

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 56 0 Rs 055102 20 Rev
Sarajevo, 2.6.2020. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Amre Hadžimustafić, kao predsjednice vijeća, Fatime Mrdović i Snježane Malešević, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice V. B. iz M., Ulica ... br. ..., koju zastupa punomoćnik S. Z., advokat iz M., protiv tuženih: 1. Agencije ... 2. Odbora ..., i 3. FBiH koji zastupa M...Č... i punomoćnici – advokati iz OU M., M...P.i d.o.o. Lj..., radi diskriminacije, poništenja odluke i isplate, v.s. 11.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Mostaru broj 56 0 Rs 055102 17 Rsž od 24.9.2019. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 2.6.2020. godine, donio je

P R E S U D U

Revizija se odbija.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Konjicu, broj 56 0 Rs 055102 16 Rs od 5.6.2017. godine odbijeni su tužbeni zahtjevi tužiteljice: da se utvrdi da je trećetužena povrijedila pravo na jednako postupanje prema tužiteljici na način da joj je, kao zaposlenici, onemogućila da obavlja rad; da se trećetužena obaveže da omogući tužiteljici da obavlja rad i da joj na ime naknade nematerijalne štete prouzrokovane diskriminacijom isplati iznos od 1.000,00 KM, sa zakonskom zateznom kamatom počev od ... godine do isplate; da se ponište kao nezakonita rješenja prvotužene Agencije..., broj ... od ... godine i drugotuženog Odbora ..., broj ... od ... godine, te da se tuženi solidarno obavežu naknaditi tužiteljici troškove parničnog postupka, sve u roku od 15 dana.

Tužiteljica je obavezana da trećetuženoj naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 1.263,60 KM, u roku od 15 dana.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Mostaru, broj 56 0 Rs 055102 17 Rsž od 24.9.2019. godine žalba tužiteljice je odbijena kao neosnovana i prvostepena presuda potvrđena.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tužiteljica pobija drugostepenu presudu zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava. Predlaže da ovaj sud usvoji reviziju i preinači nižestepene presude tako da u cijelosti usvoji

tužbeni zahtjev i tužene obaveže da tužiteljici naknade troškove cijelog postupka, ili da ukine pobijanu presudu i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

Prvotužena i drugotuženi su u odgovoru na reviziju predložili da se ista odbaci kao nedopuštena ili odbije kao neosnovana.

Revizija je dopuštena.

Odredbom člana 12. Zakona o zabrani diskriminacije¹ su regulisane posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije, a odredbom člana 13. stav 2. istog Zakona je propisano da je u postupcima propisanim u članu 12. tog zakona uvijek dozvoljena revizija. Shodno tome, u ovom slučaju nije od značaja što je tužitelj u tužbi označio vrijednost spora u iznosu od 11.000,00 KM, odnosno što je označena vrijednost spora ispod propisanog imovinskog cenzusa, kao uslova za dopuštenost revizije iz člana 237. stav 2. ZPP.

Revizija nije osnovana.

Predmet ovog spora je zaštita tužiteljice od diskriminacije, sa zahtjevima da sud utvrdi da je trećetužena nad tužiteljicom vršila diskriminaciju u obliku uznemiravanja na radnom mjestu tako što joj je onemogućila da obavlja rad, da obaveže trećetuženu da tužiteljici omogući obavljanje rada i naknadi joj nematerijalnu štetu uzrokovanu povredom prava zaštićenih Zakonom o zabrani diskriminacije, te da poništi kao nezakonite pobijane odluke prvotužene i drugotuženog kojim je odlučeno o radnopravnom statusu tužiteljice.

Iz činjeničnog stanja koje su utvrdili nižestepeni sudovi proizlazi: da je tužiteljica od ... godine bila zaposlena u Uredu ..., u svojstvu državnog službenika, te da je obavljala poslove stručnog saradnika za ...1 u M... od ... godine do ... godine; da je nakon stupanja na dužnost novog predsjednika F... M... Č... pokrenut postupak reorganizacije radnih mjesta u Uredu ..., te je dana ... godine donesen novi Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (dalje: Pravilnik); da je nakon donošenja Pravilnika ... zatražio od prvotužene Agencije ... da proglasi prekobrojnim tri državna službenika (uključujući i tužiteljicu) i tri namještenika, iz razloga što je prestala potreba za njihovim radnim angažmanom; da je prvotužena o tom prijedlogu odlučila rješenjem od ... godine, kojim je tužiteljica proglašena prekobrojnom; da je ta odluka potvrđena rješenjem drugotuženog od ... godine, te da je tužiteljica dana godine odlukom P... razriješena dužnosti stručnog saradnika.

Tužiteljica svoje zahtjeve u ovom postupku zasniva na tvrdnji o nejednakom postupanju u odnosu na ostale zaposlenike, na način da joj je nakon stupanja na dužnost novog P... onemogućeno da radi, a tužbom se osporava i zakonitost donesenih odluka o njenom radnopravnom statusu.

