

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
VRHOVNI SUD  
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE  
Broj: 56 0 Rs 081020 26 Rev  
Sarajevo, 05.02.2026. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Amele Mahić Samardžić, kao predsjednice vijeća, Jasminke Kubat i Svjetlane Milišić-Veličkovski, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice Dž.K. iz K., Ulica K. broj ....., koju zastupa punomoćnik Esad Fejzagić, advokat iz Konjica, protiv tuženog S.M. iz K., Ulica V. b.b, direktora JKP „Standard“, koga zastupaju punomoćnici iz Advokatskog društva „Greda“ d.o.o. Konjic, a u revizijskoj fazi postupka advokati iz Advokatskog društva „Ademović, Nožica i Partneri“ d.o.o., Ulica Maršala Tita broj 50/IV Sarajevo, radi zaštite od diskriminacije, viktimizacije i mobinga, vrijednost spora 17.000,00 KM, odlučujući o revizijama tužiteljice i tuženog, protiv presude Kantonalnog suda u Mostaru broj: 56 0 Rs 081020 25 Rsž od 29.07.2025. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 05.02.2026. godine, donio je sljedeću:

P R E S U D U

Revizije se odbijaju.

Odbijaju se zahtjevi parničnih stranaka za naknadu troškova postupka nastalih u povodu revizije.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Konjicu broj: 56 0 Rs 081020 24 Rs od 22.04.2025. godine, odlučeno je:

- I „Utvrđuje se da je tuženik S.M., direktor JKP Standard d.o.o. Konjic, tužiteljici Džani Krivić, glavnom knjigovođi u JKP Standard d.o.o. Konjic, ponižavanjem, degradiranjem, mobingom i viktimizacijom, narušio pravo na jednako postupanje, diskriminišući je u odnosu na ostale uposlenike:
- a) Vršanjem pritiska da u postupku prijema u radni odnos kandidata po javnom konkursu, povuče svoje izdvojeno mišljenje kako bi kandidat kojeg je tuženik favorizovao bio izabran i pored očiglednog neispunjavanja uslova iz javnog oglasa, te sugerisanjem da na ročištu po tužbi M.T. protiv JKP Standard d.o.o. Konjic, zbog nezakonitosti u postupku po javnom konkursu, kaže da se ne sjeća detalja i pojedinosti vezano za provedenu konkursnu proceduru;
  - b) Upućivanjem dopisa od 20.03.2024. godine naslovljenog na tužiteljicu kao: „Poziv radnici Dž.K. za dostavu izjašnjenja o elementima odgovornosti koja joj se stavlja na teret – iznošenje neistinitih podataka o rezultatima poslovanja ili donesenim odlukama sa ciljem da se izazove uznemirenje ili nezadovoljstvo radnika, zloupotreba položaja ili

prekoračenje datog ovlaštenja, uslijed čega je prouzrokovana veća šteta, odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili općim aktom, odnosno kolektivnim ugovorom, odavanjem podataka o pojedinačnim isplatama radnika";

- c) Uzurpirajući ovlaštenja Nadzornog odbora JKP Standard d.o.o. Konjic i donošenjem rješenja kojim je nezakonito odlučio u drugom stepenu i odbio kao neosnovan zahtjev za zaštitu prava tužiteljice od 22.04.2024. godine;
- d) Upućivanjem dopisa broj: 02-904/24 od 18.09.2024. godine, sa pozivom za dostavu izjašnjenja o elementima odgovornosti koje se stavljaju na teret tužiteljici Dž.K., po Pravilniku o radu preduzeća JKP Standard d.o.o. Konjic, nakon što je tužiteljica proširila tužbu za diskriminaciju i na nezakonitu proceduru otkaza.

II Odbija se tužbeni zahtjev tužiteljice za utvrđenjem da je tuženik ponižavanjem, degradiranjem, stvaranjem neprijateljskog okruženja, mobingom i viktimizacijom, narušio pravo tužiteljice na jednako postupanje, diskriminišući je u odnosu na ostale uposlenike:

