

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 65 0 Rs 576607 25 Rev
Sarajevo, 24.06.2025. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Emine Hulusija kao predsjednice vijeća, Josipa Vukovića i Zlate Džafić, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice N. T. iz S., Ulica..., koju zastupa punomoćnica Adela Duraković, advokat iz Sarajeva, protiv tuženih: 1. Agencija za bankarstvo Federacije Bosne i Hercegovine sa sjedištem u Sarajevu, Ulica Zmaja od Bosne br. 47 b i 2. Z. B. iz S., oba tužena zastupa punomoćnik Nermin Vila, advokat iz Sarajeva, radi utvrđenja diskriminacije i naknade nematerijalne štete, v.s. 56.125,46 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice protiv presude Kantonalnog suda u Sarajevu broj 65 0 Rs 576607 11 Rsž od 19.12.2024. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 24.06.2025. godine, donio je sljedeću:

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 Sarajevu broj 65 0 Rs 576607 16 Rs od 03.12.2020. godine odlučeno je:

“Odbija se tužbeni zahtjev kojim je traženo da se utvrdi da je tužiteljica od strane tuženih trpjela mobing na radu u periodu od 15.01.2014. godine pa do 02.03.2017. godine i to; ukidanjem radnog mjesta bez ikakvog ekonomskog razloga, neraspoređivanjem na drugo radno mjesto koje odgovara stručnoj spremi, iskustvu i posebnim znanjima, stavljanjem u neravnopravan i ponižavajući položaj u odnosu na druge uposlenike, isključivanja iz procesa rada i neadekvatnog određivanja koeficijenta za poslove svog radnog mjesta, čime su degradirali radne uvjete i profesionalni status, te narušili ugled, čast i prava ličnosti tužiteljice.

Odbija se tužbeni zahtjev kojim je traženo obvezivanje tuženih da tužiteljici isplate iznos od 16.000,00 KM na ime naknade nematerijalne štete zbog pretrpljenih duševnih bolova usljed narušavanja ugleda, časti i prava ličnosti tužiteljice, mobingom na radu za period od 15.01.2014. godine do 02.03.2017. godine, sa zakonskom zateznom kamatom počev od 24.05.2016. godine pa do isplate, u roku od 15 dana.

Odbija se tužbeni zahtjev kojim je traženo nalaganje tuženom Federacija BiH, Agenciji za bankarstvo FBiH, da tužiteljici na ime razlike plaća za period od 15.01.2014. do 02.03.2017. godine isplati ukupan iznos od 8.995,52, sa zakonskom zateznom kamatom od 24.05.2016. godine pa do isplate, u roku od 15 dana.

Odbija se zahtjev tužiteljice za naknadu troškova parničnog postupka u iznosu od 9.512,10 KM, u roku od 15 dan.

Nalaže se tužiteljici da nadoknadi tuženim troškove parničnog postupka u iznosu od 6.377,00 KM, u roku od 15 dana, a dio zahtjeva za naknadu troškova u iznosu od 10.471,00 KM se odbija.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Sarajevu broj 65 0 Rs 576607 21 Rsž od 19.12.2024. godine žalba tužiteljice se odbija i prvostepena presuda potvrđuje.

Odbijaju se zahtjevi parničnih stranaka za naknadu troškova nastalih u postupku povodom žalbe.

Protiv drugostepene presude reviziju je blagovremeno izjavila tužiteljica, zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava. Predlaže da se revizija usvoji, pobijana presuda preinači i tužbeni zahtjev usvoji u cijelosti ili pobijana presuda ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

U odgovoru na revizije tuženi su osporili osnovanost navoda revizije, predlažući da sud istu odbaci kao nedopuštenu ili odbije kao neosnovanu.

Ispitujući pobijanu presudu u skladu sa članom 241. Zakona o parničnom postupku (Službene novine F BiH br. 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15 - u daljem tekstu ZPP), ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Revizija nije osnovana.

