



Република Србија
ВИШИ СУД У СУБОТИЦИ

ЗП1. 3/16

Дана: 26.12.2017. године

С у б о т и ц а

У ИМЕ НАРОДА!

Виши суд у Суботици поступајући по судији Марији Ракић, председнику већа и Мештер Иштвану и Савић Борики, судијама поротницима, у правној ствари тужитеља **Дом за старост и пензионере** из **Сенте**, против туженог **ДОМ ЗА СТАРОСТ И ПЕНЗИОНЕРЕ** из **Сенте**, ЈНА бр. 103, кога заступа директор **Домовина Шеваћ**, а по пуномоћи адвокат Душан Николић из Сенте, ради мобинга и накнаде штете, вредност спора 1.000.000,00 динара након одржане главне јавне расправе дана 14.12.2017. године, која је одржана у присуству тужиоца и пуномоћника туженог, а након пријема поднеска од 18.12.2017. године, те након већања и гласања дана 26.12.2017. године донео је следећу

ПРЕСУДУ

Тужбени захтев тужиоца се делимично усваја.

Утврђује се да је тужилац **Дом за старост и пензионере** претрпео злостављање на раду код послодавца, туженог **Дом за старост и пензионере** из **Сенте** у периоду од 1.04.2014. године све до престанка радног односа до 28.08.2017. године.

Обавезује се тужени да тужиоцу исплати износ од 200.000,00 динара на име накнаде нематеријалне штете услед претрпљеног душевног бола услед повреде права личности, достојанства, части и угледа, са законском затезном каматом почев од 26.12.2017. године, дана пресуђења, па до исплате, у року од 8 дана.

У преосталом делу тужбени захтев тужиоца ради забране сваког даљег злостављања односно кажњавања лица која су вршила злостављање код туженог ка тужиоцу и ради обавезивања туженог да тужиоцу исплати износ накнаде нематеријалне штете преко досуђеног износа од 200.000,00 динара, до захтеваних 1.000.000,00 динара, за износ од 800.000,00 динара, СЕ ОДБИЈА.

Обавезује се тужени да тужиоцу исплати износ од 118.142,00 динара трошкова парничног поступка, у року од 8 дана од дана достављања преписа пресуде са законском затезном каматом почев од извршности пресуде па до коначне исплате.

Образложење

Тужилац [REDACTED] је против туженог [REDACTED] дома за старе и пензионере у Мољу поднео тужбу Основном суду Сенти 6.11.2015. године, ради заштите од злостављања на раду.

У тужби тужилац је навео да је мобингован, омаловажаван, понижаван и дискриминисан па на крају и физички злостављан и да све то траје више од 12 година. У тужби тужилац наводи да је код туженог [REDACTED] запослен од септембра 2000. године на неодређено време, да је примљен као мајстор на одржавању и у почетку је све било у реду до краја 2003. године када је у [REDACTED] купљено ново путничко возило. До тада су тужилац и [REDACTED] равномерно делили послове одржавања и повремене послове возача, али од тада је директор незадовољан радом тужиоца, неоправдано, с обзиром да га је [REDACTED] код директора приказивао као лошег возача, али и конзумента алкохола, од када су кренуле невоље тужиоца, да би се стање и даље погоршавало, поготово од 2009. године, па су тако тужиоцу временом остали тешки послови рад са трактором, пољопривреда, извлачење фекалија и сви остали текући физички послови у дому, а [REDACTED] возња и шетња по дому, а када није возио није хтео ни један други посао да ради. [REDACTED] је код директора раднике радионице „оцрнио“ наводећи да краду да су спори, лоши. Тужилац је трпео свакодневне критике директора да је лењ, да не уме да ради, да је алкохоличар, 2-3 пута недељно је дувао у дрегер, али како тужилац не пије на послу тест никада није био позитиван, али то директора није занимало, већ га је занимало да нађе разлог за отказ тужиоцу. Када је тужилац навео да ће тужити за мобинг због те честе провере на алкохол тада је престало тестирање тужиоца на алкохол и у односу на остале запослене осећали су се негативни утицаји [REDACTED] који је и остале раднике представљао директору у лошем светлу па је у тужби тужилац описао и те ситуације. Тужилац је описао и производњу парадајза, паприке и осталог поврћа, а у вези са тим и понашање директора дома. У неколико наврата тужилац је одлазио да се интересује и да се договори шта ће се сејати, међутим, неколико месеци није било сетвеног плана, па је тек маја месеца тужилац добио од директора сетвени план, да му је директор налагао супротно искуству и знању упућених људи да сади гушће него што је то препоручено, па је упркос упозорењима да неће због тога бити адекватан принос, на инсистирање директора тужилац је поступио по упутима директора, али плода парадајза није било, јер је прегусто по упутима директора посађено. Тужиоцу 2013. године шеф постаје [REDACTED] и са њом је тужилац имао добру сарадњу, али је она убрзо дала отказ. Доласком [REDACTED] тужилац опет трпи злостављање на раду у виду провокација по цео дан, стално му се постављају питања „шта си ти радио данас, опет ништа“, да су му забрањене набавке одређене робе уз циничан смех, па када је тужилац одговорио на питање „да није радио ништа као ни сам шеф [REDACTED]“, тада директор својим колегама, руководиоцима наводи да ће се обрачунати са тужиоцем, а ако још једном тако нешто чује да ће му дати отказ. Тужилац је позван и у канцеларију директора на разговор уз претњу да ће се тако његово понашање санкционисати, да неће бити милости за њега

