

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 43 0 Rs 194812 23 Rev
Sarajevo, 09.01.2025. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Fatime Imamović, kao predsjednice vijeća, Snježane Malešević i Josipa Vukovića, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužitelja A.B. iz Z., A. broj ..., koga zastupa punomoćnik Ermin Redžić, advokat iz Zenice, protiv tužene JU Kantonalna bolnica Zenica sa sjedištem u Zenici, Crkvice broj 67, Zenica, koga zastupa punomoćnik Anela Dudić, zaposlenik tužene, radi utvrđenja i isplate, v.s. 15.028,20 KM, odlučujući o reviziji tužitelja izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Zenici broj 43 0 Rs 194812 22 Rsž od 13.12.2022. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 09.01.2025. godine donio je:

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Odbija se zahtjev tužitelja za naknadu troškova revizijskog postupka.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Zenici broj: 43 0 Rs 194812 21 Rs od 19.5.2022. godine, stavom prvim izreke, odbijen je tužbeni zahtjev tužitelja da se utvrdi da je tužena povrijedila njegovo pravo na jednako postupanje, tj. diskriminirala ga na način da je radnici K.N. i drugim radnicima odobrila korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u dužem trajanju od 12 dana u skladu sa njihovim zahtjevima, odnosno na osnovu zahtjeva radnika tužena donijela Odluke o korištenju godišnjeg odmora za 2021. godinu kojim je radnicima odobreno korištenje godišnjeg odmora u jednom dijelu ili u prvom dijelu u dužem trajanju od 12 dana, na način da je u cjelosti udovoljila zahtjevima radnika, a tužitelju je uskratila pravo na korištenje godišnjeg odmora u jednom dijelu, u skladu sa njegovim zahtjevom, bez valjanog i razumnog obrazloženja, tj. postupajući na taj način tužena je poduzela radnje koje su neposredno dovele do povrede prava na korištenje godišnjeg odmora i prava na jednako postupanje, te K.N. i druge radnike dovela u povoljniji položaj u odnosu na tužitelja u ostvarivanju njihovih prava. Stavom drugim izreke iste presude odbijen je kao neosnovan tužbeni zahtjev da se utvrdi da je jednostrani otkaz ugovora o radu od strane tužitelja od 26.1.2021.godine zakonit i osnovan. Stavom trećim izreke odbijen je zahtjev tužitelja da se ponište Odluka o otkazu ugovora o radu tužene broj 01-02-410/21 od 19.2.2021.godine i Odluka o otkazu ugovora o radu na mandatni period tužene broj 01-02-413/21 od 19.2.2021.godine kao nezakonite. Stavom četvrtim odbijen je i zahtjev tužitelja da mu tužena isplati otpremninu u iznosu od 13.675,25 KM, naknadu za prekovremeni rad u iznosu od 492,66 KM, naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju od 17 dana u iznosu od 1.827,44 KM, što ukupno iznosi 15.995,35 KM, sa zakonskim zateznim kamatama počev od 24.2.2021.godine do isplate. Stavom petim odbijen je kao neosnovan tužbeni zahtjev tužitelja da tužena uplati doprinose za penzijsko invalidsko osiguranje na ime tužitelja po osnovu isplate za prekovremeni rad u iznosu od 164,22 KM, po osnovu isplate za neiskorišteni dio godišnjeg odmora u iznosu od 609,20 KM, što u ukupnom iznosi 773,42 KM. Stavom šestim tužena je

obavezana da tužitelju isplati naknadu plaće na ime korištenja godišnjeg odmora u iznosu od 431,50 KM, sa zakonskom zateznom kamatom počev od 24.2.2021.godine do isplate. Stavom sedmim je odlučeno da svaka stranka podmiruje svoje troškove postupka.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Zenici broj 43 0 Rs 194812 22 Rsž od 13.12.2022. godine žalba tužitelja je odbijena i prvostepena presuda potvrđena.

Protiv drugostepene presude reviziju je blagovremeno izjavio tužitelj zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da ovaj sud dozvoli reviziju kao izuzetnu jer je od značaja za primjenu prava u drugim slučajevima, da uvaži reviziju i ukine drugostepenu presudu ili da preinači nižestepene presude i usvoji tužbeni zahtjev, uz zahtjev za naknadu troškova sastava revizije u iznosu od 900,00 KM.