Ispitujući pobijanu presudu u smislu odredbe člana 241. stav.1. Zakona o parničnom postupku¹ (u daljem tekstu ZPP), ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

U postupcima koji se vode po tužbama za zaštitu od diskriminacije-mobinga, kakav je konkretni postupak, revizija je uvijek dozvoljena u skladu sa članom 13. stav 2. u vezi sa članom 12. Zakona o zabrani diskriminacije².

Neosnovano se u reviziji ističe da su presude nižestepeni sudova kontradiktorne same sebi i nejasne, jer između izreke i obrazloženja predmetnih presuda, ne proizlazi kontradiktornost ili nejasnoća. Upravo suprotno, obrazloženja nižestepeni presuda sačinjena su u svemu saglasno odredbi člana 191. stav 4. Zakona o parničnom postupku, obzirom da odluke sadrži razloge o svim odlučnim činjenicama sa aspekta predmeta spora, jasne su, razumljive i utemeljene na sadržaju izvedenih dokaza, tako da ne sadrže nedostatke zbog kojih se ne bi mogle ispitati, pa prema tome, nije bilo povreda iz člana 209. ZPP.

Nije ostvaren ni revizijski prigovor pogrešne primjene materijalnog prava.

Predmet spora je zahtjev tužiteljice za utvrđenje diskriminacije-mobinga, uslijed čega potražuje naknadu nematerijalne štete i isplatu razlike plaće. Tužiteljica svoje zahtjeve zasniva na tvrdnji da je od strane tuženih trpjela mobing na radu u periodu od 15.01.2014. godine pa do 02.03.2017. godine, i to: 1) zbog ukidanja radnog mjesta tužiteljice „viši kontrolor za propise“ koje ukidanje, po ocjeni tužiteljice, nije bilo posljedica organizacionih promjena, 2) isključivanja iz procesa rada i degradiranja rasporedom na radno mjesto „viši stručni suradnik za pravna pitanja“ u Samostalnom odjelu za razvoj, 3) primoravanju na potpisivanje aneksa ugovora o radu i vođenjem neosnovanog disciplinskog postupka, 4) neraspoređivanjem na poslove u periodu od 15.01.2014. godine do 07.03.2014. godine; 5) neadekvatnom određivanju koeficijenta za obračun plaće na radnom mjestu „viši stručni suradnik za pravna pitanja“ u Samostalnom odjelu za razvoj od 05.05.2014. godine; 6) onemogućavanjem napredovanja

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

² „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ br. 59/09 i 66/16

tužiteljici i rasporedom drugih zaposlenika po osnovu ugovora na određeno vrijeme, te 7) uskraćivanjem pristupa informacijama o raspoređivanju zaposlenika na rukovodna radna mjesta.

Prema činjeničnim utvrđenjima nižestepenih sudova, u bitnom je nesporno utvrđeno:

- da je tužiteljica od 2002. godine zaposlena kod prvotuzenog - Agenciji za bankarstvo F BiH, prvo kao stručni saradnik za propise, zatim u periodu 2009. - 2014. godine kao viši stručni saradnik – viši kontrolor za propise u Sektoru za pravnu podršku i licenciranje, Odjeljenje za propise, te u periodu 2014. - 2017. godine u Samostalnom odjelu za razvoj na poslovima višeg stručnog saradnika za pravna pitanja, a od 2017. godine i dalje u Sektoru za restrukturiranje banaka, Odjel za restrukturiranje na poslovima višeg stručnog saradnika – višeg kontrolora za restrukturiranje;

- da se povodom tužbe tužiteljice protiv prvotuzenog vodi parnični postupak pod brojem: 65 0 Rs 440657 14 Rs radi poništenja aneksa ugovora o radu od 5.5.2014. godine i odluke o izricanju disciplinske mjere od 26.3.2014.godine, a iz razloga što je tužiteljica odbila potpisati aneks ugovora o radu kojim se raspoređuje na poslove „višeg stručnog saradnika za pravna pitanja“, što su tuženi kvalificirali kao nepostupanje po nalogu direktora i pokrenuli disciplinski postupak u kojem je tužiteljici izrečena disciplinska mjera opomena pred otkaz zbog teže povrede radne obveze, a nakon čega je tužiteljica potpisala aneks ugovora o radu 5.5.2014. godine;