- a) Ignorisanjem i neodgovaranjem na molbu tužiteljice za odobrenje korištenja jednog dana godišnjeg odmora;
- b) Iznošenjem neistinitih tvrdnji i optužbi da je tužiteljica ugrozila prava drugih uposlenika svojim insistiranjem na zakonitom prijemu kandidata po javnom konkursu, zbog čega je protiv nje podnesena i prijava za lakšu povredu ili prijestup radne obaveze;
- c) Primjenjivanjem odbitaka od plate po osnovu izlaznica sa posla u toku radnog vremena za tužiteljicu i uposlenike isključivo iz pravne i ekonomsko-komercijalne službe, koji su svjedočili u postupku po tužbi za diskriminaciju i mobing protiv direktora;
- d) Uskraćivanjem prava na dodatni procent na platu tužiteljici po osnovu obavljanja dodatnih poslova, predložen od rukovodioca službe, uz istovremeno svojevolsjno dodavanje dodatnog procenta obračuna na platu radnicima za koje ni njihov rukovodilac nije taj dodatak predložio;
- e) Naređivanjem da tužiteljica provjerava rad inkasanata, radnika na naplatnoj rampi u garaži „Partizanovo" i parkingu kod Gradske džamije, te da zajedno sa inkasantom odlazi na kućne adrese korisnika usluga u Konjicu i okolnim naseljima radi nuđenja ugovora o pružanju usluga odvoza smeća, bez ikakve stvarne potrebe, te verbalnim napadima uz naredbu da ne smije napuštati kancelariju bez da se prethodno javi tuženom, sve isključivo s ciljem degradacije i ponižavanja tužiteljice;
- f) Zabranom svakog neposrednog, ličnog kontakta između tužiteljice kao glavnog knjigovođe društva, A.J. kao šefa ekonomsko-komercijalne službe i E.F. kao rukovodioca pravne službe, uz nalog da se sva poslovna komunikacija vrši isključivo putem elektronskih poruka, skeniranjem dokumenata, uz obavezu da svaka poruka mora biti prosljeđena na njegovu elektronsku adresu radi kontrole;
- g) Nakon što je tužiteljica stekla zvanje magistra forenzičnog računovodstva, specijalizirana za otkrivanje i sprečavanje privrednog kriminala, direktor je s ciljem da tužiteljicu udalji sa poslova glavnog knjigovođe na kojima ima uvid u kompletno poslovanje društva, i da je dodatno ponizi i diskriminira, naložio rukovodiocu ekonomsko-komercijalne službe A.J. da za privremeno popunjavanje radnog mjesta na šalteru van prostorija društva, odredi i tužiteljicu, što je kod tužiteljice izazvalo

kulminaciju stresa, osjećaja poniženja i degradacije, zbog čega je bila neophodna intervencija Hitne pomoći;

- h) Trećeg dana po prijemu tužbe, nakon što je naredio da se tužba tužiteljice podnesena protiv njega kao tuženog zavede u protokol društva, dana 18.03.2024. godine, tužiteljici uputio podnesak naslovljen kao „Poziv radnici Dž.K. za dostavu izjašnjenja o elementima odgovornosti koja joj se stavlja na teret – počinjenje teže povrede radnih obaveza (zloupotreba prava korištenja bolovanja ili neplaćenog odsustva, preduzimanje radnji koje su mogle prouzrokovati ili su prouzrokovale poremećaj u procesu rada ili izazvati materijalnu štetu i svaka druga radnja ili propuštanje koje ometa ili onemogućava pravilno funkcionisanje ili šteti ugledu društva)", na koji način je uputio prijetnju vođenjem disciplinskog postupka, sa očiglednom namjerom da u krajnjoj instanci tužiteljicu zaplaši i odvrti od vođenja sudskog postupka protiv njega, prijetnjom da će joj biti uručen otkaz;
- i) Donošenjem rješenja o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa broj: 02-403-24 od 15.04.2024. godine, u nezakonitoj proceduri, suprotno pravilima o davanju otkaza propisanim Pravilnikom o radu JKP Standard d.o.o. Konjic, raskinuvši radni odnos tužiteljici odjavom osiguranja na obrascu JS3100 sa danom 16.04.2024. godine.

III Zabranjuje se tuženiku preduzimanje svih radnji kojima se krši pravo tužiteljice na jednako postupanje, svih radnji i postupaka kojima se od strane tuženika povređuje dostojanstvo ličnosti, profesionalni i lični integritet i narušava njeno zdravlje, kao i svaki postupak koji po svom karakteru predstavlja mobing i viktimizaciju.

IV Dužan je tuženik isplatiti tužiteljici iznos od 3.500,00 KM na ime nematerijalne štete zbog pretrpljenih trauma i oštećenja zdravlja prouzrokovanih radnjama mobinga, diskriminacije i viktimizacije, sa zakonskim zateznim kamatama počev od 12.03.2024. godine pa do isplate, u roku od 15 dana od dana pravosnažnosti presude.

V Preko dosuđenog iznosa naknade nematerijalne štete, tužbeni zahtjev se odbija.

VI Svaka stranka snosi svoje troškove postupka.“

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Mostaru broj: 56 0 Rs 081020 25 Rsž od 29.07.2025. godine, odlučeno je:

