

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 65 0 Rs 725856 25 Rev
Sarajevo, 7.10.2025. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Marijane Omerčaušević, kao predsjednice vijeća, Fatime Mrdović i Mustafe Šabića, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice M.B. iz S., Ulica..., koju zastupa punomoćnica Edisa Peštek Zorlak, advokat iz Sarajeva, protiv tuženog ASA LEASING d.o.o. Sarajevo, Trg Međunarodnog prijateljstva broj 25, koga zastupa punomoćnik Džemil Sabrihafizović, advokat iz Sarajeva, radi nezakonitog otkaza, isplate i diskriminacije, vrijednost spora 30.001,00 KM, odlučujući o reviziji tuženog izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Sarajevu broj 65 0 Rs 725856 21 Rsž od 25.03.2025. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 07.10.2025. godine, donio je

R J E Š E N J E

Revizija se usvaja, drugostepena presuda ukida i predmet vraća drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

O troškovima postupka u povodu revizije će se odlučiti u konačnoj odluci.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Sarajevu broj 65 0 Rs 725856 18 Rs od 27.05.2020. godine odbijen je preinačeni tužbeni zahtjev da se utvrdi da je prestanak radnog odnosa tužiteljice kod tuženog nezakonit, i da se naloži tuženom da tužiteljici uspostavi radnopravni status od dana 15.08.2018. godine do prestanka privremene spriječenosti za rad - bolovanja tužiteljice dana 24.08.2019.godine, da vrati tužiteljicu na radno mjesto na kojem je bila prije prekida radnog odnosa, da isplati tužiteljici na ime razlike između ugovorene neto plaće koju je primila prije prestanka radnog odnosa i isplaćene porodijske naknade za vrijeme bolovanja od 24.08.2018. do 24.08.2019. godine iznos od 11.491,41 KM, i na ime neto plaće za period od 24.08.2019. do 31.08.2019. godine iznos od 308,29 KM, sve sa zateznom kamatom od dana nastanka obaveze do isplate, te da tužiteljici naknadi troškove parničnog postupka. (stav prvi izreke)

Usvojen je dio alternativnog tužbenog zahtjeva i utvrđeno da je tuženi povrijedio pravo tužiteljice na jednako postupanje pri zapošljavanju time što nije zaključio novi ugovor o radu sa tužiteljicom zbog njene trudnoće, da je tuženi diskriminirao tužiteljicu i da je zbog toga prestanak radnog odnosa tužiteljice kod tuženog nezakonit, te je naloženo tuženom da tužiteljicu vrati na radno mjesto na kojem je bila prije prekida radnog odnosa i uspostavi joj radnopravni status počev od 15.8.2018. godine, kao datuma objave, da tužiteljici isplati na

ime razlike između ugovorene neto plaće koju je primila prije prestanka radnog odnosa kod tuženog i isplaćene porodiljske naknade iznos od 11.491,41 KM, za vrijeme bolovanja od 24.08.2018. do 24.08.2019. godine, sa zakonskom zateznom kamatom od dana nastanka obaveze 24.08.2018. godine do isplate, na ime neto plaće iznos od 308,29 KM za period od 24.08.2019. do 31.08.2019. godine, sa zakonskom zateznom kamatom od dana nastanka obaveze 24.08.2019.godine do isplate, i na ime neto plaće za period od 01.09.2019. godine do povratka na posao iznos od 1.356,46 KM, sa zakonskom zateznom kamatom od dana nastanka obaveze 01.09.2019.godine do isplate. (stav drugi izreke)

Naloženo je tuženom da tužiteljici naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 2.987,80 KM. (stav treći izreke)

Odbijen je dio alternativnog tužbenog zahtjeva da tuženi tužiteljici na ime naknade štete zbog diskriminacije isplati iznos od 5.000,00 KM, te da joj naknadi troškove parničnog postupka. (stav četvrti izreke)

