

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 65 0 Rs 609538 24 Rev
Sarajevo, 11.03.2025. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Gorana Nežirovića, kao predsjednika vijeća, Sanele Kovač-Grabonjić i Sanje Jaramaz-Dedić, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice S.H. iz S., ulica V. broj ..., zastupaju punomoćnici iz Zajedničke advokatske kancelarije Jasmir Muratović, Tanja Hadžagić i Ilvana Bijedić, advokati iz Sarajeva, protiv tuženih: 1.Vienna osiguranje d.d. Sarajevo, ulica Fra Anđela Zvizdovića broj 1. i 2. S.M. iz Sarajeva, ulica A.L.broj ..., koje zastupaju punomoćnici iz Zajedničke advokatske kancelarije Olodar Prebanić i Arela Jusufbašić-Goloman, advokati iz Sarajeva, radi utvrđenja nezakonitosti odluke o otkazu, utvrđenja mobinga i naknade štete, vrijednost spora 150.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice protiv presude Kantonalnog suda u Sarajevu, broj: 65 0 Rs 609538 23 Rsž od 19.06.2024 godine, u sjednici vijeća održanoj 11.03.2025. godine, donio je:

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Odbijaju se zahtjevi tužiteljice i tuženih za naknadu troškova nastalih u povodu revizije.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Sarajevu, broj: broj: 65 0 Rs 609538 16 Rs od 24.04.2023. godine, odlučeno je:

„Odbija se u cijelosti tužbeni zahtjev tužiteljice koji glasi:

Poništava se odluka o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu broj 176-03/16 od 13.09.2016. godine, kao nezakonita.

Poništava se odluka uprave tuženog broj 192-03/16 od 21.10.2016. godine kao nezakonita.

Nalaže se tuženom da vrati tužiteljicu na posao regionalnog voditelja DPM-a koji je obavljala na osnovu ugovora o radu od 31.12.2015. godine ili druge odgovarajuće poslove, da isplati tužiteljici plaću za:

- mjesec oktobar 2016. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.11.2016. godine;
- mjesec novembar 2016. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.12.2016. godine;
- mjesec decembar 2016. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.01.2017. godine;
- mjesec januar 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.02.2017.godine;

-mjesec februar 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.03.2017. godine;

-mjesec mart 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.04.2017. godine;

-mjesec april 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od počev od 01.05.2017. godine;

-mjesec maj 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.06.2017. godine;

-mjesec juni 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.07.2017. godine;

-mjesec juli 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.08.2017. godine;

-mjesec avgust 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.09.2017. godine;

-mjesec septembar 2017. godine iznos od 1.329,23 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.10.2017. godine;

-mjesec oktobar 2017. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.11.2017. godine;

-mjesec novembar 2017. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.12.2017. godine;

-mjesec decembar 2017. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.01.2018. godine;

-mjesec januar 2018. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.02.2018. godine;

-mjesec februar 2018. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.03.2018. godine;

-mjesec mart 2018. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.04.2018. godine;

-mjesec april 2018. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.05.2018. godine;

-mjesec maj 2018. godine iznos od 1.334,20 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.06.2018. godine,

pa do vraćanja na radnom mjesto regionalnog voditelja DPM - a po ugovoru o radu od 31.12.2015. godine ili druge odgovarajuće poslove.

Obavezuju se tuženi da na ime tužiteljice FZ PIO/MIO izvrši uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za period od 13.09.2016. godine pa do vraćanja na radnom mjesto regionalnog voditelja DPM - a po ugovoru o radu od 31.12.2015. godine ili druge odgovarajuće poslove, iznos od 17.457,22 KM.

Utvrđuje se da su tuženi diskriminirali tužiteljicu na način da su poduzimali kontinuirane i ponavljanje radnje koje se ogledaju u nefizičkom uznemiravanju na radnom mjestu (mobing), čija je svrha i namjeravana posljedica degradacija profesionalnog statusa tužiteljice, a koje radnje imaju ponižavajući efekat za tužiteljicu, pa se shodno tome zabranjuje tuženim da prema tužiteljici u buduće poduzimaju radnje kojima bi se tužiteljica uznemiravala na isti ili istovrstan način.