- da je tužiteljica 2015. godine stekla akademsko zvanje doktora znanosti na temu „Metode restrukturiranja banaka u krizi“, i to i uz finansijsku potporu prvotuzenog prema ugovoru iz 2009. u iznosu od 6.000 Eura;

- da se nakon sticanja zvanja doktora znanosti tokom 2016. godine tužiteljica u više navrata pismenim putem obraćala tuženim radi imenovanja na više pozicije rukovodioca ili direktora, kojim molbama nije udovoljeno, te da se u periodu maj 2016. godine do februara obraćala tuženim radi pristupa informacijama, s tim da na donesena rješenja o odbijanju zahtjeva nije podnosila tužbu u upravnom sporu;

- da je prema nalazu i mišljenja vještaka medicinske struke Ćemalović Omera od 28.08.2019. godine, u periodu od 15.01.2014. do 01.03.2014. godine, tužiteljica trpila duševnu bol koja se u jakom stanju izraženosti javljala 3 sedmice, srednjem stepenu oko 7 sedmica i lakom stepenu izraženosti 10 mjeseci;

- da prema nalaza i mišljenja vještaka ekonomske struke Čebo Mirsade od 03.10.2019. godine, razlika plaće tužiteljici u spornom periodu od 15.01.2014. do 02.03.2014. godine, obračunata primjenom koeficijenta 6,00, u odnosu na isplaćeni iznos plaće utvrđene po koeficijentu 5,50, iznosi 8.995,51 KM.

Na osnovu ovakvog utvrđenog činjeničnog stanja prvostepeni sud je odbio tužbeni zahtjev (stav I izreke) pobijane presude, u odnosu na utvrđenje da je tužiteljica od strane tuženih trpila mobing na radu u periodu od 15.01.2014. godine pa do 02.03.2017. godine, zbog ukidanja radnog mjesta i rasporeda na druge poslove i radne zadatke uslijed donošenja Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o sistematizaciji poslova i radnih mjesta (stupio na pravnu snagu 15.01.2014. godine), zatim zbog neraspoređivanja na drugo radno mjesto koje odgovara njenoj stručnoj spremi, iskustvu i posebnim znanjima, stavljanja u neravnopravan i ponižavajući položaj u odnosu na druge uposlenike, te isključivanja iz procesa rada i neadekvatnog određivanja koeficijenta za poslove svog radnog mjesta, zaključivši da tužiteljica nije učinila vjerovatnim postojanje mobinga u radnjama tuženih koje bi se mogle kvalificirati

kao mobing, te da tuženi svojim postupanjima nisu degradirali radne uvjete i profesionalni status, kao i narušili ugled, čast i prava ličnosti tužiteljice, odnosno da tužiteljica od strane tuženih nije trpila mobing.

Obzirom da ovakvo utvrđenje prvostepenog suda isključuje pravo tužiteljice na naknadu nematerijalne štete, odbijen je tužbeni zahtjev tužiteljice (stav II izreke) za naknadu nematerijalne štete po osnovu pretrpljenih duševnih bolova uslijed narušavanja ugleda časti i prava ličnosti, mobingom na radu u periodu od 15.01.2014. godine do 02.03.2017. godine, kao i zahtjev za isplatu razlike plaće za isti period (stav III izreke), a iz razloga što tužiteljica nije dokazala pravni osnov po kojem bi tužiteljici pripadalo pravo na obračun plaće po većem koeficijentu (6,00) od ugovorenog (5,50) u skladu s kojim koeficijentom je tužiteljici plaća isplaćivana za sporni period.