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Sarajevu, broj 65 0 Rs 725856 21 Rsž od 25.03.2025. godine žalba tuženog je djelimično uvažena i prvostepena presuda ukinuta u dijelu stava drugog kojim je tuženi obavezan da tužiteljici isplati: iznos od 11.491,41 KM na ime razlike između ugovorene neto plaće koju je tužiteljica primila prije prestanka radnog odnosa i isplaćene porodiljske naknade za vrijeme bolovanja od 24.08.2018. do 24.08.2019.godine, iznos od 308,29 KM na ime neto plaće za period od 24.08.2019. do 31.08.2019.godine, i iznos od 1.356,46 KM na ime neto plaće za period od 01.09.2019. godine do povratka na posao, sve sa zakonskim zateznim kamatama, te u stavu trećem kojim je tuženom naloženo da tužiteljici naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 2.987,80 KM, pa je u tim ukinutim dijelovima predmet vraćen prvostepenom sudu na ponovni postupak. (stav prvi izreke)

U preostalom dijelu žalba je odbijena kao neosnovana i presuda prvostepenog suda potvrđena u dijelu stava drugog kojim je utvrđeno da je tuženi povrijedio pravo tužiteljice na jednako postupanje pri zapošljavanju time što nije zaključio novi ugovor o radu zbog njene trudnoće i da je diskriminirao tužiteljicu zbog čega je prestanak radnog odnosa tužiteljice nezakonit, kao i u dijelu kojim je tuženom naloženo da tužiteljicu vrati na radno mjesto na kojem je bila prije prekida radnog odnosa i uspostavi joj radno pravni status od 15.08.2018.godine. (stav drugi izreke)

Blagovremeno izjavljenom revizijom tuženi pobija drugostepenu presudu u dijelu kojim je žalba tuženog odbijena i presuda prvostepenog suda potvrđena, te predlaže da ovaj sud usvoji reviziju i donese rješenje kojim se tužba u dijelu koji se odnosi na zaštitu od diskriminacije („alternativni tužbeni zahtjev“) odbacuje kao neblagovremena, ili da pobijanu presudu u osporenom dijelu preinači tako da u cijelosti odbije tužbeni zahtjev, ili da ukine pobijanu presudu i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

Tužiteljica je u odgovoru na reviziju predložila ovom sudu da odbaci reviziju kao nedozvoljenu ili odbije kao neosnovanu, uz zahtjev za naknadu troškova sastava odgovora na reviziju u iznosu od 4.717,44 KM.

Revizija je dozvoljena, budući da se radi o postupku po tužbi za zaštitu od diskriminacije, u kojem je revizija uvijek dozvoljena (član 13. stav 2. u vezi sa članom 12. Zakona o zabrani diskriminacije – dalje: ZZD¹).

Revizija je osnovana.

Nakon što je ispitao pobijanu presudu u smislu odredbe člana 241. Zakona o parničnom postupku (dalje ZPP)², ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Predmet spora u revizijskoj fazi postupka je zahtjev za utvrđenje da je tuženi povrijedio pravo tužiteljice na jednako postupanje pri zapošljavanju time što nije zaključio novi ugovor o radu zbog njene trudnoće, da je zbog diskriminacije tužiteljice prestanak njenog radnog odnosa kod tuženog nezakonit, te da se naloži tuženom da vrati tužiteljicu na radno mjesto na kojem je bila prije prekida radnog odnosa i uspostavi joj radno-pravni status od 15.8.2018. godine.