„Žalba tužiteljice djelomično se uvažava i prvostepena presuda preinačava:

u st. II tač. a), h) i i) tako da se utvrđuje da je tuženi nad njom vršio viktimizaciju:

ignorisanjem i neodgovaranjem na molbu tužiteljice za odobrenje korištenja jednog dana godišnjeg odmora;

upućivanjem tužiteljici poziva od 18. 3. 2024. godine, naslovljenog kao „Poziv radnici Dž.K. za dostavu izjašnjenja o elementima odgovornosti koja joj se stavlja na teret – počinjenje teže povrede radnih obaveza (zloupotreba prava korištenja bolovanja ili neplaćenog odsustva, preduzimanje radnji koje su mogle prouzrokovati ili su prouzrokovale poremećaj u procesu rada

ili izazvati materijalnu štetu i svaka druga radnja ili propuštanje koje ometa ili onemogućava pravilno funkcionisanje ili šteti ugledu društva)" i

donošenjem rješenja o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prestupa broj: 02-403-24 od 15.04.2024. godine, raskidanjem radnog odnosa tužiteljice i njenom odjavom osiguranja na obrascu JS3100 sa danom 16.04.2024. godine,

u st. III tako da se tuženi obavezuje isplatiti tužiteljici 7.000,00 KM (umjesto 3.500,00 KM),

u st. VI tako da se tuženi obavezuje da tužiteljici nadoknadi parnične troškove u iznosu od 4.388,00 KM, u roku od 30 dana.

U ostalom dijelu žalba tužiteljice odbija se kao neosnovana i prvostepena presuda potvrđuje.

Žalba tuženog odbija se kao neosnovana i prvostepena presuda potvrđuje.“

Protiv drugostepene presude u odbijajućem dijelu zahtjeva reviziju je blagovremeno izjavila tužiteljica i to zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da se revizija usvoji i pobijana presuda preinači usvajanjem tužbenog zahtjeva u cijelosti, uz obavezivanje tuženog na naknadu troškova cjelokupnog postupka uvećanih za troškove sastava revizije u iznosu od 2.016,00 KM, ili da se drugostepena presuda u pobijanom dijelu ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

U podnesenom odgovoru na reviziju tuženi je osporio osnovanost revizijskih prigovora i predložio da se revizija odbije kao neosnovana, a tužiteljica obaveže tuženom na naknadu troškova sastava odgovora na reviziju u iznosu od 1.769,04 KM.

Protiv drugostepene presude, u dijelu kojim je usvojen tužbeni zahtjev reviziju je blagovremeno izjavio tuženi, zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da se revizija usvoji i drugostepena presuda preinači tako da se u cijelosti odbije tužbeni zahtjev, uz obavezivanje tužiteljice na naknadu troškova cijelog postupka uvećanih za troškove sastava revizije u iznosu od 2.358,72 KM, ili da se drugostepena presuda u pobijanom dijelu ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno odlučivanje.

U odgovoru na reviziju tužiteljica je osporila osnovanost revizijskih prigovora i predložila da se ista odbije kao neosnovana, a tuženi obaveže tužiteljici na naknadu troškova sastava odgovora na reviziju u iznosu od 1.769,04 KM.

Nakon što je ispitao pobijanu presudu u granicama razloga navedenih u revizijama i po službenoj dužnosti u smislu člana 241. stav 1. Zakona o parničnom postupku<sup>1</sup> (u daljem tekstu ZPP), ovaj revizijski sud je odlučio:

Revizije nisu osnovane.

Predmet spora je zahtjev tužiteljice da se utvrdi joj je tuženi radnjama opisanim u tačkama tužbenog zahtjeva kao u izreci prvostepene presude, ponižavanjem, degradiranjem, mobingom i viktimizacijom, narušio tužiteljici pravo na jednako postupanje, diskriminišući je u odnosu na ostale zaposlenike; da se zabrani tuženom preduzimanje svih radnji kojima se krši

---

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

pravo tužiteljice na jednako postupanje, povređuje njeno dostojanstvo, profesionalni i lični integritet i narušava njeno zdravlje, kao i svaki postupak koji po svom karakteru predstavlja mobing i viktimizaciju; te da joj tuženi na ime nematerijalne štete zbog ovakvih radnji isplati 17.000,00 KM.

Prema činjeničnim utvrđenjima nižestepeni sudova tužba je zasnovana na činjenicama da je tužiteljica zaposlena u JKP „Standard“ kao ekonomista na radnom mjestu glavni knjigovođa u ekonomsko-komercijalnoj službi, a tuženi je direktor u istom preduzeću, da je od dolaska na mjesto direktora, 2019. godine, pa sve do danas, tuženi maltretira, vrši pritisak i diskriminaciju u odnosu na druge zaposlenike, što je sve počelo 2019/2020. godine kada je tužiteljica kao članica konkursne komisije za prijem radnika u radni odnos izuzela mišljenje kod odlučivanja o prijemu kandidata J.K. na radno mjesto referent za radne odnose, a zatim svjedočila u sudskom postupku gdje je nezadovoljna kandidatkinja osporavala odluku po okončanom konkursu. Tuženi je vršio pritisak na tužiteljicu da je u interesu društva da ne svjedoči, da je odvratila od svjedočenja, a kada to nije učinila, pored niza nepravedenih i ponižavajućih upozorenja pokrenuo je protiv tužiteljice disciplinski postupak, te kao direktor donio rješenje o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa. Nalazom i mišljenjem vještaka neuropsihijatra utvrđeno je da je kod tužiteljice uslijed diskriminacije koja ja trajala duži vremenski period javili osjećaji duboke unutarne nelagode, anksioznosti, tjeskobe, uznemirenja, nesigurnosti i neizvjesnosti, poniženosti, osramoćenosti, strahovanja, zebnje, potištenosti i sl., što je imalo uticaja na njeno funkcionisanje i psihosocijalnu ravnotežu. Aktualna simptomatologija dovela je do strukturiranja stresom uzrokovanog poremećaja prilagodbe sa dominantno anksiozno depresivnom simptomatologijom, a što je i dijagnosticirano od strane ordinirajućeg psihijatra.

