečni intelektualni nivo bez znakova poremećaja mišljenja, rasuđivanja ili organskog moždanog disfunkcionisanja, s tim da je u manjoj meri uočljivo sniženje mentalne efikasnosti zbog ometajućeg dejstva anksioznosti na sposobnost koncentracije. U domenu ličnosti tužilje nema poremećaja karakterne strukture, radi se o osobi koja je socijalna, konvencionalna, kod koje usled potiskivanja dolazi do akumulacije unutrašnje tenzije i napetosti u uslovima stresa. Aktualno se registruje dominacija depresivnih simptoma praćenih visokom anksioznošću i somato-vegetativnim ispoljavanjem, povišena je emocionalna preosetljivost, nestabilnost, napetost što je uz ostale simptome usko povezano sa kontinuiranim stresnim doživljajem i

u radnom okruženju može da dovede do hronificiranog posttraumatskog reagovanja. Profil ličnosti tužilje odgovara ekstrovertnoj, komunikativnoj i socijalno ambiciozno formiranoj ličnosti sklonoj histrioničkim obrascima sa sklonošću ka povremenim pasivno-agresivnim obrascima u afektivno provokativnim okolnostima i eventualnoj manipulativnosti u funkciji pojačane odbrambenosti.

Tužilja je bila vesela i društvena osoba, psihijatrijsko lečenje počinje u decembru 2010. godine, osećajući se pod pritiskom izvestan period rada, te uzima bolovanje i primenjuje psihofarmakoterapije u navedenom periodu, došlo je do poboljšanja psihičkog stanja, ali ne i potpunog oporavka sa zaostalim depresivnim elementima. Prvu degradaciju oseća kroz najavu o smanjenju plate, kasnije ukidanje interneta, izmeštanje u drugu kancelariju, posebno u drugu zgradu gde je tokom radnog vremena sama, izolovana, što joj posebno teško pada zbog uslova rada bez računara, izolovanosti, sa kamerom u kancelariji. Oseća se usamljena na poslu, bez podrške i pomoći od strane kolega i osoba kojima se obraćala za pomoć, promene na poslu doživljava kao uvredljive, degradirajuće i zaslužne za njene zdravstvene tegobe. S obzirom na prolongiranu stresnu situaciju na radnom mestu, kod tužilje se odražava i depresivno raspoloženje sa blagim poboljšanjima kada se izmesti iz radne sredine u toku bolovanja i godišnjeg odmora i u periodima poboljšanja perzistira snižen prag frustracione tolerancije i povećana osetljivost za sve teme koje su eksplicitno ili implicitno vezane za odnose na radnom mestu u kritičnom periodu i smanjene sposobnosti da se raduje. Nemogućnost adekvatnog razrešenja stresne situacije emotivno je provokativno za strukturu ličnosti tužilje dovodeći do iscrpljivanja adaptivnih potencijala i pojava simptoma depresivnog reda, jednim od rešenja doživljava davanje otkaza, nakon toga ostaje briga za neizvesnu budućnost, aktualno perzistiraju snižen prag frustracione tolerancije, plačljivost na emotivno provokativne teme, redukovane socijalne relacije, strepnje i zabrinutost za budućnost. Promene u funkcionisanju tužilje vidljive su za porodicu i osobe u bliskom okruženju. Doživljaj iscrpljenosti adaptacionih potencijala na radnom mestu može da se poveže sa odlukom da da otkaz ugovora o radu.

U psihičkom funkcionisanju tužilje kao posledica uvida u promenjeno psihičko funkcionisanje registruju se dve vrste straha jedan je vezan za stresna iskustva na radnom mestu, doživljaj napada na sopstveni lični i profesionalni integritet i sastavni je deo nastalog posttraumatskog poremećaja a drugi je posledica uvida u promenjeno psihičko funkcionisanje, osećaj insufijencije, nemoći, nesposobnosti adaptivnog reagovanja u suočavanju sa aktuelnimu budućim teškoćama. Strah je proistekao usled neizvesnosti šta sledeće može da joj se dogodi, to je bilo vezano za njenu ličnost i doživljaj stresa u radnom okruženju i tim postupcima doživljavala je da je napadnut njen profesionalni integritet, ono što je godinama gradila, te je usled ovakvih psihičkih iskustava došlo do razvoja psihičkog poremećaja kao problema koji nastaju

prilagođavanjem stresnim okolnostima pa se tada tužilja i obratila za pomoć psihijatru. Različite vrste stresa koje za osobu predstavljaju situaciju koja je za nju značajna mogu uticati na ličnost i dovesti do porasta napetosti.

Problemi na poslu koji kod tužilje traju više od godinu dana dovode do razvoja reaktivne depresivne simptomatike, nepsihotičnog kvaliteta koje trajanjem stresne situacije dobijaju odlike posttraumatskog stresnog poremećaja umerenog stepena. U prilog ovome govore simptomi ponovnog preživljavanja traume u nametljivim osećanjima, snovima, noćnim morama, povučenosti, redukovanju socijalnih kontakata, anhedonija, anksioznost i sniženo raspoloženje. Posttraumatski stresni poremećaj se najčešće razvija nakon traume u periodu od dve nedelej do šest meseci, retko i više godina kasnije. Spontano se povlači u 60% slučajeva, a u malom procentu oboljenje može poprimiti hronični tok kroz više godina i preći u trajnu promenu ličnosti. Ovakav poremećaj se kod tužilje odvijao ambulantno i primenom antidepressiva i anksiolitika, te izdvajanjem iz stresne situacije bolovanjem. rad u školi tužilja nije doživljavala emotivno provokativnim, ali je zbog sniženog praga frustracione tolerancije bila ranjivija u kritičnom periodu i na tom radnom mestu, kao i u porodici.