Iz činjeničnog stanja koje je utvrdio prvostepeni i prihvatio drugostepeni sud, a koje je relevantno za revizijski postupak, proizlazi: da je tužiteljica u periodu od 01.09.2015. do 01.05.2018. godine sa tuženim zaključila devet uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za radno mjesto rukovodilac odjela za finansije i računovodstvo u punom radnom vremenu; da je tužiteljica u periodu od 25.06.2018. do 30.06.2018. godine bila na bolovanju, sa šifrom uzroka bolovanja: 05. bolest i komplikacija u trudnoći i porođaja; da je tuženi dopisom od 16.07.2018. godine obavijestio tužiteljicu da ne postoji potreba za njenim daljim angažovanjem i da joj neće produžiti Ugovor o radu na određeno vrijeme od 01.05.2018. godine, koji ističe sa danom 15.08.2018. godine; da je tužiteljica podnijela tuženom Zahtjev za ostvarivanje prava iz radnog odnosa od 22.08.2018. godine, u kojem je navela da su neproduživanjem ugovora o radu povrijeđena njena prava iz radnog odnosa i da je diskriminisana zbog trudnoće; da je tuženi Odlukom od 21.09.2018. godine odbio zahtjev tužiteljice za ostvarivanje prava iz radnog odnosa kao neosnovan, sa obrazloženjem da se ne radi o otkazu ugovora o radu nego o prestanku ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme; da su zaposlenice tuženog P.M. i H.M., diplomirane pravnice, koje su bile u istom radno-pravnom statusu kao tužiteljica (radni odnos na određeno vrijeme) i dalje zaposlene kod tuženog (na određeno i neodređeno vrijeme); da je tuženi u periodu 01.01-31.12.2017. godine poslovao sa gubitkom od 181.616 KM; da je Odlukom o promjeni strateškog položaja društva ASA Leasing d.o.o. Sarajevo od 17.12.2018. g. izvršena promjena strategije poslovanja tuženog na način da društvo prestaje obavljati djelatnost leasinga za koju je tada bilo registrovano i da se preregistruje kao drugo privredno društvo u skladu sa Zakonom, te je data saglasnost Upravi društva da pokrene sve aktivnosti na zatvaranju aktivnih ugovora o lizingu; da su tuženi, kao poslodavac, i K. S., kao radnik, dana 08.12.2018. godine zaključili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za radno mjesto saradnik za finansije i računovodstvo u nepunom radnom vremenu u trajanju od 5 (pet) sati sedmično; da je tuženi na dan 30.09.2015. godine imao ukupno 12 zaposlenih radnika, a na dan 08.04.2019. godine 6 radnika.

Prvostepeni sud je na osnovu navedenih činjenica zaključio da je tužiteljica diskriminisana u smislu člana 2. stav 1. ZZD na način da joj je onemogućeno zaključivanje

¹ "Službeni glasnik BiH", br. 59/09 i 66/16

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

uzastopnog ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme 15 dana prije isteka roka od tri godine, koliko je potrebno da se kontinuirani ugovori o radu na određeno vrijeme smatraju ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Naime, tuženi je u situaciji lošeg poslovanja odlučio da ne zaključi naredni ugovor o radu sa tužiteljicom, dajući prednost ostalim zaposlenicima koji su zadržani u radnom odnosu, ne vodeći pri tome računa o imovnom stanju tužiteljice, te komplikacijama u njoj trudnoći. Budući da je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje s obzirom na imovno stanje i trudnoću zabranjena i članom 8. stav 1. Zakona o radu, prvostepeni sud je usvojio tužbeni zahtjev tužiteljice za utvrđenje diskriminacije, kao i zahtjeve za vraćanje na radno mjesto na kojem je bila prije prestanka ugovora o radu i radnog odnosa kod tuženog, te uspostavu radno-pravnog statusa počev od tog dana, kao osnovane.