Tuženi je osporio blagovremenost tužbe, pasivnu legitimaciju i osnovanost tužbenog zahtjeva, tvrdeći da su njegovi postupci opravdani i u okviru ovlaštenja direktora, a preduzeti radi unapređenja poslovanja i poštivanja radne discipline.

U iznesenoj činjeničnoj i pravnoj situaciji prvostepeni sud je djelimično usvojio tužbeni zahtjev, te izveo slijedeće pravne zaključke:

- da je tuženi vršio pritisak na tužiteljicu u toku provođenja konkursne procedure sugestijama i upozorenjem da je u interesu firme u kojoj je tužiteljica zaposlena da u sudskom postupku svjedoči, tako da kaže da se ničega ne sjeća vezano za konkursnu proceduru, što je nefizičko uznemiravanje tužiteljice, a ova radnja je imala ponižavajući i degradirajući efekat, te elemente viktimizacije i mobinga;
- da slanje dopisa od 20.03. i 18.09.2024. godine, koji se vezuju za izjašnjenje tužiteljice o dokumentaciji koja je priložena kao dokaz u predmetnoj parnici, predstavlja viktimizaciju tužiteljice, jer su ove radnje tuženog imale za cilj da se tužiteljica odvratila od vođenja ovog parničnog postupka, imajući u vidu da tužiteljica nije bila jedina osoba zadužena za tu dokumentaciju, a nema dokaza da je drugim zaposlenicima ili njihovim nadređenim upućen istovrstan poziv;
- da postupanje tuženog u postupku u kojem je donio rješenje o otkazu ugovora o radu tužiteljici zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa broj: 02-403-24 od 15.04.2024. godine i odjavom sa obaveznog osiguranja predstavlja eklatantan primjer viktimizacije, jer je tuženi ovo rješenje donio tokom trajanja predmetne parnice, preuzimajući ovlaštenja nadzornog odbora.

Cijeneće da je tužiteljica u ovom dijelu tužbenog zahtjeva dokazala postojanje tzv. primarnih činjenica koje ukazuju na vjerovatnost kršenja prava na jednako postupanje, odnosno prava na nediskriminaciju, u ovom dijelu iz naprijed datih razloga usvaja tužbeni zahtjev. U

skladu sa članom 12. stav 1. tačka c. Zakona o zabrani diskriminacije obavezuje tuženog na naknadu nematerijalne štete zbog pretrpljenih trauma i oštećenja zdravlja tužiteljice, prouzrokovanih utvrđenim radnjama diskriminacije u iznosu od 3.500,00 KM, nalazeći da su utvrđeni oblici diskriminacije imali negativne posljedice na zdravlje i život tužiteljice, na njen duševni mir, a što je potvrđeno nalazom i mišljenjem vještaka neuropsihijatra, kojem je sud poklonio vjeru kao stručnom i objektivnom.

U preostalom dijelu prvostepeni sud odbija tužbeni zahtjev uz sljedeće pravne zaključke:

- da tuženi nije diskriminisao tužiteljicu time što nije odgovorio na njene zahtjeve za korištenje dana godišnjeg odmora, jer zaposlenik ima zakonsku obavezu tražiti odobrenje, ali tuženi kao direktor poslodavca nema obavezu da odgovori na zahtjev i nema dokaza da se tužiteljica nije mogla odazvati sudu i da nije koristila godišnji odmor, pa se postupanje tuženog ne može smatrati i ignorantskim i diskriminatornim;

- da se postupci tuženog vezano za podnošenje prijave protiv tužiteljice od strane zaposlenice R.H., spominjanjem prijave na redovnom sastanku rukovodilaca službi navodima da je tužiteljica počinila i težu povredu radne obaveze, ne mogu smatrati diskriminirajućim u odnosu na tužiteljicu, niti u istima ima elemenata ponašanja sa ciljem degradiranja tužiteljice, jer tužiteljica nije učinila vjerovatnim da je od strane tuženog diskriminirana, odnosno bila izložena mobingu iznošenjem neistinitih tvrdnji i optužbi da je ugrozila prava drugih zaposlenika svojim insistiranjem na zakonitom prijemu kandidata po javnom konkursu, zbog čega je protiv nje podnesena i prijava za lakšu povredu ili prijestup radne obaveze, te nema dokaza da je tužiteljica ovakvim - navodnim postupanjem tuženog izložena neprijateljskom odnosu i izolovana iz radne sredine;