Tužena nije podnijela odgovor na reviziju.

Revizija tužitelja je dozvoljena jer je odredbom iz člana 13. stav 2. Zakona o zabrani diskriminacije¹ -u daljem tekstu ZZD, propisano da je u svim antidiskriminacijskim postupcima revizija uvijek dozvoljena.

Međutim, revizija nije osnovana.

Neosnovani su navodi revizije o povredi odredbe člana 309. stav 4. ZPP² koji se odnose na urednost zastupanja tuženog iz razloga što je odgovor na tužbu potpisalo lice koje nema punomoć za zastupanje. Naime, pitanje zastupanja predstavlja isključivo odnos tuženog i njegovog punomoćnika tako da revident u ovoj pravnoj stvari nema mogućnost da iznosi ove prigovore, jer urednost samog zastupanja koja je propisana kao povreda postupka je u cilju zaštite neuredno zastupane stranke, a ne da se omogući njenom protivniku, koji je izgubio parnicu da pozivom na neurednost zastupanja oteža procesni položaj suprotne stranke.

Suprotno stavu revizije drugostepeni sud je cijenio sve žalbene navode od odlučnog značaja i za svoju odluku dao odgovarajuće razloge (član 231. u vezi sa članom 191. stav 4. ZPP), pa prema tome nije bilo povreda odredbi parničnog postupka iz člana 209. ZPP.

Predmet spora je zahtjev tužitelja za utvrđenje diskriminacije na način što je tužena radnici K.N. i drugim radnicima odobrila korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u jednom dijelu ili u dužem trajanju od 12 dana, u skladu sa njihovim zahtjevima, a tužitelju je to pravo uskratila, čime je tužitelj doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na navedene radnike. Predmet spora je i zahtjev za utvrđenje da je jednostrani otkaz ugovora o radu od 26.1.2021.godine, kojeg je podnio tužitelj zakonit i osnovan, poništenje kao nezakonitih Odluka tuženog o otkazu ugovora o radu broj 01-02-410/21 i 01-02-413/21 od 19.2.2021.godine izrečenih tužitelju zbog teže povrede radne obaveze (neopravdani izostanak sa posla), isplata otpremnine, naknade za prekovremeni rad, neiskorišteni dio godišnjeg odmora i regres, te uplata doprinosa za PIO na navedene naknade.

Iz činjeničnih utvrđenja nižestepениh sudova proizilazi da je tužitelj bio zaposlenik tužene na neodređeno vrijeme na radnom mjestu "Rukovodilac Službe za informacione tehnologije i telekomunikacije" po osnovu Ugovora o radu na mandatni period broj: 20/1-462611-1 od 1.8.2018.godine i Ugovora o radu na neodređeno vrijeme broj: 20/1-8413 od

¹ "Službeni glasnik BiH", broj: 59/09 i 66/16

² Službene novine F BiH", broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15