Odlučujući o žalbi tužiteljice drugostepeni sud je istu odbio, nalazeći da je podnošenjem tužbe dana 24.05.2016. godine, u skladu sa odredbom člana 13. stav 4. Zakona o zabrani diskriminacije („Službene novine F BiH, broj: 59/2009), tužiteljica propustila subjektivni rok od tri mjeseca, kao i objektivni rok od godine dana za sudsku zaštitu za radnje koje smatra radnjama mobinga, a učinjene su u periodu januar 2014. – maj 2014. godine, i odnose se na radnje ukidanja radnog mjesta i raspoređivanja na poslove višeg stručnog suradnika za pravna pitanja u periodu 15.01.2014.-07.03.2014. godine, vođenje neosnovanog disciplinskog postupka i izricanje disciplinske mjere, te primoravanjem na potpisivanje aneksa ugovora o radu kojim aneksom su joj umanjena prava iz osnovnog ugovora o radu i oduzeta svojstva zaposlenika sa posebnim ovlaštenjima, odnosno nalazeći da u tom dijelu za te radnje je tužiteljici nastupila zastara za podnošenje tužbe. Neovisno od zaključka o neblagovremenosti tog dijela tužbe, drugostepeni sud pravilnim prihvata zaključke prvostepenog suda da nema vjerovatnosti da su tim radnjama tuženih učinjenih tokom 2014. godine, u odnosu na koje je nastupila zastara za podnošenje tužbe (detaljno opisanim na strani 3 u tačkama 1., 2., 3., i 4. obrazloženja drugostepene presude), stečena obilježja kontinuiranog uznemiravanja-mobinga, a ni diskriminacije, odnosno dovođenja u neravnopravan položaj, koji po samoj definiciji iz člana 4. stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije, podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat.

U odnosu na radnje tuženih (opisanim na strani 4 u tačkama 5., 6., i 7. obrazloženja drugostepene presude) drugostepeni sud također pravilnim prihvata zaključke prvostepenog suda da se mobingom, a niti diskriminacijom ne može smatrati odbijanje prvotuženog da na novom radnom mjestu „viši stručni suradnik za pravna pitanja“ tužiteljici dodijeli veći koeficijent za obračun plaće od 6,00 umjesto 5,50, kao ni radnje koje tužiteljica opisuje kao „isključivanje iz dijela procesa rada koji se odnosi na dodatno usavršavanje i onemogućavanje napredovanja“, te radnje uskraćivanja, odnosno onemogućavanja pristupa informacijama u periodu od maja 2016. godine do februara 2017. godine, koje se odnose na način popunjavanja radnih mjesta rukovodioca Odjela za propise i direktora Sektora za pravnu podršku i licenciranje.

Odluka drugostepenog suda je pravilna i zakonita.

Odredbom člana 12. Zakona o radu FBiH³ u stavu 1. propisano je da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog Zakona radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, dok je u stavu 2. ovog člana propisano da ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja

³ „Službene novine FBiH“, broj 26/16 i 89/18

zahtjeva iz prethodnog stava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH⁴ izmijenjenom odredbom člana 13. stav 4. navedenog zakona regulisano je da rok za podnošenje tužbe na osnovu člana 12. tog Zakona iznosi 3 godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najkasnije 5 godina od dana učinjene povrede prava.

Suprotno stanovištu revizije pravilan je stav drugostepenog suda o neblagovremenosti tužbe za sve radnje koje je tužiteljica opisala kao radnje mobinga, a dogodile su se 2014. i 2015. godine, ali ne primjenom odredbe člana 13. stav 4. Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH iz 2009. godine, već primjenom odredbe čl. 12. Zakona o radu F BiH u pogledu rokova za zaštitu od diskriminacije u radnim odnosima, u kom pravcu je Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine zauzeo pravni stav u presudi broj 65 0 Rs 647009 22 Rev od 29.09.2022. godine i presudi broj: 30 0 P 0694166 23 Rev od 03.10.2023. godine.

Naime, Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije, uređuju zaštitu od diskriminacije i Zakon o suzbijanju diskriminacije predstavlja opšti antidiskriminacijski zakon koji uređuje diskriminaciju generalno. Zakon o radu uređuje radne odnose, pa on u odnosu na Zakon o zabrani diskriminacije predstavlja *lex specialis* kada je riječ o diskriminaciji u radnim odnosima. To znači da u pogledu pitanja koja na različit način uređuju ova dva zakona, Zakon o radu je *lex specialis* i ima prednost u primjeni, a u pogledu onih pitanja koja su uređena ili samo Zakonom o radu ili samo Zakonom o zabrani diskriminacije u tom dijelu se primjenjuje onaj zakon koji to konkretno pitanje uređuje.