- da tužiteljica nije učinila vjerovatnim da je diskriminisana na način da je u slučaju odsustva s posla bez potpisane „izlaznice“ tuženi odbijao od plate samo njoj i zaposlenicima iz pravne i ekonomsko-komercijalne službe koji su svjedočili u postupku broj 56 0 Rs 077396 23 Rs po tužbi za diskriminaciju i mobing protiv tuženog, jer nije pružila dokaze o odgovarajućoj uporednoj grupi radnika i dokaze ko su bili svjedoci u navedenom postupku, dok je u grupnoj listi odbitaka evidentan veći broj zaposlenika;

- da je iz materijalnih dokaza vidljivo da je tuženi nekada odobravao tuželjici dodatak na platu iako to nije predloženo od njenog neposrednog rukovodioca i ne vidi se opravdanost takve odluke i da je u istom periodu kada je prekrizio prijedlog za dodatak neposrednog rukovodioca tužiteljice, tuženi to učinio i za druge zaposlenike, konkretno R.H., Dž.Š. i Dž.L., pa je neosnovan zahtjev za utvrđenje nejednakog tretmana tužiteljice uskraćivanjem dodatnog procenta na platu po osnovu obavljanja dodatnih poslova, predložen od rukovodioca službe, uz istovremeno svojevrijedno dodavanje dodatnog procenta na platu radnicima za koje ni njihov rukovodilac taj dodatak nije predložio;

- da tužiteljica nije diskriminisana, niti je degradiran njen ugled i status time što joj je tuženi naredio da provjerava rad inkasanta na terenu, jer je na taj način organizovan rad zaposlenika u preduzeću, što se po ocjeni prvostepenog suda zasniva na opravdanim, objektivnim i razumnim razlozima i po odredbi člana 5. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije ne predstavlja diskriminaciju. Organizacija rada je u cijelosti usklađena i sa pravima i obavezama tužiteljice predviđenih ugovorima o radu, takav rad je planiran za samo 3 dana nepunog radnog vremena

i nema dokaza da tužiteljica zbog rada na terenu nije mogla ispuniti svoje redovne radne zadatke tokom radnog vremena zbog čega bi po tom osnovu eventualno bila sankcionisana, a osim tužiteljice za takav rad bile su određene i dvije zaposlenice sa visokom stručnom spremom. Prije dolaska tuženog na mjesto direktora tužiteljica je bila glavni knjigovođa, a prihvatila je preraspodjelu poslova vođenja protokola, arhive i poslova sekretara, kurira i higijeničara, sve uz odgovarajuću naknadu, pa prvostepeni sud cijeni da je u konkretnom slučaju izostanak naknade tužiteljici stvorio osjećaj poniženosti i degradacije;

- da tužiteljica nije diskriminisana, niti je degradiran njen ugled i status time što je tuženi 06.02.2024. godine dao nalog da tužiteljica privremeno popuni radno mjesto na šalteru van prostorija društva (u gradu), pošto takav plan nije potpisan i ovjeren, niti je primijenjen na tužiteljicu, jer je zbog kulminacije stresa zatražila hitnu pomoć, a prema iskazu tužiteljice ranije je za vrijeme godišnjih odmora mijenjala zaposlenike na blagajni u upravi društva;

- da verbalni napad tuženog na tužiteljicu 06.11.2023. godine, uz naredbu da ne smije napuštati kancelariju bez da mu se prethodno najavi, ne može predstavljati mobing, jer iz izvedenih dokaza proizilazi da je tužiteljica sa kolegom Dž.L. taj dan obilazila inkasante, ali da šefica A. J. koja je sačinila prijedlog plana za obilazak inkasanta taj dan nije bila na poslu, a tuženi nije znao za plan u momentu kada je razgovarao sa tužiteljicom, te prije toga nije bio odobrio plan, već naknadno, da nije vrijeđao i prijetio i da se ne radi o učestalom ponašanju;

- navode tužbenog zahtjeva da je tužni zabranio neposredni i lični kontakt između tužiteljice i kolegica E.F. i A.J., uz obavezu da se sva poslovna komunikacija vrši isključivo putem elektronskih poruka, skeniranjem dokumenata i prosljeđivanjem poruka tuženom radi kontrole, prvostepeni sud cijeni kao klasične upute vezane za odvijanje poslovne komunikacije, jer prema zapisniku sa sastanka rukovodilaca službi i direktora od 8. 11. 2023. godine tuženi je pokušao urediti radnu disciplinu u upravi preduzeća, nalažući da se smanji hodanje po kancelarijama i buka u hodniku, da vrata od kancelarija budu zatvorena, te da se komunikacija odvija putem e-maila;

- da je neosnovan tužbeni zahtjev da se utvrdi nastavak kontinuirane diskriminacije, mobinga i viktimizacije od strane tuženog time što je tužiteljici uputio prijetnju o pokretanju disciplinskog postupka, kako bi je zaplašio i odvratio od vođenja sudskog postupka, jer je dopisom od 18.03. 2024. godine od tužiteljice zatražio izjašnjenje o elementima odgovornosti za počinjenje teže povrede radnih obaveza, a što se odnosi na zloupotrebu prava korištenja bolovanja;

- da tuženi nije pasivno legitimisan u zahtjevu koji se odnosi na diskriminaciju u vezi sa donošenjem rješenja o otkazu.