Drugostepeni sud je u obrazloženju pobijane presude iznio zaključak da je tužiteljica učinila vjerovatnim da joj je povrijeđeno pravo na jednako postupanje, odnosno da je tuženi nezaključivanjem novog (uzastopnog) ugovora o radu direktno diskriminisao tužiteljicu s obzirom na njenu trudnoću, a da tuženi nije dokazao da do diskriminacije nije došlo, odnosno da ugovor nije zaključio iz drugih razloga a ne zbog graviditeta tužiteljice. Zbog toga drugostepeni sud nije prihvatio ni žalbene navode tuženog da je razlog zbog kojeg novi ugovor o radu sa tužiteljicom nije zaključen njegova ekonomska i finansijska situacija, nego je odbio žalbu i potvrdio prvostepenu presudu u dijelu kojim se utvrđuje diskriminacija i nalaže njeno otklanjanje vraćanjem tužiteljice na posao.

Nisu osnovani navodi revizije o neblagovremenosti tužbe odnosno prekluziji.

Tužiteljica je predmetnu tužbu podnijela sudu u okviru roka propisanog odredbom člana 12. Zakona o radu³, a nakon što je u roku od 15 dana od saznanja za diskriminaciju tuženom podnijela zahtjev za zaštitu, na koji je tuženi negativno odgovorio dana 21.09.2018.godine. U tužbi od 26.09.2018. godine tužiteljica je postavila zahtjev da sud utvrdi da je prestanak njenog radnog odnosa nezakonit, a taj zahtjev se temeljio na činjenici da je tužiteljica u vrijeme dok je bila na trudničkom bolovanju od tuženog primila obavještenje o prestanku radnog odnosa, sa izjavom da joj tuženi ne namjerava produžiti ugovor o radu na određeno vrijeme koji ističe dana 15.08.2018.godine. Dakle, tužiteljica je predmetnom tužbom zahtijevala sudsku zaštitu jer je smatrala da svoje pravo na rad nije mogla ostvariti zbog diskriminacije od strane tuženog.

Tužiteljica je u toku postupka, uz zahtjev koji je postavila u tužbi postavila i eventualni tužbeni zahtjev, kojim je tražila da sud utvrdi postojanje diskriminacije i otkloni posljedice koje su iz iste proizašle, na koji način je izvršeno preinačenje tužbe (član 56. stav 1. ZPP). Suprotno ponovljenim navodima revidenta, to nije bilo od uticaja na blagovremenost tužbe, čija je svrha od početka bila da se tužiteljica zaštiti od diskriminacije, pa je ovaj sud u potpunosti prihvatio razloge kojim je drugostepeni sud obrazložio odbijanje tog žalbenog prigovora.

Tuženi u reviziji ukazuje i na kontradiktornost pobijane presude, zbog činjenice da je primarni tužbeni zahtjev za utvrđenje prestanka radnog odnosa tužiteljice, koji nije predmet revizijskog postupka, pravosnažno odbijen.

³ "Službene novine F BiH" br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24

Međutim, iz stanja u spisu i obrazloženja pobijane presude proizilazi da je drugostepeni sud, odlučujući u granicama ispitivanja prvostepene presude iz člana 221. ZPP, ispitao presudu samo u pobijanom dijelu koji se odnosi na zahtjev tužiteljice da se utvrdi diskriminacija (zbog nezaključivanja uzastopnog ugovora o radu) i otklone njene posljedice, dok se pravosnažno odbijeni dio tužbenog zahtjeva odnosi na nezakonitost prestanka radnog odnosa tužiteljice zbog isteka vremena na koje je bio zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ovaj sud primjećuje da je pravilan zaključak drugostepenog suda da se u konkretnom slučaju ne radi o prestanku ugovora o radu otkazom (član 90. stav 1. tačka f.), nego istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme (član 90. stav 1. tačka g.). Kako prema odredbi člana 60. stav 2. Zakona o radu prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme trudnoće ne može predstavljati diskriminatornu radnju iz člana 60. stav 1. tog zakona, dok nezaključivanje uzastopnog ugovora o radu može biti rezultat diskriminacije, kontradiktornost na koju revizija ukazuje ne postoji.