16.8.2017.godine. Tužitelj je dopisom broj: 35-45-116/20 od 28.12.2020.godine i zahtjevom od 29.12.2019.godine obavijestio i tražio od direktora tužene da mu odobri korištenje cijelog godišnjeg odmora za 2021. godinu u trajanju od 29 dana počev od 11.1.2021.godine, vjerskih praznika u dane 7.1.2021. i 8.1.2021.godine i slobodnih dana od srijede 30.12.2020.godine do 6.1.2021.godine. Direktor tužene je dana 30.12.2020.godine pozvao sve bolničke odjele/ sektore/službe da dostave prijedlog plana/rasporeda korištenja godišnjih odmora radnika za 2021. godinu i to najkasnije do 31.12.2020.godine. Rješenjem tužene broj: 31-30-7258-30/20 od 31.12.2020.godine tužitelju je odobreno plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu plaće zbog vjerskih praznika u trajanju od dva radna dana i to 7.1.2021. i 8.1.2021.godine, te Odlukom tužene broj: 01-30-7259/20 od 31.12.2020.godine korištenje dva slobodna dana u dane 30. i 31.12.2020.godine po osnovu prekovremenog rada. Odlukom tužene broj: 31-30-35/20 od 6.1.2021.godine tužitelju je odobreno korištenje godišnjeg odmora za 2021.godinu u trajanju od 29 radnih dana, koji će koristiti u dva dijela i to: prvi dio 12 radnih dana počev od 11.1.2021.godine do 26.1.2021.godine s tim da počne sa radom 27.1.2021.godine u skladu sa Planom korištenja godišnjeg odmora. Zahtjev tužitelja za zaštitu prava podnesen protiv navedene odluke odbijen je Odlukom tužene broj: 01-02-188/21 od 25.01.2021.godine jer prema Pravilniku tužene radnik može koristiti godišnji odmor u skladu sa Planom korištenja godišnjih odmora svih radnika, uzimajući u obzir potrebe posla i opravdane razloge radnika. U toku postupka je utvrđeno da je radnici K.N. odobreno korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u trajanju od 29 radnih dana koji će koristiti u jednom dijelu počev od 6.1.2021. do 15.2.2021.godine iz razloga odlaska u penziju, a da je radniku B.F. odobreno korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u trajanju od 35 radnih dana koji će koristiti u dva dijela: prvi dio 15 radnih dana počev od 4.1.2021. do 22.1.2021.godine s tim da počne sa radom 25.1.2021.godine. Tužitelj je tuženoj podnio zahtjev za zaštitu od diskriminacije zato što nije udovoljeno njegovom zahtjevu za korištenje godišnjeg odmora za 2021.godinu u trajanju od 29 radnih dana, a u odgovoru na taj zahtjev tužena je navela da ni jednom radniku nije odobreno korištenje godišnjeg odmora za 2021. godinu u jednom dijelu izuzev radnicima koji su stekli uslove za penzionisanje. Nakon toga, tužitelj je 26.1.2021.godine na osnovu člana 99. Zakona o radu podnio tuženoj jednostrani otkaz ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka, a zbog povrede obaveza iz Ugovora o radu, Pravilnika o radu i Zakona o radu od strane tužene, diskriminacije i mobinga. Dopisom broj 01-30-593/21 od 28.1.2021.godine tužena je obavijestila tužitelja da ne prihvata jednostrani otkaz ugovora o radu, obzirom da tužitelj obavlja poslove od izuzetne važnosti za redovno poslovanje tužene, pa ga pozvala da nastavi sa radom u otkaznom roku u trajanju od mjesec dana. Kako tužitelj nakon isteka odobrenog godišnjeg odmora nije dolazio na posao tužena je pozvala tužitelja da se izjasni o razlozima nedolaska na posao. Tužitelj je u izjašnjenju od 5.2.2021.godine naveo da je neosnovano neprihvatanje jednostranog raskida ugovora, pozivajući tuženu da prema njemu ispuni prava koja ima prema Zakonu o radu, Pravilniku o radu i Ugovoru o radu. Zbog nedolaska tužitelja na posao nakon iskorištenog prvog dijela godišnjeg odmora za 2021. godinu tužena je Odlukom o otkazu ugovora o radu broj 01-02-410/21 od 19.2.2021.godine tužitelju otkazala ugovor o radu na neodređeno vrijeme bez otkaznog roka sa danom 26.1.2021.godine jer je počinio težu povredu radne obaveze propisanu članom 133. stav 1. tačka 1. Pravilnika o radu tužene, bez prava na otpremninu. Odlukom o otkazu Ugovora o radu na mandatni period broj 01-02-413/21 od 19.2.2021.godine tužitelju je otkazan ovaj ugovor zbog prestanka radnog odnosa. Na navedene Odluke, odnosno na Odluku o otkazu ugovora o radu i na Odluku o otkazu Ugovora o radu na mandatni period, tužitelj je podnio zahtjev za zaštitu prava, koji je Odlukom Upravnog odbora tužene broj 00-1-02-137/21 od 31.3.2021.godine odbijen kao neosnovan.

Na osnovu ovako utvrđenog činjeničnog stanja prvostepeni sud je odbio zahtjev za utvrđenje postojanja diskriminacije jer tužitelj nije učinio vjerovatnim postojanje zaštićenog