Drugostepeni sud je prihvatio kao pravilna i potpuna činjenična utvrđenja prvostepenog suda, ali je prvostepenu presudu djelimično preinačio osnovom odredbe člana 229. stav 1. tačka 4. ZPP, ocjenjujući osnovanim i zahtjeve tužiteljice, da je prema njoj počinjena viktimizacija kao oblik diskriminacije i onda kada je tuženi kao pretpostavljeni, neodgovaranjem i ignorisanjem molbe tužiteljice za korištenje godišnjeg odmora isto činio u namjeri da je spriječi i odvрати da svjedoči u postupku zaštite od diskriminacije, te što je trećeg dana po prijemu tužbe koja je podnesena protiv njega kao tuženog zbog diskriminacije, naredio pokretanje disciplinskog postupka protiv tužiteljice, koji je okončan donošenjem rješenja o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa broj: 02-403-24 od 15.04.2024. godine, donesen u nezakonitoj proceduri, suprotno pravilima o davanju otkaza propisanim Pravilnikom o radu JKP Standard d.o.o. Konjic.

U skladu sa prednje navedenim, drugostepeni sud cijeni da je zbog nedozvoljenog upornog ponašanja tuženog tužiteljica nesumnjivo trpjela duševne bolove, još od 2020. godine, a činjenica da je u nekom kraćem periodu smatrala da je ostala bez posla i osiguranja egzistencije, što je izuzetno stresan doživljaj, a što je sve narušilo njeno zdravlje, to je primjenom člana 200. stav. 1. Zakona o obligacionim odnosima<sup>2</sup> i člana 127. ZPP ocijenio da je opravdan iznos naknade štete od 7.000,00 KM, umjesto iznosa od 3.500,00 KM dosuđenog u prvostepenoj presudi. Drugostepeni sud je zaključio da je tužiteljica u pogledu navedenog dijela tužbenog zahtjeva sa stepenom pretežne vjerovatnoće dokazala diskriminirajući osnov, viktimizaciju i mobing, kao vida diskriminatornog postupanja tuženog u odnosu na nju, zbog čega u ovom dijelu žalbu tužiteljice usvaja i prvostepenu presudu preinačava, dok u ostalom odbijajućem dijelu žalbu tužiteljice odbija i prvostepenu presudu potvrđuje.

Odbija žalbu tuženog kojom se pobija dosuđujući dio tužbenog zahtjeva kao neosnovanu, prihvatajući zaključke prvostepenog suda kao pravilne i potpune.

Neosnovano revidenti u revizijama prigovaraju da je pobijana presuda rezultat povrede odredaba parničnog postupka iz člana 209. u vezi sa članovima 191. stav 4., 231., 8. i 221. ZPP.

Ne mogu se prihvatiti revizijski navodi tuženog da drugostepeni sud nije dao jasne i nedvojbene razloge za svoju odluku u dijelu kojim je djelimično usvojio žalbu tužiteljice. Suprotno ovom prigovoru tuženog, obrazloženje drugostepene presude sadrži razloge o odlučnim činjenicama koje su sudu poslužile kao stvarni i pravni osnov za donošenje odluke, pri čemu ti razlozi nisu nejasni, nepotpuni ili kontradiktorni, tako da obrazloženje drugostepene presude po svom sadržaju odgovara zahtjevu koji je u tom pogledu postavljen odredbom člana 191. stav 4. ZPP.

Pravilno je drugostepeni sud primijenio i odredbu člana 231. ZPP jer je u obrazloženju svoje odluke ocijenio sve žalbene navode koji su od odlučnog značenja.

Suprotno prigovoru tužiteljice i tuženog, pravilno je drugostepeni sud zaključio da je prvostepeni sud sve izvedene dokaze, pa tako i iskaze saslušanih svjedoka na koje tužiteljica ukazuje u reviziji, te materijalne dokaze na koje u reviziji ukazuje tuženi, cijenio u skladu sa odredbom člana 8. ZPP i na osnovu slobodne ocjene izvedenih dokaza utvrdio pravno relevantne činjenice u ovoj pravnoj stvari. Prvostepeni sud je u obrazloženju svoje presude opisao pojedinačnu ocjenu dokaza, doveo svaki ocijenjeni dokaz u vezu sa drugim dokazima i izveo zaključak o stepenu dokazanosti odlučnih činjenica. S tim u vezi treba reći da ocjena pravnih učinaka utvrđenog činjeničnog stanja ne predstavlja primjenu odredbe člana 8. ZPP, već primjenu materijalnog prava.