Nalaže se tuženim da solidarno tužiteljici na ime naknade nematerijalne štete, a na ime duševne boli uzrokovane nefizičkim uznemiravanjem na radnom mjestu (mobing), čija je

svrha i namjeravana posljedica degradacija profesionalnog statusa, isplate iznos od 15.400,00 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana 19.10.2016. godine do isplate.

Obavezuje se tuženi da tužiteljici na ime duga izvrši isplati iznos od 119.147,19 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 19.10.2016. godine, te da se tuženi obavežu da tužiteljici solidarno naknade troškove parničnog postupka.”

Tužiteljica je obavezana da tuženim naknadi troškove postupka u iznosu od 14.747,50 KM.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u u Sarajevu, broj: 65 0 Rs 609538 23 Rsž od 19.06.2024 godine, žalba tužiteljice je odbijena i prvostepena presuda potvrđena.

Protiv drugostepene presude reviziju je blagovremeno izjavila tužiteljica i to zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava sa prijedlogom da se revizija uvaži, drugostepena presuda preinači tako što će se u cijelosti usvojiti tužbeni zahtjev tužiteljice i obavežu tuženi da tužitelji naknade troškove parničnog postupka.

U podnesenom odgovoru na reviziju tuženi su osporili osnovanost revizijskih prigovora i predložili da se revizija odbije kao neosnovana, uz obavezivanje tužiteljice da tuženim naknadi troškove na ime sastava odgovora na reviziju.

Nakon što je ispitao pobijanu presudu u smislu odredbe člana 241. stav 1. Zakona o parničnom postupku¹ (u daljem tekstu: ZPP), ovaj sud je odlučio:

Revizija nije osnovana.

Iz činjeničnog stanja koje je utvrđeno u ovom predmetu, za koje je vezan i revizijski sud (član 240. stav 2. ZPP) proizlazi:

Tužiteljica je bila u radnom odnosu kod tuženog na različitim pozicijama od voditeljice tima do Regionalne voditeljice DPM-a sa regiju Sarajevo koje poslove je obavljala na osnovu Ugovora o radu od 31.12.2015. godine, da je bila cijenjena kao dobar radnik društva, za koji je rad višestruko nagrađivana, da je u periodu od 05.02.2016. godine do 12.09.2016. godine bila na neprekidnom bolovanju, da joj je po povratku sa bolovanja dostavljena odluka od 13.09.2016. godine o otkazu ugovora o radu za radno mjesto Regionalne voditeljice te joj je istovremeno ponuđeno obavljanje poslova radnog mjesta Stručne saradnice prodajnog menadžmenta, koju ponudu nije prihvatila, čime su nastupile pravne posljedice otkaza ugovora o radu, a zakonitost odluka osporava tužbenim zahtjevom. Za vrijeme dok se tužiteljica nalazila na bolovanju, dana 01.04.2016. godine stupio na snagu novi Pravilnik o radu Službe direktne prodajne mreže (skraćeno DPM), te je izvršena reorganizacija poslovanja Službe. Razlog za reorganizaciju je bila činjenica da je služba rasla i razvijala se, da su prodajni brojevi rasli, ali su rezultati u smislu dobiti izostajali, što je prezentirano na Upravi, gdje se po iskazu tužene S.M. uvidjelo da ovako originalno uspostavljen sistem rada Službe nije održiv i finansijski neefikasan, pa je predložen da se sistem rada promjeni u drugi koncept, koji je razmotren i odobren na Upravi društva u mjesecu decembru 2015. godine, te definisano da stupi na snagu 01.04.2016. godine, a od 01.01.2016. godine su krenule aktivnosti na pripremi. Kako je u periodu dok je tužiteljica bila na dužem bolovanju, uspostavljan novi koncept rada Službe DPM-a, bilo je neophodno da