Međutim, neovisno o toga kako je riješen prigovor neblagovremenosti tužbe u jednom dijelu od strane nižestepenih sudova, drugostepeni sud odbijanjem žalbe tužiteljice i potvrđivanjem prvostepene presude pozivom na odredbu člana 226. ZPP-a je ustanovio da ne postoje razlozi zbog kojih se presuda pobija, a ni razlozi na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti.

Drugostepeni sud cijeni da nema vjerovatnosti (strana osam, pasus četvrti obrazloženja drugostepene presude) da su radnjama tuženih tokom 2014. godine (opisane na strani 3 i 4 u tačkama 1., 2., 3., i 4. obrazloženja drugostepene presude) stečena obilježja kontinuiranog, odnosno ponavljano mobinga, a ni diskriminacije, odnosno dovođenja tužiteljice neravnopravan položaj, te kao pravilne prihvata zaoključke prvostepenog suda da u radnjama organizacijskih promjena izmjenama i dopunama Pravilnika o sistematizaciji poslova prvotuzene a u skladu stim rasporedom tužiteljice na radno mjesto koje odgovara njenoj stručnoj spremi (tačka 1.) nema obilježja mobinga, kao ni u radnjama neraspoređivanja i izolacije (tačka 2.) nakon povratka sa godišnjeg odmora 15.01.2014. godine i nakon povratka sa bolovanja, već se radi o nekorektnosti u poslovnoj komunikaciji ili nepoštivanju “poslovnog bontona” i propuštanju profesionalnog ophođenja prema zaposleniku. Također u radnji odlučivanja poslodavca pojedinačnim aktima o pravima i obavezama iz radnog odnosa tužiteljice (tačka 3.) nema obilježja mobinga, jer je tužiteljica ostvarila sudsku zaštitu protiv prvotuzenog u parničnom postupku koji se vodi pod poslovnim brojem : 65 0 Rs 440657 14 Rs, te da se pod mobing (tačka 4.) ne može podvesti činjenica da u radnoj sredini nisu u cijelosti iskorišteni svi tužiteljicini profesionalni potencijali nakon završenog doktorskog studija, obzirom da je poslodavac ovlašten samostalno organizirati svoje poslovanje i rasporediti zaposlenike na način koji smatra optimalnim. Prema Ugovoru o međusobnim pravima,

⁴ "Službeni glasnik BiH", broj: 59/09 i 66/16

obavezama i odgovornosti u vezi pružanja finansijske potpore za stručno usavršavanje na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu iz 2009. godine, tužiteljica se obavezala bez ispunjenja bilo kakvih uvjeta od strane prvotuzenog zadržati kod prvotuzenog u radnom odnosu najmanje pet godina.

U odnosu na ostale radnje tuženih (opisane na strani 4 u tačkama 5., 6., i 7. obrazloženja drugostepene presude), suprotno navodima revizije nižestepeni sudovi su pravilno primijenili materijalno pravo odredbe člana 2.stav 1. u vezi sa odredbom člana 4.stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije, zaključivši da se mobingom, a niti diskriminacijom ne može smatrati odbijanje prvotuzenog da na novom radnom mjestu „viši stručni suradnik za pravna pitanja“ tužiteljici dodijeli veći koeficijent za obračun plaće od 6,00 umjesto 5,50 koji je tužiteljici određen ankesom ugovora i jednak je onom koji je imala na prethodnom radnom mjestu. Ovo iz razloga što provedeni dokazi ne potvrđuju da je u odnosu na bilo kojeg drugog radnika prvotuzenog vršeno ili moralo biti izvršeno vrednovanje poslova i radnih zadataka uvaćanjem koeficijenta, niti je tužiteljica u toku postupka dokazala da je bio koji radnik Samostalnog odjela za razvoj imao isto radno iskustvo i radio na poslovima iste složenosti, a da je imao veći koeficijent u odnosu na tužiteljicu.