Разговор је вођен у присуству [REDACTED] који се пинично смејао. Након овога је свакодневнo позиван на рапорте и директор му је често спомињао име у контексту отказа, неколико пута и на колегијуму. Дана 31. јануара 2014. године му је наређено да оде по трактор на фарму, иако га је тужилац замолио да не иду тај дан напоље јер је било -15 степени, снег је већоа целе ноћи и дувао је па су постојали наноси на путу, међутим наређено му је да одмах крене, иако му је тужилац напоменуо да на трактору пури хладњак и да је стога тај подухват опасан, ипак су [REDACTED] и тужилац кренули аутом, успут су морали да чисте снег. Он је покушао да сипа воду у хладњак и да упали трактор, али се вода ледила. Некако је успео да дотера тај трактор. Тужилац је покушао да се пожали директору који је рекао да не жели да слуша његова оправдања за нерад и неодговорност, па иако је упозорио препостављене после извесног времена трактор је завршио у [REDACTED] у код мајстора и поправка је коштала око 80.000,00 динара, а да је при томе тужилац од стране директора окривљен за штету и директор се дуго премисљао да га казни и да наплати штету од плате. После дозвољења трактора тужилац је добио радни задатак да излупа сав бетон сам, у канцеларији [REDACTED]. Поподне, исти дан, је тужилац чистио снег, јер је то ситуација захтевала, па је и сутра био критикован од директора да је спор и да то мора орже да се уради. Тужба садржи описе низа догађаја сличних описа као већ наведени, али и тужилац у тужби описује да је дан за даном полако изолован од посла, па чак и доласком [REDACTED] од 1.12.2014. године као пољопривредног техничара и руководиоца радионице, па да се коначно дошло до ситуације да је тужилац долазио на посао али да је буквално преседео у радионици, мало шетао по дому, поправљао бравнице, поправљао врата и врши поправке по захтевима медицинских сестара и корисника [REDACTED] а када је стигло пролеће тужилац је однео фрезер на сервис у [REDACTED] и од тада су тужници у дому одузети сви послови које је радио. У пролеће око сеиве је још мало био ангажован око сејања, а кад год је питао шта да ради увек је добијао одговор од [REDACTED] да он не зна шта би од послова дао тужнициу, јер нема посла, речено му је да чуна траву и копа. Тужнициу су остали само најтежи физички послови, а фарма, набавка, трактор, резервни делови, одржавање све је то радио [REDACTED] и његов зет године [REDACTED]. Од стране [REDACTED] тужилац је и вређан, па је тако 20.07.2014. сви мисле да си ћубре, нико те не воли, је ли видиш сада да од мене зависи да ли ћу те пустити да возиш, само од мене“, „можда те и пустим да возиш, чисто да видиш да нисам ћубре као ти“, „да ли ти знаш да сви мисле да си ти ћубре“, „и твој брат мисли да си ти ћубре“, и тужилац је [REDACTED] упутио увреде, тада је [REDACTED] устао, ухватио туживоца за врат, стезао га и ударио га у лице. Тужилац је одмах отишао код директора и захтевао да позове полицију, али директор није био спреман да реагује, па иако је туживоца на радном месту ударио радник, директор је рекао да га се то не тиче. Директор је на инсистирање туживоца позвао [REDACTED] шефа [REDACTED] правника [REDACTED] и секретарицу и са тог састанка је сачињен аудио запис. Када је [REDACTED] ушао у канцеларију сео је до туживоца, одмах га је ухватио за врат и пред свима почео да виче „ко те је ударио, ја?“, „имаш ли сведоке, јели то неко видео?“, а пошто је тужилац имао огреботину због удара на образу, поново га је [REDACTED] ударио по тој огреботини говорећи „а то си се сигурно огребао док си крао крушке на салашу“. После две недеље од тог догађаја тужилац је отишао на годишњи одмор и вратио се на посао 31. августа. Ванбрачна супруга туживоца [REDACTED], лекар опште праксе такође је запослена у дому као лекар, али је и она постала жртва злостављања, јер је [REDACTED] користио сваки тренутак да понизи др [REDACTED], у прво време само вербално на начин када би она одлазила у посету, он се дерао на сав глас „[REDACTED]“. Једном приликом док