Od decembra 2010. godine do 15.01.2012. godine postoji uzročno posledična veza između stresogene situacije nastale na poslu i stanja tužilje, usled perzistentnih psihičkih tegoba uzrokovanih predmetnim događajem, tužilja permanentno ulaže dodatni psihički napor u svakodnevnom socijalnom funkcionisanju, a što istovremeno dovodi do potenciranja postojećih psihičkih tegoba. S obzirom na opisano psihičko stanje kod tužilje, postoji umanjeње životne aktivnosti u blagom stepenu od 15%. Tužilja je od decembra 2010. godine do davanja otkaza trpela duševne bolove srednjag intenziteta, a nakon toga duševne bolove blagog intenziteta. Kod tužilje nije nađeno da se radi o osobi sa osećanjem umišljene vrednosti.

Na osnovu ovako pravilno i potpuno utvrđenog činjeničnog stanja, prvostepeni sud pravilno zaključuje da je tužbeni zahtev delimično osnovan.

Imajući u vidu odredbe člana 6 stav 1 i 3 i člana 9 stav 1 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, člana 41 Pravilnika o radu tuženog i člana 2, 9, 10 stav 1, 11 stav 1, 12 stav 1 tačka 1 i 4, 13 tačka 3,5 i 6 Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, kao i odredbe člana 200 ZOO-a, prvostepeni sud je pravilno delimično usvojio tužbeni zahtev tužilje nalazeći da za rad ustanove, uspostavljanje i održavanje discipline odgovara direktor, te da je osnov odgovornosti tuženog kao poslodavca, prema tužilji kao zaposlenoj, protivpravno postupanje direktora tuženog koje se ogleda u tome što se pored opravdanih opomena upućenih tužilji, obraćao tužilji povišenim glasom i vikanjem pred drugim zaposlenim što je omalovažavalo tužilju, nakon čega joj

je isključio internet čime je onemogućio da komunicira sa matičnom službom, oduzeo računar sa flet ekranom, tražio od tužilje da jedina dostavlja nedeljne izveštaje o radu i rasporedio je na drugu lokaciju – drugo mesto rada tj. u izolovani radni prostor gde niko od zaposlenih kod tuženog nije boravio niti radio, te neopravdano prekomerno nadzirao tužilju u radu putem video nadzora (kamera je bila usmerena direktno na sto tužilje tokom čitavog radnog vremena), kojim radnjama je prema tužilji postupao diskriminatorски u odnosu na druge radnike i čime je ista stavljena u nepovoljniji položaj. Naime, tužilja je ponašanjem direktora tuženog trpela zlostavljanje na radu koje se odvijalo učestalo i u dužem vremenskom periodu, a što je sve kod tužilje dovelo do produženog stresa usled nepodnošljivog radnog okruženja, do slabljenja motivacije, zamora i iscrpljenosti, narušavanja zdravlja, te ličnog ugleda i profesionalnog integriteta, zbog čega je dolazilo do čestih odsustva sa rada, a koje je za krajnju posledicu imalo i davanje otkaza ugovora o radu od strane tužilje, pa su svi suprotni žalbeni navodi neosnovani.

Takođe, pravilno je prvostepeni sud, na osnovu nalaza i mišljenja osnovnog i kontrolnog veštaka, koji je u celosti prihvatio kao saglasne, obrazložene i date u skladu sa pravilima struke, utvrdio da je kod tužilje zbog takvog učestalog postupanja direktora tuženog u periodu od decembra 2010. godine do januara 2012. godine došlo do narušavanja psihičkog zdravlja tužilje koje se ispoljava kao posttraumatski stresni sindrom sa elementima hronifikacije u umerenom stepenu što je dovelo do umanjenja životne aktivnosti od 15% i da je tužilja trpela strah, te da su isti u uzročno posledičnoj vezisa dešavanjima na poslu, a zbog ponašanja direktora tuženog. Uzimajući u obzir intenzitet napada na povređeno dobro, način i sredstva kojima je to učinjeno, sredinu u kojoj tužilja radi, njenu ukupnu ličnost i ponašanje i posledice koje su usled toga nastale, to je i ovaj sud mišljenja, da je navedeno dovoljno da se tužilji dosudi novčana naknada za pretrpljene duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti i naknada za pretrpljeni strah zbog rada u ponižavajućem i uvredljivom okruženju, a imajući u vidu značaj povređenih dobara i cilj kome novčana naknada nematerijalne štete služi (što potpunije uspostavljanje psihičke i emocionalne ravnoteže koja je postojala pre štetnog događaja, u meri u kojoj je to moguće), vodeći računa da se visinom naknade ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom, te da je prvostepeni sud pri odmeravanju pravičnih iznosa novčane naknade štete koji su dosuđeni pobijanom presudom, pravilno primenio odredbe člana 200 ZOO, čime su svi suprotni žalbeni navodi neosnovani.

Pobijana presuda je jasna i razumljiva, izreka presude ne protivreči izvedenim dokazima, sadrži sve razloge o bitnim činjenicama i nema nedostataka zbog kojih se ne može ispitati, pa ne stoji bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 361 st. 2 tač. 12 ZPP na koju žalba neosnovano ukazuje.

Kako ni preostali žalbeni navodi tuženog nisu doveli u pitanje zakonitost i pravilnost pobijane presude, ovaj sud je, primenom odredbe čl. 375 ZPP-a odlučio kao u izreci.