Nižestepeni sudovi su u vezi s tim ocijenili da je tužiteljica u ovom postupku dokazala da nakon stupanja na dužnost novog P... nije dobivala nikakve radne zadatke, ali da nije

¹ „Službeni glasnik BiH“ br. 59/09 i 66/16

dokazala da je u to vrijeme kod trećetuženog postojala potreba za obavljanjem poslova stručnog saradnika za ...1, na koje je tužiteljica bila raspoređena.

Sudovi su, naime, utvrdili da tužiteljica ni prije promjene rukovodioca nije obavljala poslove radnog mjesta na koje je bila raspoređena, jer za istim nije bilo potrebe, odnosno da je prijedlog novog rukovodioca za promjenu pravilnika o sistematizaciji bio opravdan, a isto je utvrđeno i pobijanim odlukama tuženih. Postupanje prema tužiteljici, kao zaposlenici koja je u spornom periodu dolazila na posao ali nije dobivala radne zadatke, nije ocijenjeno kao oblik diskriminacije iz člana 4. stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije (mobing), jer su sudovi utvrdili da položaj u kojem se tužiteljica zbog nedostatka posla našla, nije posljedica namjere poslodavca, niti drugih zaposlenika, da degradiraju radne uslove ili profesionalni status tužiteljice. Sudovi su u ovom slučaju primijenili odredbu člana 5. citiranog zakona, kojom su propisani izuzeci od principa jednakog postupanja, jer su utvrdili da je donošenje pravilnika kojim je ukinuto radno mjesto tužiteljice bilo zakonita mjera koja je zasnovana na legitimnom cilju i objektivnoj i razumnoj opravdanosti. Ovakav zaključak sudova se zasniva na utvrđenju da je tuženi u ovom postupku, u smislu odredbe člana 15. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije (o teretu dokazivanja), uspio dokazati da su u konkretnom slučaju postojali razlozi za promjenu organizacije i smanjenje broja zaposlenih u U..., u skladu sa realnim potrebama i obimom posla. Shodno tome, zaključili su da izostanak radnih zadataka nije bio uzrokovan namjerom da se tužiteljici uskrati pravo na rad, odnosno da joj se nanese povreda ili uvreda, nego da je to bilo rezultat faktičkog stanja, odnosno nedostatka posla u Uredu u M..., budući da su glavne administrativne poslove obavljali zaposlenici u sjedištu ureda u S...

Odlučujući u granicama postavljenih zahtjeva, nižestepeni sudovi su rješavali i sporno pitanje zakonitosti odluka prvotužene i drugotuženog o proglašenju tužiteljice prekobrojnog, na osnovu odredaba člana 36. i 51. Zakona o državnoj službi u Federaciji BiH², koje se i u reviziji osporavaju zbog nezakonitosti Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, koji je donio rukovodilac trećetužene. Tužiteljica smatra da su pobijane odluke nezakonite, jer akt na osnovu kojeg su donesene nije donesen u skladu sa odredbom člana 107. stav 2. Zakona o radu F BiH³, kojim je propisana obaveza konsultacije sa vijećem zaposlenika odnosno sindikatom o donošenju pravilnika o radu, i člana 43. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji BiH (dalje: GKU)⁴, kojim je utvrđena obaveza rukovodioca organa uprave da sve prednacrtne i nacrtne propisa i općih akata iz oblasti radno-pravnih odnosa dostavi sindikatu na razmatranje i mišljenje, te razmotri mišljenje sindikata i prihvati sugestije za koje ocjeni da su osnovane.

U vezi s tim, nižestepeni sudovi su utvrdili da su sporne odluke zasnovane na Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta od ... godine, kojim nije predviđeno dotadašnje radno mjesto tužiteljice, nego samo jedno mjesto državnog službenika – stručni saradnik za ...2, za koje tužiteljica, kao magistar ..., ne ispunjava propisane uslove. Kako je tužiteljica zbog toga proglašena prekobrojnog na osnovu odredbe člana 36. stav 2. Zakona o državnoj službi, a odredbama tog zakona nije

² "Službene novine FBiH", br. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06, 04/12 i 99/15

³ „Službene novine F BiH“ br. 43/99 i 29/03

⁴ „Službene novine F BiH“ br. 23/00, 50/00 i 97/13

propisana obaveza prethodnog pribavljanja mišljenja sindikata, sudovi su ocijenili da izostanak konsultacije sa sindikatom ne dovodi do ništavosti akata iz oblasti radnih odnosa u organima uprave. Primjenom odredbe člana 43. GKU (u vezi sa članom 47. Zakona o državnoj službi), ocijenjeno je da propuštanje tuženog da prije donošenja akta o sistematizaciji radnih mjesta zatraži mišljenje sindikata ne vodi apsolutnoj ništavosti pravilnika, iz razloga što takva posljedica, a ni bilo kakve druge posljedice nisu predviđene kolektivnim ugovorom, pa kako u ovom postupku nije utvrđeno da je sindikalni povjerenik tražio da se sporni pravilnik oglasi nevažećim, u smislu odredbe člana 107. stav 4. Zakona o radu, sudovi su odbili kao neosnovan zahtjev za poništenje odluka tuženih koje su donesene na osnovu tog pravilnika.