Diskriminacija, odnosno nejednako tretiranje tužiteljice u odnosu na lice ili grupu koja se nalazi u podudarnoj ili sličnoj situaciji, u ovom slučaju može biti utvrđena samo zbog propuštanja tuženog da ponudi tužiteljici zaključenje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, kao što je činio u prethodnim periodima. S obzirom da je upravo takav zahtjev bio predmet raspravljanja pred sudom, i da je sud odlučujući u njegovim granicama donio pobijanu presudu, postojanje presude kojom je pravosnažno odbijen primarni zahtjev nije od uticaja na odluku ovog suda.

Međutim, osnovan je revizioni prigovor tuženog da je drugostepeni sud u žalbenom postupku propustio ocijeniti žalbene navode koji su se odnosili na utvrđivanje činjenica koje opravdavaju sporno postupanje tuženog, a koji su izvedeni na okolnost da tuženi nije ponudio tužiteljici zaključivanje novog ugovora o radu zbog svoje ekonomske i finansijske situacije u spornom periodu, a ne zbog graviditeta tužiteljice.

Odredbom člana 12. stav 1. ZZD regulisane su posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije. Prema toj zakonskoj odredbi lice ili grupe lica koja su izložena bilo kojem obliku diskriminacije ovlašteni su da podnesu i traže utvrđivanje da je tuženi povrijedio pravo tužitelja na jednako postupanje, odnosno da je radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđivanje diskriminacije); zabranu preduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo tužioca na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije), da mu se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava, i da se presuda objavi u medijima.

Tužiteljica je podnijela tužbu za utvrđenje diskriminacije, zbog toga što je tuženi propustio da joj nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme ponudi zaključenje uzastopnog ugovora o radu, što je za posljedicu imalo prestanak radnog odnosa tužiteljice. Tužbom se traži i uklanjanje diskriminacije, odnosno nalažanje tuženom izvrši radnje kojima se uklanja diskriminacija i njene posljedice.

Odredbom člana 15. ZZD regulisan je teret dokazivanja u postupcima za zaštitu od diskriminacije, pa je tužiteljica prema tom pravilu bila dužna učiniti vjerovatnim da je do diskriminacije došlo, a tuženi dokazati da do diskriminacije nije došlo.

Tužiteljica smatra da je diskriminisana u odnosu na dvije zaposlenice tuženog kojima su u spornom periodu ponuđeni novi ugovori o radu. Pošto se na osnovu navedenih činjenica i ponuđenih dokaza može zaključiti da je tuženi nejednako tretirao tužiteljicu na zabranjenoj osnovi iz člana 2. ZZD (svaka okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućí ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda – u konkretnom slučaju trudnoća tužiteljice), pravilan je zaključak drugostepenog suda da je tužiteljica učinila vjerovatnim da je došlo do različitog postupanja.

Međutim, kako je tuženi, na koga je prešao teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije, u ovom postupku izvodio dokaze na okolnost da je sporna odluka donesena u promijenjenim i otežanim uslovima poslovanja i statusnih promjena, u vrijeme kada je tuženi poslovao s gubitkom i smanjivao broj zaposlenika, te da zaposlenice sa kojima je produžen radni odnos nisu obavljale iste poslove kao tužiteljica, a poslove koje je ona obavljala je zbog značajno smanjenog obima obavljao zaposlenik povezanog pravnog lica samo jedan sat dnevno, bilo je potrebno i te činjenice uzeti u obzir i ocijeniti ih prilikom utvrđivanja da li se u konkretnom slučaju radi o diskriminaciji.

Prema usvojenom testu diskriminacije, koji proizlazi iz sudske prakse Evropskog suda za ljudska prava u primjeni člana 14. i člana 1. Protokola 12. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, za postojanje diskriminacije neophodno je utvrditi ne samo različito tretiranje nekog lica ili grupe lica prema zabranjenim osnovama u odnosu na lice ili grupu koji se nalaze u sličnoj ili podudarnoj situaciji i kojima je uživanje spornog prava omogućeno, nego i da takav različit tretman nema legitiman cilj, odnosno da upotrijebljena sredstava nisu proporcionalna cilju koji se želio postići.