¹ „Službene novine F BiH“ broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15

neko upravlja tužiteljčinim timom, a zahtjev Upravi je stigao od rukovodioca Službe. Kako je zaposlenica A.B. tada bila jedini voditelj u regiji Sarajevo odlučeno je da ona upravlja i koordinira radom i timom sa kojim je radila tužiteljica ali više nije mogla pokrivati i regiju Mostar, te je tuženi zaposlio radnika N.Š. na mjesto regionalnog voditelja u Mostaru. Pravilnikom u karijernoj strukturi Službe bilo predviđeno imenovanje maksimalno četiri Regionalna voditelja DPM-a i to za regije: Centralna regija, Sjeverozapadna regija, Sjeveroistočna regija i Južna regija, dakle jedan voditelj za svaku regiju. Nakon što je tuženi poslodavac uvidio da Služba funkcioniše i sa samo jednim regionalnim voditeljem u Sarajevu, odlučeno je da će se na toj poziciji zadržati A.B., a da tužiteljica bude preraspoređena na drugo radno mjesto. Nakon povratka tužiteljice sa bolovanja, dostavljena joj je odluka o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu broj 176-03/16 od 13.06.2016. godine, kojom je tužiteljici otkazan ugovor o radu za poziciju Regionalnog voditelja i istovremeno joj ponuđen novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta, Stručni saradnik prodajnog menadžmenta. Kao razlog za donošenje odluke je navedeno da je dana 05.02.2016. godine kod tužiteljice nastupila privremena spriječenost za rad, koja je trajala duže od 6 mjeseci, da je prije odlaska tužiteljice na bolovanje broj izvršitelja na poslovima i zadacima koje je obavljala bio veći od predviđenog Pravilnikom o radu Službe DPM-a, te budući da se s ciljem optimizacije poslovnih aktivnosti i troškova poslovanja društva pokazalo opravdanim i optimalnim, društvo je poslovne aktivnosti Službe organizovalo u skladu sa Pravilnikom o radu i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, zbog čega tužiteljicu nije moguće vratiti na poslove radnog mjesta koje je obavljala prije nastupanja privremene spriječenosti za rad, pa je u skladu sa odredbom člana 72. Zakona o radu, tuženi tužiteljicu rasporedio na druge poslove, odnosno otkazao ugovor o radu, uz istovremenu ponudu zaključenja novog ugovora o radu. Kada je u pitanju visina plaće na novom radnom mjestu članom 5. Ugovora o radu na neodređeno vrijeme broj 3355/16 (ponuđeni ugovor o radu) je utvrđeno pravo na osnovnu bruto plaću u iznosu od 2.000,00 KM, koji iznos plaće je identičan plaći Regionalnog voditelja DPM-a prema Pravilniku o radu službe. Pri tome, novim ugovorom o radu nije predviđena isplata varijabilnog dijela plaće u obliku provizije koja je tužiteljici isplaćivana na mjestu Regionalnog voditelja. Prema nalazu i mišljenju vještaka finansijske struke visina neisplaćene provizije za period od 01.09.2012. do 24.02.2020. godine iznosi 119.147,19 KM.

U odnosu na zahtjev za utvrđenje da je tužiteljica diskriminirana tvrdeći da su tuženi poduzimali kontinuirane i ponavljanje radnje koje se ogledaju u nefizičkom uznemiravanju na radnom mjestu (mobing), tužiteljica je u svom iskazu navela da je bila preopterećena poslom, da nije koristila godišnji odmor, da je radila i za vrijeme bolovanja, da je upravo zbog činjenice da je bila najbolji radnik tuženog i da je višestruko nagrađivana postala žrtva mobinga, u periodu od kraja 2015. godine (oktobar-novembar) do otkaza ugovora o radu 13.09.2016. godine. Prema izjavama saslušanih svjedoka, zaposlenika tuženog, E.N., J. K., S. M. i A.B., odnos drugotužene S.M. prema tužiteljici je bio u granicama poslovne saradnje, onako kako nadređeni treba da se odnosi prema radnicima, a neki od svjedoka su smatrali da je tužiteljica bila u povlašćenom položaju u odnosu na druge radnike. Svjedok S. se izjasnio da je u tom periodu bilo dosta pritužbi na rad tužiteljice, koja je uvijek imala problem, uvijek bila u pravu, a drugi u krivu. Niko od saslušanih svjedoka nije čuo tvrdnju tužiteljice da je tužena S.M. nazivala tužiteljicu „kancerom društva koji treba amputirati“. Svjedok M. M. u iskazu je izjavila da je bila prisutna sastanku na kome je S.M. govorila da se „pojedinaac treba odstraniti kao neki kancer“ ali da tužiteljicu nije direktno nazvala „kancerom“ već je svjedokinja kroz njeno izlaganje „osjetila“ da je to upućeno tužiteljici. Analizirajući pismene poruke izmijenjene putem e-maila između sudionika ovog postupka, posebno drugotužene i tužiteljice, utvrđeno je da sadržaj e-mailova predstavlja redovnu