Revizijom se drugostepena presuda pobija zbog povrede odredaba parničnog postupka, ali bez navođenja koje to odredbe parničnog postupka drugostepeni sud nije primijenio, ili nije pravilno primijenio. Ovaj sud je zbog toga odbio te revizione navode kao paušalne, pa taj revizijski razlog u ovom slučaju nije ostvaren.

Neosnovano se u reviziji navodi da je zaključak nižestepeni sudova u vezi sa osporenim pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta pogrešan. Naime, sudovi su dali valjane razloge za svoju ocjenu da propuštanje rukovodioca organa trećetužene da se konsultuje sa sindikatom prije donošenja pravilnika ne može za posledicu imati njegovu ništavost ako je zakonom predviđena mogućnost pobijanja takvih akata, ili nekih njegovih odredbi od strane sindikata, koja nije iskorištena. Pravilna je i ocjena nižestepeni sudova da se pravilnik o radu ili njegove odredbe mogu oglasiti nevažećim samo na zahtjev vijeća zaposlenika odnosno sindikalnih povjerenika, a da zaposlenici zaštitu svojih prava iz radnog odnosa ostvaruju osporavanjem odluka poslodavca koje se odnose na njihov radno-pravni status.

Pored toga, nižestepeni sudovi su pravilno ocijenili i da izmjena pravilnika nije bila izvršena sa namjerom da se tuženi „riješi“ zaposlenika za koje je smatrao da su „kadar“ ranijeg rukovodioca. Naime, takav zaključak ne proizlazi iz utvrđenog činjeničnog stanja, prema kojem tužiteljica ni prije promjene rukovodioca nije imala šta da radi na svom radnom mjestu, i da je razlog tome bio nedostatak posla u uredu u M.. Zbog toga je bilo osnovano i opravdano, u cilju uštede i smanjenja broja zaposlenih promijeniti pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta, pa kako u ovom slučaju nije utvrđeno da je taj pravilnik proglašen nevažećim, to je ocjena drugostepenog suda da su sporne odluke donesene na osnovu važećeg pravilnika, i da zbog toga ne postoje razlozi za njihovo poništenje, zasnovana na pravilnoj primjeni materijalnog prava.

Ovaj sud posebno primjećuje da je tužiteljica predmetnu tužbu podnijela kao tužbu za zaštitu prava propisanih Zakonom o zabrani diskriminacije, zbog čega su nižestepeni sudovi prilikom rješavanja ovog spora isti raspravljali i odlučivali u okvirima tog zakona.

Odredbom člana 2. Zakona o zabrani diskriminacije je diskriminacija definisana kao svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze sa nacionalnom manjinom,

političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.

Budući da u ovom slučaju, sudovi u postupanju tuženih u vezi sa obavljanjem rada i ostvarenja drugih prava iz radnog odnosa nisu našli elemente nejednakog postupanja prema tužiteljici, po bilo kojem od naprijed navedenih osnova, nego su utvrdili da je postupanje poslodavca bilo zasnovano na opravdanim, objektivnim i razumnim razlozima, ocjena drugostepenog suda da tužbeni zahtjevi tužiteljice za zaštitu tih prava, uključujući i zahtjev za naknadu štete, nisu osnovani je zasnovana i na pravilnoj primjeni odredaba Zakona o zabrani diskriminacije.

Nižestepeni sudovi su svoju odluku zasnovali na pravilnoj ocjeni da tužiteljica nije učinila vjerovatnim da je nad njom izvršen mobing, koji je zakonom definisan kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu, a čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog. Pored toga, u ovom postupku nije utvrđeno ni da je postupanje tuženih prilikom odlučivanja o radno-pravnom statusu tužiteljice bilo u suprotnosti sa drugim zakonima i propisima kojima se uređuju prava i obaveze zaposlenika u oblasti radnih odnosa, zbog čega je revizioni prigovor pogrešne primjene materijalnog prava ocijenjen kao neosnovan.

Imajući u vidu navedeno, ovaj sud je utvrdio da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, pa kako nije utvrđeno ni postojanje razloga na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, reviziju je na osnovu odredbe člana 248. ZPP valjalo odbiti kao neosnovanu.

Predsjednik vijeća
Amra Hadžimustafić, s.r.