је др **Весна Веселиновић** пила кафу са колегиницама у малој амбуланти, **Јован Симендић** је ушао и пред свима јој сео у крило. Она је одмах реаговала и рекла да ће га тужити за сексуално узнемиравање, али сви присутни су се само смејали а када је др **Весна Веселиновић** све испричала директору, директор се само насмејао. На инсистирање др **Весне Веселиновић** директор је причао са **Јованом Симендићем** али никаква казна није изречена **Јовану Симендићу**. Дана 31.08.2015. године након годишњег одмора, први радни дан тужилац је добио од шефа налог да фрезерије воћњак. Тужилац је навео да се пре подношења тужбе обратио Синдикату Централни у Београду, јер се саветовао са Регионалним синдикатом запослених у социјалној заштити, Сретом Јауковићем из Суботице. Директор се није одазивао на позиве представника синдиката, а било их је неколико, није се јављао на телефон и налазио је разна оправдања, да нема времена и да је заузет. Тужилац је надаље у тужби описао догађаје у вези регистрације трактора али и да су радње мобинга настављене на начин да га је срео шеф у радним просторијама али да је прошао поред њега као да не постоји, да су му и даље остали најгори послови, да су му отежавали извршење задатка не купујући резервне делове. Директор је на захтев Синдиката председника **Јурија Милана** рекао да нема намеру да са тужиоцем преговара наводећи да је нерадник, алкохоличар, да је болестан, да пати од параноје и још многе друге негативне квалификације, а **Јован Симендић** га је и даље вређао свакодневно, јер када би тужилац пролазио он је добацивао довољно гласно да га сви чују „ево га болесник, види болесник, ево стигао је болесник“, чак и корисницима **Молу** говорио да је тужилац психички болесник. Тужилац је трпео деценијама шиканирање, понижавања и малтретирање и налази се у тешком психичком растројству јер ноћу не може да спава, устаје, плаче, размишља где је погрешно, а како сви од њега очекују да направи глупост, сам себе храбри да ће све то издржати. У уводном делу тужбе тужилац је навео имена извршиоца мобинга, али као тужени означен је **Дом за старе и пензионере Мана**.

Тужилац је предложио да суд утврди да је тужилац претрпео злостављање од стране другог запосленог, **Јована Симендића**, предложио суду да **Јован Симендић** буде кажњен сходно закону и буде пребачен на друго радно место што даље од тужиоца, да је тужилац претрпео мобинг „празног стола од руководиоца службе **Јурија Милана**“ те да исти буде кажњен и буде смењен са места руководиоца службе одржавања, да тужилац није заштићен од директора, него се и директор придружио мобингу, психичком злостављању, омаловажавању и подсмевању, а да стога директор добије прекид уговора о раду. Тужилац је захтевао и трошкове парничног поступка.

Основни суд у Сенти се решењем бр. П1. 28/2015 од 1.02.2016. године огласио стварно ненадлежним и одредио да ће се по правноснажности решења предмет доставити Вишем суду у Суботици као стварно надлежном суду.

Списи предмета достављени су у Виши суд Суботица 21.03.2016. године.

Тужени је поднео одговор на тужбу којим је оспорио тужбени захтев тужиоца, наводећи да је **Јован Симендић** у **Дому за старе и пензионере у Молу** запослен на неодређено време почев од 1.03.2001. године, када му је издато решење о пријему у радни однос на неодређено време и о распореду на послове „радови са пољопривредном механизацијом у служби економије и сервиса“. Дана 4.01.2006. године ступио је на снагу Закон о изменама и допунама Закона о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана („Службени гласник РС“ бр. 115/2005), а

██████████ да га замени. Такође је навео да је и он понекада вози директорицу колима.