poslovnu komunikaciju koja u jednom trenutku ukazuje da su nadređeni, pa i drugotužena S. M., bili svjesni obima posla koji obavlja tužiteljica uz iskazivanje poštovanja njenim sposobnostima. Sadržaj e-mail poruka dokazuje da su kolege pomagale u obavljanju poslova tužiteljici, ali je evidentan i nespornost tužiteljice sa kolegama koje su joj pomagale u pripremanju sastanka sa članovima Uprave Sparkasse banke, da se u jednom od e-mailova tužiteljica izvinjava S.M. za svoj način komunikacije na sastanku. Tužiteljica u iskazu je izjavila da je za vrijeme bolovanja bila u stalnoj komunikaciji sa svojim timom, dok su svjedoci D.Z. i S.B., članovi tima tužiteljice izjavili da su tokom bolovanja pozivali tužiteljicu i tražili od nje pomoć, te da im niko nije rekao da je ne zovu.

U nalazu i mišljenju dostavljenom sudu dana 26.02.2019. godine vještak medicinske struke Omer Čemalović iznosi mišljenje da je tužiteljica bila izložena dugotrajnom stresu, traumatizaciji čije ishodište je u odnosu prema njoj na radnom mjestu, odnosno radu u atmosferi nesigurnosti, neizvjesnosti te neprimjerenih zahtjeva da mora raditi iako je očigledno bila vrlo bolesna te se brinula za bolesno dijete. Kompletna ta atmosfera imala je vrlo jak i prolongiran stresogeni potencijal, da su duševne smetnje prisutne u vidu anksiozno depresivnog (praktično perzistirajućeg trajanja) poremećaja i nesporno su dovele do promjena na planu njene ličnosti što i sama prepoznaje zbog čega je umanjeno njene opšte životne sposobnosti prisutno u procentu od 12%.

U iznesenoj činjeničnoj i pravnoj situaciji, prvostepeni sud je izveo zaključak da je prvotuženi tužiteljici i zakonito otkazao ugovor o radu i ponudio zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima jer je tuženi postupio u skladu sa odredbama člana 72. stav 3. i člana 107. Zakona o radu zbog čega je odbijen zahtjev tužiteljice za poništenje odluka o otkazu ugovora, zahtjev za vraćanje na rad kod tuženog na poslove koje je obavljala po ugovoru o radu od 31.12.2015. godine te da joj tuženi poslodavac isplati naknade plaća. Prvostepeni sud je zaključio da je prestankom radnog odnosa tužiteljici prestalo i pravo da od tuženog traži isplatu varijabilnog dijela plaće-provizije u iznosu od 119.147,19 KM jer Pravilnik o radu Službe DPM-a (član 5.2.1. Provizija za zaključenje ugovora o osiguranju) propisuje da u slučaju prestanka ugovora o radu radnika unutar karijerne strukture Službe DPM-a gubi pravo na isplatu varijabilnog dijela plaće po osnovu nedospjele provizije za ugovore o osiguranju za čije je zaključenje posredovao.