osnova i različit tretman po zaštićenoj osnovi (čl. 2. stav 1., 3. stav 1. i 15. Zakona o zabrani diskriminacije), a tužitelj nije dokazao ni postojanje mobinga jer donošenje odluke tužene da tužitelj koristi samo dio godišnjeg odmora ne predstavlja mobing već potrebu organizacije rada tuženog. Prvostepeni sud je odbio kao neosnovan zahtjev da se utvrdi da je jednostrani otkaz ugovora o radu tužitelja od 26.1.2021.godine zakonit cijeneći da tužitelj nije dokazao razloge za ovaj otkaz jer nije dokazao diskriminaciju i mobing, a pri tome, tužena je dokazala razloge za odbijanje da prihvati otkaz bez otkaznog roka zbog potrebe organizacije posla. Zahtjev za poništenje kao nezakonitih odluka o otkazu ugovora o radu od 19.2.2021.godine i isplatu otpremnine je odbijen jer je tužena dokazala postojanje razloga za otkaz (pričinjena teža povreda radne obaveze zbog nedolaska na posao nakon iskorištenog prvog dijela godišnjeg odmora za 2021. godinu), a tužitelju prema članu 111. Zakona o radu ne pripada pravo na otpremninu. Sud nalazi da tužitelju ne pripada pravo na isplatu naknade za prekovremeni rad jer je tužena svojim odlukama broj 31-30-7032/20 od 10.12.2020.godine i broj 01-30-6125/2 od 20.10.2020.godine odobrila tužitelju korištenje slobodnih dana na ime narađenih sati u ukupnom trajanju od 5 slobodnih dana. Zahtjev za isplatu naknade za neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju od 17 dana u iznosu od 1.827,44 KM je odbijen jer je taj dio godišnjeg odmora ostao neiskorišten krivicom tužitelja, a ne tužene kao poslodavca. Kako su odbijeni zahtjevi za isplatu naknade za prekovremeni rad i za isplatu naknade za neiskorišteni dio godišnjeg odmora, odbijen je i zahtjev za uplatu doprinosa za penzijsko invalidsko osiguranje na ove iznose. Prvostepeni sud je usvojio zahtjev za isplatu naknade plaće na ime korištenja dijela godišnjeg odmora za 2021. godinu u iznosu od 431,50 KM, sa kamatom od 24.2.2021.godine do isplate, jer je tužitelj taj dio godišnjeg odmora iskoristio po odluci tužene.

Drugostepeni sud je prihvatio kao pravilne pravne zaključke prvostepenog suda.

Po ocjeni ovog suda nije ostvaren revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Neosnovano tužitelj prigovara da je drugostepeni sud pogrešno rasporedio teret dokazivanja u ovoj pravnoj stvari, zasnivajući taj prigovor na navodima da je žrtva diskriminacije i da nema teret dokazivanja već samo obavezu da učini vjerovatnim da je došlo do diskriminacije.

Prema odredbi člana 15. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije BiH³ (u daljem tekstu: ZZD BiH) kada lice ili grupa lica u svim postupcima predviđenim ovim zakonom, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.

Dakle, suprotno pravnom stavu tužitelja, odredba člana 15. stav 1. ZZD BiH sadrži zajednički i dvostepeni teret dokazivanja za obje stranke u antidiskriminacijskoj parnici, ali sa različitim mjerom utvrđenosti činjenica za tužitelja (pretežna vjerovatnoća) i tuženu (sigurnost/izvjesnost).

Diskriminacija postoji kada se prema određenim licima različito postupa u odnosu na druga lica, u istoj ili uporedivoj situaciji, zbog nekog njihovog ličnog (urođenog ili stečenog) svojstva, pri čemu različito postupanje uključuje svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti (član 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije). Prema odredbi člana 8. stav 1. Zakona o radu F BiH⁴ zabranjena je diskriminacija radnika s obzirom na njihova lična svojstva.

³ „Službeni glasnik BiH“ broj: 59/09 i 66/16

⁴ „Službene novine F BiH“ broj: 26/16 i 89/18

To što tužena nije odobrila tužitelju korištenje cijelog godišnjeg odmora od 29 radnih dana, već samo prvi dio godišnjeg odmora od 12 radnih dana, samo po sebi ne predstavlja akt diskriminacije jer tužitelj nije dokazao postojanje zaštićenog osnova i različit tretman po zaštićenom osnovu da bi postojala diskriminacija. Naime, radnica K.N. kojoj je odobreno korištenje godišnjeg odmora u jednom dijelu zbog odlaska u penziju, ne nalazi u istoj ili sličnoj situaciji kao tužitelj, a ni radnik B.F. kojem je odobreno korištenje godišnjeg odmora u prvom dijelu u trajanju od 15 dana, jer se radi o radniku koji je radio u drugom odjelu u odnosu na tužitelja, pa iz ovih razloga navedeni se ne mogu ni upoređivati sa tužiteljem.

Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradiranje radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog (član 4. stav 3. ZZD BiH), a gotovo identična definicija mobinga sadržana je u odredbi člana 9. stav 5. Zakona o radu F BiH.

Za razliku od opšteg oblika diskriminacije iz člana 2. stav 1. ZZD BiH, razlikovanje po nekoj zaštićenju osnovi nije uslov postojanja mobinga, kao posebnog oblika diskriminacije, pa stoga nije ni predmet dokazivanja u parnicama radi zaštite od mobinga, tako da predmet dokazivanja ne zahtijeva ni test diskriminacije i određivanje komparatora (član 4. stav 3. ZZD BiH). Radnik je u postupku radi zaštite od mobinga dužan dokazati sa stepenom pretežne vjerovatnoće postojanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na njega, a tuženi, da bi oborio pretpostavku mobinga, mora dokazati da nije bilo kontinuiranog zlostavljanja ili da radnje koje tužitelj označava kao mobing nisu mogle imati ponižavajući efekat, odnosno da je degradiranje radnih uslova ili profesionalnog statusa tužitelja nastupilo kao posljedica drugih okolnosti.

Tužitelj nije sa stepenom pretežne vjerovatnoće dokazao da je tužena prema njemu postupala na način koji je za tužitelja ponižavajući ili degradirajući, jer je određivanje korištenja dijela godišnjeg odmora od 12 dana poslodavac preduzeo u cilju efikasnije organizacije posla i radne discipline, što se odnosi na sve zaposlenike i ne predstavlja mobing.

Pravilno je drugostepeni sud primijenio odredbe članova 2. stav 1., 4. stav 3. i 15. stav 1. ZZD BiH, odnosno odredbe člana 9. Zakona o radu F BiH kada je odbio kao neosnovan tužbeni zahtjev tužitelja, bilo da se taj zahtjev razmatra kao zahtjev za zaštitu zbog diskriminacije ili zaštitu zbog mobinga, kao posebnog oblika diskriminacije.

Pravilno su nižestepeni sudovi zaključili da je tužbeni zahtjev za utvrđenje da je jednostrani otkaz ugovora o radu podnesen od tužitelja dana 26.1.2021.godine zakonit jer tužitelj nije dokazao da je nad njim vršena diskriminacija po bilo kojem osnovu, niti mobing, a tužena je dokazala da su postojali opravdani razlozi da ne prihvati ovaj otkaz imajući u vidu poslove koje je radio tužitelj i potrebu tužene da tužitelj nastavi rad u propisanom otkaznom roku.

Po ocjeni ovog suda pravilna je i odluka drugostepenog suda koji je potvrdio prvostepenu presudu u odbijajućem dijelu zahtjeva za poništenje kao nezakonitih odluka o otkazu ugovora o radu od 19.2.2021.godine zbog teže povrede radne obaveze tužitelja (nedolazak na posao nakon iskorištenog prvog dijela godišnjeg odmora za 2021. godinu) primjenom odredbe iz člana 97. stav 1. Zakona o radu i člana 133. stav 1. tačka 1. Pravilnika o radu tužene, jer je tužena dokazala postojanje razloga za otkaz, a tužitelj nije dokazao da je član Vijeća zaposlenika. Pravilno je odlučeno da je neosnovan zahtjev za isplatu otpremnine, naknade za prekovremeni rad, naknade za neiskorišteni dio godišnjeg odmora, uz uplatu doprinosa za penzijsko invalidsko osiguranje iz razloga koje u obrazloženju svoje odluke

navodi drugostepeni sud, a koje kao pravilne prihvata i ovaj sud bez potrebe za njihovim ponavljanjem.

Kako nisu ostvareni revizijski razlozi, kao ni razlog na kojeg ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, to je primjenom odredbe člana 248. ZPP revizija odbijena.

Neosnovan je zahtjev tužitelja za naknadu troškova sastava revizije, jer u revizijskom postupku nije uspio, pa je primjenom odredbe iz člana 397. stav 1. u vezi sa čl. 386. st. 1. ZPP valjalo odlučiti kao u drugom stavu izreke ove presude.

Predsjednica vijeća
Fatima Imamović, s.r.