Revizijski navodi u kojima tuženi iznosi tvrdnje da tokom postupka tužiteljica nije dokazala komparatora, što je uslov za utvrđenje diskriminacije, da je tuženi dokazao da su sve preduzete radnje dozvoljene i u skladu sa aktima tuženog, te da zbog toga nema diskriminacije koju da je tuženi počinio prema tužiteljici, u suštini su prigovori činjenične prirode, a kako se drugostepena presuda ne može pobijati pozivom na pogrešno ili nepotpuno utvrđeno činjenično stanje (član 240. stav 2. ZPP), revizijski sud te prigovore ne može razmatrati u okviru revizijskog razloga povrede odredaba parničnog postupka.

Nižestepeni sudovi su pravilno utvrdili da je tužba blagovremena, a suprotno shvatanju tuženog, u ovom konkretnom sporu Zakon o radu, nije *lex specialis* u odnosu na Zakon o

---

<sup>2</sup> "Službeni list SFRJ" broj 29/78, 39/85 i 57/89, „Službeni list R BiH“ broj 2/92 i 13/94, „Službene novine Federacije BiH“ broj 29/03

zabrani diskriminacije, kako to pravilno zaključuje drugostepeni sud, jasno obrazlažući neosnovanost prigovora neblagovremenosti tužbe na sedmoj strani obrazloženja svoje odluke. Naime, tužiteljica tužbu zasniva na zahtjevu za utvrđenje da je tuženi lično, kao fizičko lice, nad njom vršio diskriminaciju, mobing i viktimizaciju, i tužbeni zahtjev je usmjeren na utvrđenje diskriminatornog postupanja i zaštiti od diskriminacije u odnosu na tuženog zbog nejednakog postupanja, koja zaštita se ostvaruje u smislu odredaba Zakona o zabrani diskriminacije BiH (Službeni glasnik BiH, broj 59/09 i 66/16 – u daljem tekstu: ZZD). Oblik diskriminacije je i viktimizacija, zabranjena odredbom člana 18. ZZD i definisana kao oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružila ili imala namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirala javnost, a koji oblik diskriminacije nije regulisan Zakonom o radu, nego Zakonom o zabrani diskriminacije. Naime članom 15. stav 7. Zakona o zabrani diskriminacije je propisano da osoba iz stava 4. može podnijeti tužbu iz člana 12. stava 1. tački a), b) i d), a kakvu je u konkretnom slučaju podnijela tužiteljica. Stoga se u ovom postupku i ne raspravlja o zakonitosti odluka koje je tuženi kao direktor donio, ili trebao donijeti, već o tome da li je njegovo ponašanje diskriminatorno po odredbi člana 18. ZZD, pa se stoga u konkretnom slučaju i imao primijeniti Zakon o zabrani diskriminacije. Da je to tako proizlazi iz odredbe člana 24. stav 1. ZZD, koja propisuje da će se, u slučaju neusuglašenosti drugih zakona s ovim zakonom, u postupcima po ovom zakonu primjenjivati ovaj zakon. Odredbom člana 13. stav 4. ZZD propisano je da rok za podnošenje tužbe na osnovu odredaba člana 12. istog zakona iznosi 3 godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava (subjektivni rok), a najdalje 5 godina od dana učinjenja povrede (objektivni rok), dok se u slučaju kontinuirane diskriminacije, što je u predmetnom slučaju, rok računa počev od dana posljednje učinjene radnje. Tužba za zaštitu od diskriminacije u ovoj pravnoj stvari je podnesena dana 12.03.2024. godine, a posljednja diskriminatorna radnja tuženog se po tužbi ogleda u sačinjavanju plana rada na šalteru od 06.02.2024. godine, pa nižestepeni sudovi pravilno izvode zaključak da je tužba u ovoj pravnoj stvari blagovremena, odnosno da nije protekao subjektivni ali ni i objektivni rok za njeno podnošenje.

Isto tako nije osnovan ni prigovor tuženog o nedostatku pasivne legitimacije, pri čemu se u reviziji tuženi poziva na stavove i zakonske odredbe koje nisu primjenjive na konkretni slučaj. Naime, tužiteljica tužbu zasniva na zahtjevu za utvrđenje da je tuženi lično, kao fizičko lice, nad njom vršio diskriminaciju, mobing i viktimizaciju, a članom 2. stav 2. Zakona o zabrani diskriminacije propisano je da se zabrana diskriminacije odnosi između ostalog, na sva fizička lica, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru, u svim oblastima, iz čega proizilazi da tuženi može biti diskriminator, te je pasivno legitimisan ukoliko je počinio neki oblik diskriminacije.