U odnosu na tužbeni zahtjev za utvrđenje da je tužiteljica diskriminisana na radnom mjestu, sud je naveo da je tužiteljica trebala učiniti vjerovatnim da su se postupanja temeljem kojih traži sudsku zaštitu dogodila, a nakon toga tuženi moraju dokazati da se to uopće nije dogodilo ili da je tužiteljica pogrešno okarakterisala to što se dogodilo kao mobing, odnosno dužni su dokazati da u njihovim radnjama nije bilo elemenata nedozvoljenog. Prvostepeni sud je iz provedenih dokaza izveo zaključak da nedostaje uslov za utvrđenje mobinga, a to je vremenski kontinuitet u kome se ponavljaju radnje koje imaju karakter ovog oblika diskriminacije, da postupanje prvotuženog kao poslodavca i drugotužene kao nadređene osobe (u svakom pojedinom slučaju) nema elemente mobinga, odnosno bilo kakvog sistemskog šikanoznog ili zlonamjernog ponašanja s ciljem degradacije radnih uslova ili profesionalnog statusa tužiteljice, pa je zahtjev tužiteljice za utvrđivanje mobinga odbijen kao neosnovan. Sud je cijenio dopustivim osjećaj nelagodne atmosfere na radnom mjestu, ali objektivnih pokazatelja o tome da je tužiteljica bila stavljena u položaj stigmatiziranog radnika tuženog nema, a za postojanje odštetne odgovornosti (protupravna štetna radnja, šteta i adekvatna uzročno posljedična veza), sud je mogao obavezati tužene da naknade utuženu nematerijalnu štetu tužiteljici, samo ukoliko je dokazano postojanje protupravnih postupaka koji imaju obilježja mobinga, kao i da su ti protupravni postupci u uzročnoj vezi s nastalom štetom. Obzirom da sud u toku postupka nije utvrdio postojanje protupravne štetne radnje,

zaključio je da nema ni osnova da se udovolji tužbenom zahtjevu tužiteljice za naknadu nematerijalne štete na ime duševne boli u iznosu od 15.400,00 KM.

Neosnovano tužiteljica prigovara i da je drugostepena presuda zahvaćena povredom odredaba parničnog postupka iz člana 209. u vezi sa članovima 8., 101., 184. 188., 191. stav 4. i 231. ZPP.

Suprotno prigovoru tužiteljice, pravilno je drugostepeni sud zaključio da je prvostepeni sud izvedene dokaze cijenio u skladu sa odredbom člana 8. ZPP i na osnovu slobodne ocjene izvedenih dokaza utvrdio pravno relevantne činjenice u ovoj pravnoj stvari pa tako i iskaze tužiteljice, drugotužene, saslušanih vještaka i svjedoka, zaposlenika prvotuženog u relevantnom vremenskom periodu kao i obimne materijalne dokumentacije. Prvostepeni sud je u obrazloženju svoje presude opisao pojedinačnu ocjenu dokaza, doveo svaki ocijenjeni dokaz u vezu sa drugim dokazima i izveo zaključak o nedokazanosti odlučnih činjenica. Ocjena pravnih učinaka utvrđenog činjeničnog stanja ne nalazi se u sferi primjene procesnog zakona, već pravilne primjene materijalnog prava.

Neosnovano tužena prigovara pogrešnoj primjeni odredbe člana 101. ZPP navodeći da je zbog presigniranja predmetnog spisa drugoj sudiji, bila prisiljena saglasiti se čitanjem iskaza svjedoka koji su dati tri godine prije donošenja odluke. Naime, odredba člana 101. ZPP odražava načela usmenosti i neposrednosti kao temeljnih načela parničnog postupka. Međutim, ista odredba predviđa mogućnost odstupanja od navedenih načela, pod uvjetom da je to predviđeno ovim zakonom. U predmetnom postupku, ročište je održano pred novim sudijom, a sve zbog bolesti i dugotrajnog bolovanja prethodno postupajuće sudije. Pri takvoj okolnosti, tužiteljica se u skladu sa odredbom člana 114. stav 2. ZPP saglasila sa čitanjem zapisnika o izvođenju dokaza saslušanjem svjedoka i vještaka, na koji način se djelimično, dobrovoljno odrekla načela neposrednosti u cilju ekonomičnosti postupka, pri čemu je načelo dispozicije stranaka došlo do potpunog izražaja obzirom da novi sudija pred kojim se drži ročište, ne bi mogao odlučiti da ponovo ne sasluša svjedoke i vještake, ukoliko se strana od tome nije saglasila. Prigovor koji se odnosi na kašnjenje suda u izradi presude i neobavješćavanje stranaka o odgodi datuma donošenja presude iz člana 184. i 188. ZPP bi predstavljale relativno bitne povrede odredaba parničnog postupka, koje u konkretnom slučaju nisu bile od uticaja na donošenje zakonite i pravilne odluke (član 209. stav 1. ZPP).