Naime, ne predstavlja diskriminaciju svako različito postupanje ili propust da se različito postupi u odnosu na drugu osobu ili grupu osoba u relevantno sličnoj situaciji, već samo ono bez „objektivnog i razumnog opravdanja”. Shodno tome, sud koji odlučuje o predmetima koji se odnose na diskriminaciju primijenit će sljedeći test: 1. Je li došlo do različitog postupanja prema osobama u analognim ili relevantno sličnim situacijama ili propusta da se različito postupi prema osobama u relevantno različitim situacijama? 2. Ako jeste, je li takvo različito postupanje – ili izostanak različitog postupanja – objektivno opravdano, odnosno: a. Teži li legitimnom cilju? b. Jesu li upotrijebljena sredstva proporcionalna cilju kojem se težilo. (*ESLJP: Molla Sali protiv Grčke, 2018., Fabris protiv Francuske, 2013; D. H. i drugi protiv Češke Republike, 2007.; Hoogendijk protiv Nizozemske 2005.*)

Shodno naprijed navedenom, tuženi je imao obavezu da u ovom postupku dokazuje da je njegovo postupanje bilo opravdano, a obaveza suda je bila da utvrdi da li je to objektivno tako, u smislu naprijed izloženog testa diskriminacije, a na osnovu ocjene izvedenih dokaza i pravne analize utvrđenih činjenica.

Kako je u ovom slučaju drugostepeni sud prihvatio zaključak prvostepenog suda o osnovanosti zahtjeva za utvrđivanje diskriminacije, navodeći u obrazloženju odluke samo da

tuženi nije dokazao da zbog nekih drugih razloga nije zaključio novi ugovor o radu na određeno vrijeme, radi se o paušalnom zaključku koji se u revizijskom postupku ne može ispitati.

Naime, drugostepeni sud je bio dužan ispitati prvostepenu presudu i ocijeniti osnovanost navoda tuženog o opravdanosti spornog postupanja, dovodenjem u vezu činjenica koje je tuženi u ovom postupku dokazivao, sa zaključkom prvostepenog suda o postojanju diskriminacije. Iste činjenice su u konkretnom slučaju od značaja i za odluku o zahtjevu za uklanjanje diskriminacije, koji mora biti raspravljen i u smislu odredaba Zakona o radu koje pretpostavljaju određeni stepen autonomije poslodavca u organizaciji procesa rada, donošenju odluke o potrebi za radom radnika, i kao odluke o tome sa kojim će konkretno radnikom sklopiti ugovor o radu za rad na određeno vrijeme na određenom radnom mjestu.

Kako je drugostepeni sud zbog pogrešne primjene člana 15. Zakona o zabrani diskriminacije propustio u žalbenom postupku ocijeniti sve činjenice koje su od značaja za pravilnu primjenu materijalnog prava, a učinjena povreda parničnog postupka se ne može sanirati preinačenjem presude, ovaj sud je primjenom člana 250. stav 2. ZPP odlučio kao u izreci.

Drugostepeni sud će u ponovnom postupku, imajući u vidu sporna pitanja na koja mu je ukazano u ovoj odluci, ista u žalbenom postupku raspraviti, i na osnovu potpune pravne analize svih utvrđenih odlučnih činjenica, donijeti pravilnu i zakonitu presudu.

Ukidanje odluke o glavnoj stvari povlači za sobom i ukidanje odluke o troškovima parničnog postupka, o kojima će sud ponovo odlučiti u konačnoj odluci, imajući u vidu troškove ranijeg i novog postupka, kao i troškove nastale u povodu revizije (član 397. stav 3. ZPP).

Predsjednica vijeća
Marijana Omerčaušević, s.r.