Pored toga nižestepeni sudovi su pravilno zaključili da nema mobinga, kao ni diskriminacije u radnjama koje tužiteljica opisuje kao „isključivanje iz dijela procesa rada koji se odnosio na dodatno usavršavanje“ i „onemogućavanje napredovanja tužiteljice, pri čemu je izvršeno zapošljavanje drugih osoba po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme suprotno odredbama Pravilnika o radu, te unapređenje zaposlenika koji nije zadovoljio uslove propisane Pravilnikom o sistematizaciji poslova Agencije. Naime, dodatno usavršavanje - sticanje zvanja akademskog zvanja doktora nauka, nije garancija i dokaz ispunjenja uslova za obavljanje bilo kojih poslova, pa tako ni poslova rukovodioca Odjela za propise i poslova direktora Sektora za pravna podršku i licenciranje kod prvo-tuzenog, ukoliko takav uslov nije propisan Pravilnikom o sistematizaciji poslova prvotuzenog. Pored toga, napredovanje u službi, pogotovo javnoj, nije zagarantovano nijednom zaposlenom pojedincu, a niti obećano pa tako ni tužiteljici, kako to pravilno zaključuju nižestepeni sudovi.

Pravilan je i zaključak nižestepениh sudova da se mobingom ne može smatrati uskraćivanje tužiteljici pristupa informacijama, koje se odnose na način kako su popunjena radna mjesta rukovodioca Odsjela za propise i direktora Sektora za pravnu podršku i licenciranje, a kod činjenice da je donošenjem pojedinačnih akata - rješenja o odbijanju zahtjeva za pristup informacijama iz maja mjeseca 2016. godine, tužiteljica imali pravo ako je nezadovoljna podnijeti tužbu u upravnom sporu, pa bi na taj način bile otklonjene nezakonitosti u vezi sa ovlaštenjima za rješavanje po zahtjevu za pristup informacijama, a što je propustila poduzeti.

Neutemeljeni su navodi revizije da su niže-stepeni sudovi pogrešno primijenili odredbe o teretu dokazivanja iz člana 15. stav 1. u vezi sa odredbom člana 4. stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije, prema kojoj 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 drugoj strani, a ne odredbe iz člana 12. stav 3. u vezi sa odredbom člana 9. stav 5. Zakona o radu⁵, prema kojoj ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog Zakona o zabrani

⁵ Službene novine F BiH”, broj: 26/16, 89/18 i 44/22

diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

Ovo iz razloga jer se radi o istom ili sličnom standardu, s tim da standard vjerovatnosti podrazumijeva dokazanost činjenica da je došlo do stavljanja nekog lica ili grupe u nepovoljniji položaj, te da bi bilo moguće da je do toga došlo zbog direktne ili indirektno diskriminacije. Vjerovatnost postoji ukoliko se u sudskom postupku odluka o postojanju diskriminacije čini izglednijom od odluke da diskriminacije nije bilo, a ti izgledi se zasnivaju na dokazima na kojima se temelji postojanje vjerovatnosti da je došlo do diskriminacije. Na sličan način postoji i standard opravdane sumnje da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog Zakona o zabrani diskriminacije, ukoliko u sudskom postupku odluka o postojanju diskriminacije čini izglednijom od odluke da diskriminacije nije bilo, a zaposlenik iznese činjenice sa dokazima koji potvrđuju standard opravdane sumnje na diskriminaciju.

Ovaj sud je cijenio i ostale revizijske navode, ali pošto isti nisu od odlučnog značaja sa aspekta predmeta spora (član 231. u vezi sa članom 253. ZPP) nije ih posebno obrazlagao.

Kako ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena valjalo je reviziju odbiti kao neosnovane primjenom odredbe iz člana 248. ZPP.

Predsjednica vijeća
Emina Hulusija, s.r.