Neprihvatljiv je prigovor tužiteljice da je obrazloženje nižestepenih presuda proizvoljno, arbitrarno i nedovoljno. Obrazloženja presuda nižeg stepena sadrže razloge o odlučnim činjenicama koje su sudovima poslužile kao stvarni i pravni osnov za donošenje odluke. Ti razlozi nisu nejasni niti nepotpuni, omogućavaju stranci da shvati odluke i protiv istih instruiira svoje pravne lijekove, tako da obje presude nižeg stepena po svom sadržaju odgovaraju zahtjevu koji je u tom pogledu postavljen odredbama člana 191. stav 4. ZPP.

Tužiteljica kroz sadržaj svoje revizije, iznosi navode kojima drukčije ocjenjuju izvedene dokaze i iznosi drukčije činjenične zaključke od zaključaka sudova nižeg stepena. Kako se prema odredbi člana 240. stav 2. ZPP revizija ne može izjaviti zbog pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja, to ovaj sud nije mogao ispitivati i uzeti u razmatranje činjenične navode iznesene u reviziji.

Suprotno prigovoru tužiteljice, drugostepeni sud je u obrazloženju svoje odluke ocijenio žalbene navode koji su od odlučnog značenja sa aspekta predmeta spora, pravilno primjenjujući odredbu člana 231. ZPP.

Nije ostvaren ni revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Bez osnova je prigovor tužiteljice da su odluka tuženog poslodavca o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu od 13.09.2016. godine i odluka broj 192-03/16 od 21.10.2016. godine ništave jer ih je donio isti organ tuženog smatrajući da je takvo postupanje poslodavca kod otkazivanja ugovora o radu nezakonito.

Odredbom člana 114. stav 1. Zakona o radu² propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava, dok je stavom 2. istog člana propisano da ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješenju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom, dok stavom 3. istog člana propisano radnik ne može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ako prethodno nije podnio poslodavcu zahtjev za ostvarivanje povrijeđenog prava iz radnog odnosa iz stava 1. ovog člana Zakona.

Iz sadržine odredbe člana 114. Zakona o radu se može zaključiti da je prethodno obraćanje radnika poslodavcu u pogledu prava iz radnog odnosa procesna pretpostavka za dopuštenost tužbe za zaštitu prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom i tu pretpostavku je tužiteljica ispunila. Međutim, kako navedenom zakonskom odredbom nije propisano da o zahtjevu zaposlenika za zaštitu povrijeđenog prava odlučuje drugi organ poslodavca od onog koji je donio osporenu odluku, to se može zaključiti da zahtjev radnika iz člana 114. stav 1. Zakona o radu predstavlja remonstrativno pravno sredstvo, što znači da o njemu odlučuje poslodavac koji je i donio osporenu odluku.

U odnosu na prigovor revidentice da je tuženi odluku o otkazu ugovora o radu donio bez saglasnosti Vijeća zaposlenika prema odredbama članova 23. stav 2. i člana 26. stav 1. tačka 2. Zakona o vijeću zaposlenika³, ovaj sud nalazi da iz iskaza drugotužene, radnici prvotuženog nisu formirali vijeće zaposlenika ni sindikat, a što tužiteljica u toku postupka nije osporavala pa je ovaj revizijski prigovor tužiteljice neosnovan.

Neosnovan je revizioni prigovor pogrešne primjene odredbe člana 72. stav 3. Zakona o radu kojom je propisano da ukoliko ne postoji mogućnost da se radnik koji je bio privremeno spriječen za rad duže od šest mjeseci vrati na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove, poslodavac ga može rasporediti na druge poslove prema njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Nižestepeni sudovi su pravilno cijenili da je otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora prethodilo bolovanje tužiteljice duže od šest mjeseci, u kom periodu su uslijedile organizacione promjene kod prvotuženog stupanjem na snagu novog Pravilnika o radu Službe direktne prodajne mreže od 01.04.2016. godine te je izvršena reorganizacija poslovanja Službe u kojoj je smanjen broj regionalnih voditelja, maksimalno četiri. Tužiteljica je bila voditeljica jednog regionalnog tima za Sarajevo, dok je drugi tim vodila njena kolegica za istu regiju, koja je odlaskom tužiteljice na bolovanje preuzela i tužiteljčin tim, a obzirom da je Služba dobro funkcionisala samo sa jednim regionalnim voditeljem u Sarajevu, odlučeno je da će se na toj poziciji zadržati zaposlenica koja je radila te poslove prije, u toku i nakon tužiteljčinog povratka sa bolovanja, a tužiteljici je ponuđen novi ugovor o radu za obavljanje