Сведок ██████████ је потврдио да не прича са тужиоцем уназад 4-5 година, као разлог навео је да је тужилац говорио директору да сведок говори лоше о тужиоцу, да га је онемогућио да вози из разлога што сведок преноси лоше о тужиоцу. Навео је да се запослио у дому од 1995. године, а да је до 2000. године возио трактор заједно са тужиоцем, да би после постао возач. Суд није могао да прихвати део исказа сведока у ком је описивао да је сасвим случајно дошло до тога да је сео у крило ██████████ лекара опште праксе запослене у ██████████ и да нема обичај да пипа и дира запослене раднице, наводећи при томе да се ради о шалама у дому које су нормалне шале, јер су се остали сведоци јасно изјаснили па и запослене жене у дому, саслушане у својству сведока, да је ██████████, саслушани сведок, непримерено се обраћао и понашао када су у питању запослене жене, на начин да их је и без њиховог пристанка додиривао за груди и остале делове тела и да су се оне томе противиле, али и да се непримерено шали на рачун мушко-женских односа у циљу да се запослене жене дискредитују. Потврдио је као и сви остали сведоци да се у радионици свако јутро пије кафа, али суд није могао да прихвати изјаву да се нормално понашао према тужиоцу, као и да не говори ништа тужиоцу приликом сусрета, да му не додацује, јер остали саслушани сведоци су говорили и сведочили о томе да је било непримерених изговорених коментара саслушаног сведока у односу на тужиоца, али и у односу на саслушане сведоке. Такође није могао бити прихваћен део исказа саслушаног сведока да је позван код директора по пријави тужиоца тврдећи да није било никаквог физичког сукоба између њега и тужиоца, јер други докази указују да је до физичког сукоба и кошпања између тужиоца и сведока дошло. Навео је да је позван после догађаја у радионици код директора, изјавио је да не зна да је тај разговор сниман, изјаснио се да је тужилац тада показао огреботину на лицу и да је рекао да га је сведок ударио („попио“). Спорио је и да је другим запосленима претио да ће проћи као тужилац, што суд није могао да прихвати с обзиром да је саслушани сведок ██████████ рекао у свом исказу и изричито се изјаснио да га је сведок опсовао и да је тада ██████████, ██████████ да не може тако да прича са њим јер он није ██████████, а да је сведок одговорио „на добром си путу да то постанеш“, због чега је суд утврдио да понашање ██████████ када су у питању не само тужилац него и остали запослени било непримерено и да има елементе радњи злостављања на раду, а да при томе од стране директора туженог ██████████ није било санкционисано.

Уз одговор на тужбу прикључен је и ЦД снимак на који се у тужби позивао тужилац о обављеном разговору код директора приликом физичког настрјаја ██████████ на тужиоца ██████████.

О изведеном доказу преслушавањем аудио снимка сачињен је транскрипт и исти је изведен на одржаном рочишту дана 8.06.2017. године.

Тужбени захтев је делимично основан.

Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 36/2010) у члану 6 став 1 предвиђа да је злостављање, 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 који 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. Сходно ставу 3 поменутог члана закона, извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца који врши злостављање из става 1 и 2 овог члана.

Исти закон у члану 9 став 1 предвиђа одговорност послодавца за штету које одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленим код истог послодавца, у складу са законом. Према члану 29 наведеног прописа, запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може против послодавца да поднесе тужбу пред надлежним судом у року из члана 14 став 2 закона, а наведеним чланом је прописано да ако се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу запослени који сматра да је изложен злостављању може до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца утврђеног овим законом, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца покренути поступак пред надлежним судом. Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца (члан 13 и члан 14 став 1 овог закона) у смислу члана 22 о спречавању злостављања на раду застарева у року од 6 месеци од дана када је злостављање учињено. Рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Тужба тужиоца поднета је благовремено. Саслушани сведоци и сам тужилац несумњиво су се изјаснили да је дуги низ година тужилац трпео злостављање на раду континуирано, поготово у последњих година дана рачунајући од датума поднете тужбе, али и касније по поднетој тужби, а да по захтевима тужиоца није покренут поступак интерне заштите у дому. Последња радња мобинга, злостављања на раду учињена је непосредно пред подношење тужбе, јер се радило о континуираном свакодневном понављању, посебно радњи пропуштање да се дају радни дневни задаци тужиоцу.

Чланом 200 Закона о облигационом је предвиђено да за претрпљене физичке болове, претрпљене душевне болове због умањења животне активности, наружености, повреде угледа, части или права личности и за страх суд ако нађе да околности случаја а нарочито јачина болова и страха и њихово трајање то оправдава досудити правичну новчану накнаду независно од накнаде материјалне штете као и њеном одсуству (став 1), а приликом одлучивања о захтеву за накнаду нематеријалне штете и о висини накнаде суд ће водити рачуна о значају повређеног добра и циљу коме служи та накнада, али и о томе да се њоме не погодује тежњима које нису спојиве са њеном природом и друштвеном сврхом.

Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенијом и заштитом злостављања на раду („Службени гласник РС“ бр. 62/2010) у члану 2 предвиђа да је послодавац дужан да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђује услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца. Исти акт у члану 10 став 1 наводи да су послодавац и запослени дужни да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују опште правило понашања на раду, и то под тачком 1 да

послодавац треба да настоји да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости, да развија свест код запослених по потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака, да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање, да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања, да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице.

Према члану 11 став 1 Правилника, злостављање, сагласно члану 6 става 1 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 који 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.

Сходно члану 12 став 1 тачка 1 наведеног акта, ради превенције од злостављања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања као што је између осталог обраћање уз вику, претњу и вређање и друга истоврсна понашања, понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су: игнорисање присуства запосленог, неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла и друга истоврсна понашања, 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, понижавање запосленог погрдним и деградирајућим речима и друга истоврсна понашања, понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су: недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада, неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке, давање понижавајућих радних задатака који су испод нивоа знања и квалификација, понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су: намерно изазивање конфликта и стреса, неоправдано сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказа уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху, претња да ће се против запосленог применити физичка сила.

Тужилац је у тужби те приложеним доказима уз тужбу и свим изведеним доказима у току поступка и датом изјавом учинио вероватним да је злостављање извршено, па је на туженом према одредби члана 31 Закона о спречавању злостављања на раду терет доказивања био да није било понашања које представља злостављање. Међутим тужени је током поступка оспорио захтев тужбе тужиоца, али није изведеним предложеним доказима доказао да би изостало злостављање на раду када је у питању тужиоц.

Након спроведеног доказног поступка суд је утврдио да се у радњама, које се састоје у обраћању запосленог [име] тужиоцу уз претње и вређање које су довеле до нарушавања односа запослених [име] и [име] међутим и

осталих запосlenih, депавало се да је игнорисано и присуство тужиоца, а долазило је и до вербалних напада. [Име] је вербално нападао, исмевао, оговарао, измишљао приче о тужиоцу, ширио неистине о тужиоцу у вези са његовим приватним животом, понижавао запосленог погрдним и деградирајућим речима додајући да је „болесник“, што је све довело до нарушавања професионалног интегритета запосленог, али и понашањем и радњама шефа радионице [Име] у виду недавања радних задатака запосленом, тужиоцу [Име], чиме је неоправдано онемогућено да извршава своје радне задатке, затим давајући понижавајућих радних задатака најтежих у виду чишћења санитарних чворова али и понашање директора туженог, [Име] и лица задужених за решавање спорова запосленih у вези злостављања на раду, на начин да су пропустили да по захтеву тужиоца спроведу тај поступак интерне заштите или посредовањем да разреше спор и дугогодишњи конфликт између [Име] и [Име] који је утицао и на остале запослене, а када је директор у питању и пропуштање да реагује на непримерено понашање [Име] дуги низ година не само у односу на тужиоца већ и на остале запослене посебно запослене жене, које је [Име] чак и сексуално узнемиравао.

Радња злостављања на раду може се учинити и пасивним понашањем према тужиоцу у смислу члана 6 став 1 Закона о спречавању злостављања на раду према тужиоцу предузете су и активне и пасивне радње лица задужена за заштиту од злостављања на раду нису предузели никакве радње нити мере како би се за тужиоца остварили услови за рад и обављање послова из описа радног места на који је Уговором о раду био распоређен.

Утврђено је да тужилац није добијао радне задатке да је био искључен из процеса рада и комуникације са другим запосленима дужи временски период пре утужења, да је тужилац имао такав статус поред осталог да га нису укључивали фактички и активно у процес рада а све у циљу да на сопствену иницијативу раскине радни однос и откаже уговор о раду што је тужилац и учинио и ради се о специфичном облику психичког малтретирања, злостављања и шиканирања на раду и изоловања запосленог.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у смислу члана 8 Закона о спречавању злостављања на раду.

Описаним радњама запосленог [Име] шефа тужиоца [Име] али и директора туженог у време подношења тужбе, [Име], нарушен је лични углед тужитеља, његов професионални интегритет, част и углед и здравље.

Суд је утврдио да су испуњени услови из члана 6 став 1 и утврдио извршиоце злостављања у смислу члана 6 став 3 Закона о спречавању злостављања на раду, и тужбени захтев у том делу усвојио.

Тужени, послодавац није спроводио мере превенције у складу са Правилник о правилима понашања послодавца и запосленih, а током поступка је несумњиво утврдио да је тужилац трпео злостављање на раду у складу са чланом 6 Закона о спречавању злостављања на раду.

Описано понашање у чињеничном стању је према налазима вештака психолога и вештака неуропсихијатра довело до повреде права личности, части и угледа до појачане