²,Sl. novine FBiH“, broj: 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022)

³ „Službene novine F BiH“ broj: 38/04

poslova radnog mjesta, Stručni saradnik prodajnog menadžmenta na neodređeno vrijeme sa identičnom plaćom kao regionalnog voditelja ali bez mogućnosti isplate varijabilnog dijela plaće, koju ponudu je tužiteljica odbila.

Stoga, kako je tužiteljica odbila ponudu prvotuženog poslodavca za zaključenje izmijenjenog ugovora o radu sa punim radnim vremenom na odgovarajućim poslovima Stručnog saradnika prodajnog menadžmenta na neodređeno vrijeme, pravilan je zaključak nižestepenih sudova da prvotuženi nije povrijedio tužiteljičino pravo na rad nakon privremene spriječenosti, prema odredbi člana 72. stav 3. Zakona o radu.

Tužiteljica prigovara da je prvotuženi postupio suprotno odredbi člana 96. stav 3. Zakona o radu kojom je propisano da ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu u smislu stava 1. tačka a. ovog člana, poslodavac namjerava da zaposli radnika sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spremlje ili na istom radnom mjestu, prije zapošljavanja drugih lica dužan je ponuditi zaposlenje onim radnicima čiji su ugovori o radu otkazani.

Tužiteljica kao razlog nezakonitog postupanja, ističe da je u periodu od godinu dana na radnom mjesto Regionalnog voditelja u odjelu prodaje Banja Luka, zaposlena druga osoba. Međutim, kako se radi o drugom regionalnom timu, naknadno formiranom, ne radi se o istom radnom mjestu, budući da je tužiteljici otkazan ugovor o radu sa mjesta voditeljice regionalnog tima za Sarajevo, to je prigovor revidentice odbijen kao neosnovan.

Suprotno prigovoru revidentice koji se odnosi na zahtjev za isplatu provizija u iznosu od 119.147,19 KM, pravilno su nižestepeni sudovi odbili tužbeni zahtjev, obzirom da je takva isplata u suprotnosti sa Pravilnikom o radu Službe DPM-a (član 5.2.1. Provizija za zaključenje ugovora o osiguranju) kojim je propisano da u slučaju prestanka ugovora o radu radnika unutar karijerne strukture Službe DPM-a, radnik gubi pravo na isplatu varijabilnog dijela plaće po osnovu nedospjele provizije za ugovore o osiguranju za čije je zaključenje posredovao, pa obzirom na utvrđenu činjenicu da je tužiteljici otkazan ugovor o radu, a prema pravilima prvotuženog ova isplata se veže za rad, to je pravo tužiteljice na isplatu provizije prestalo prestankom radnog odnosa kod prvotuženog.

Neosnovano tužiteljica prigovara da je drugostepeni sud propustio primijeniti odredbu člana 15. stav 1 Zakona o zabrani diskriminacije BiH⁴ (u daljem tekstu: ZZD BiH), kojom odredbom je propisano da 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.

Stepen vjerovatnosti da je došlo do diskriminacije, koga ima u vidu odredba člana 15. stav 1. ZZD BiH, je pretežna, a ne visoka vjerovatnoća. Pretežna vjerovatnoća postoji kada se zaključak o postojanju diskriminacije čini izglednijim od zaključka da diskriminacije nije bilo, a ti izgledi se zasnivaju na dokazima na kojima se zasniva tvrdnja da je došlo do diskriminacije.

Kada tužitelj sa stepenom pretežne vjerovatnoće dokaže da je do diskriminacije došlo, tada se na tuženog prebacuje teret da sa stepenom sigurnosti (izvjesnosti) dokaže da nije došlo do diskriminacije. Vjerovatnoću, kao stepen dokazanosti činjenica u postupku, pravna teorija, ali i sudska praksa, dijeli na pretežnu i visoku vjerovatnoću. Pretežna vjerovatnoća je niži stepen dokazanosti činjenica od visoke vjerovatnoće i kao takva je povoljnija za žrtvu diskriminacije, za tužitelja (pretežna vjerovatnoća) i tuženog (sigurnost/izvjesnost).

⁴ „Službeni glasnik BiH“ broj: 59/09 i 66/16

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 BiH⁵ zabranjena je diskriminacija radnika s obzirom na njihova lična svojstva.

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.

Za razliku od općeg oblika diskriminacije iz člana 2. stav 1. ZZD BiH, razlikovanje po nekoj zaštićenoj 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.

Suprotno prigovoru tužiteljice, pravilno su nižestepeni sudovi primjenom odredbe člana 9. Zakona o radu, odbili zahtjev tužiteljice za utvrđenje da su je tuženi diskriminirali na način da su poduzimali kontinuirane i ponavljanje radnje koje se ogledaju u nefizičkom uznemiravanju na radnom mjestu (mobing), čija je svrha i namjeravana posljedica degradacija profesionalnog statusa tužiteljice, a koje radnje imaju ponižavajući efekat za tužiteljicu.

Naime, tužiteljica je tvrdila da je bila izložena mobingu u periodu od kraja 2015. godine (oktobar-novembar) do otkaza ugovora o radu 13.09.2016. godine, a da je postala žrtva mobinga upravo zbog činjenice da je bila najbolja zaposlenica i zarađivala veliki novac, smatrajući da je to previše koštalo prvotuzenog. Međutim, pravilno nižestepeni sudovi zaključuju da nedostaje uslov za utvrđenje mobinga, a to je vremenski kontinuitet u kome se ponavljaju radnje koje imaju karakter ovog oblika diskriminacije jer da bi se mobing razlikovao od pojedinačnih incidenata ili pojava na radnom mjestu nastalih uslijed stresa, sam zakonodavac je propisao da radnje mobinga moraju biti ponavljane. Tužiteljica se u relevantnom periodu nalazila većinom na bolovanju i nije učestvovala u radu prvotuzenog, a prisustvo sastancima na kojima je, zajedno sa ostalim zaposlenicima, bila opomenuta od strane drugotuzene kao nadređene, zbog teško narušenih međuljudskih odnosa koji su prelazili odnos zdrave konkurencije između dva tima iste regije, obavljanje kompleksih poslova, koji su tužiteljici povjeravani upravo zbog njenih sposobnosti, komunikacija sa svojim timom dok se nalazila na bolovanju, koja nije inicirana od strane njenih nadređenih nego zaposlenika kojima je tužiteljica rukovodila, nemaju elemente mobinga, odnosno bilo kakvog sistemskog šikanoznog ili zlonamjernog ponašanja s ciljem degradacije radnih uslova ili profesionalnog statusa tužiteljice. Tvrdnju tužiteljice da je drugotuzena S.M. nazivala

⁵ „Službene novine F BiH“ broj: 26/16 i 89/18

tužiteljicu „kancerom društva koji treba amputirati“, nije potvrdio niko od saslušanih svjedoka.

Otkaz ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu kojeg tužiteljica nije prihvatila, sam po sebi ne može predstavljati akt diskriminacije ili mobinga obzirom da poslodavac, u cilju ekonomski uspješnijeg poslovanja, ima pravo organizirati poslovanje onako kako smatra najboljim.

S obzirom na navedeno, ovaj sud je revizione navode tužiteljice ocijenio u cijelosti kao neosnovane, a kako nije utvrđeno ni postojanje razloga na koje revizijski sud pazi po službenoj dužnosti, reviziju je na osnovu odredbe člana 248. ZPP valjalo odbiti.

U skladu sa odredbom člana 397. stav 1., a u vezi sa članom 386. stav 1. ZPP odbijen je zahtjev tužiteljice za naknadu troškova sastava revizije jer ista nije postigla uspjeh u revizijskom postupku, dok je primjenom odredbe člana 397. stav 1. u vezi sa članom 387. stav 1. ZPP odbijen zahtjev tuženih za naknadu troškova sastava odgovora na reviziju jer ti troškovi nisu bili potrebni radi vođenja parnice.

Predsjednik vijeća

Goran Nežirović, s.r.