Nije ostvaren ni revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Neosnovano tužiteljica prigovara da je drugostepeni sud pogrešno rasporedio teret dokazivanja u ovoj pravnoj stvari kada nije usvojio u cijelosti tužbeni zahtjev, zasnivajući taj prigovor na navodima da žrtva diskriminacije ima obavezu da učini vjerovatnim da je došlo do diskriminacije – viktimizacije i mobinga; da nije sporno da neke od radnji tuženog same po sebi ne predstavljaju primjer mobinga i viktimizacije, ali smatra da su te radnje posmatrane u cjelini, upravo onako kako ih posmatra tužiteljica, da bi tada proizilazilo i da su one dokazane u skladu sa Zakon o zabrani diskriminacije, što bi dovelo do usvajanja u cijelosti postavljenog tužbenog zahtjeva.

Prema odredbi člana 15. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije 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.

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 tužilac 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, pa tužiteljica ne samo neosnovano već i suprotno svom interesu u reviziji prigovara da je drugostepeni sud pogrešno koristio pretežnu vjerovatnoću kao mjeru utvrđenosti činjenica koje u postupku dokazuje žrtva diskriminacije.

Dakle, suprotno pravnom stavu tužiteljice, odredba člana 15. stav 1. ZZD BiH sadrži zajednički i dvostepeni teret dokazivanja za obje stranke u antidiskriminacijskoj parnici, ali sa različitom mjerom utvrđenosti činjenica za tužiteljicu (pretežna vjerovatnoća) i tuženog (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).

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).

Viktimizacija, je regulisana odredbom člana 18. ZZD i definisana kao oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružila ili imala namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirala javnost.

Tužiteljica je u postupku radi zaštite od viktimizacije i mobinga i u odbijajućem dijelu tužbenog zahtjeva, bila dužna dokazati sa stepenom pretežne vjerovatnoće da su radnje povremenog raspoređivanja tužiteljice u toku rada na druge poslove, zabrana ličnih kontakata i ostvarivanje komunikacije na poslu samo putem elektronskih poruka, naredba da ne smije napuštati kancelariju bez dopuštenja pretpostavljenog, odbijanje od plaće radnih sati provedenih van posla po osnovu ne potpisane izlaznice, neodboravanje dodataka po osnovu dodatno obavljenih poslova, su posljedica nepovoljnog postupanja prema njoj samo zato što je kao svjedok učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, da su poduzimane kako bi imale ponižavajući i degradirajući efekat na nju, a tuženi, da bi oborio pretpostavku viktimizacije i mobinga, morao je dokazati da nije bilo nepovoljnog postupanja ili da radnje koje naprijed tužiteljica označava kao viktimizaciju i mobing nisu mogle imati ponižavajući

efekat, odnosno da je degradiranje profesionalnog statusa tužiteljice nastupilo kao posljedica drugih okolnosti.

Primjenjujući prednja pravila, pravilno je drugostepeni sud primijenio odredbe članova 2. stav 1., 4. stav 3., 15. stav 1. i 7. i 18. ZZD BiH, kada je odbio kao neosnovan tužbeni zahtjev tužiteljice u ovom dijelu, bilo da se taj zahtjev razmatra kao zahtjev za zaštitu zbog diskriminacije ili zaštitu zbog viktimizacije i mobinga, kao posebnog oblika diskriminacije, pravilno nalazeći da je tuženi oborio pretpostavku viktimizacije i mobinga, i da je dokazao da nije bilo nepovoljnog postupanja i da radnje koje naprijed tužiteljica označava kao viktimizaciju i mobing su nastupile kao posljedica drugih okolnosti, koje su opravdane i dopuštene.

U postupku je utvrđeno da je višegodišnja praksa kod tuženog bila raspoređivanje tužiteljice ali i drugih radnika sa viskom spremom, da povremeno provjeravaju rad inkasanta na terenu, da povremeno zamijene radnika na šalteru van prostorija društva (u gradu) dok je taj radnik bio na godišnjem odmoru, pa isto samo po sebi ne predstavlja akt diskriminacije, odnosno viktimizacije ili mobinga kako to revidentica tvrdi. Takva organizacija rada, kod tuženog zbog broja uposlenih radnika, bila je uobičajena i prije dolaska tuženog na mjesto direktora, a tužiteljica je i tada bila glavni knjigovođa, i prihvatila je preraspodjelu poslova vođenja protokola, arhive i poslova sekretara, kurira pa čak i higijeničara, pa stoga sud ne može u odsustvu različitog ili ponižavajućeg postupanja tuženog ove radnje smatrati aktom diskriminacije, odnosno viktimizacije ili mobinga. Rad u kombinovanim uslovima u kancelariji i na terenu - kontroliranje inkasanta, zamjena šalterskog radnika, na koji je tužiteljica pristala, nije posljedica bilo kakve „diskriminatorne namjerne“, kako to u reviziji navodi tužiteljica, već je objektivna posljedica broja radnika poslodavca kod kojeg tužiteljica obavlja rad.

Ni povodom dijela tužbenog zahtjeva da je tužni zabranio neposredni i lični kontakt samo između tužiteljice i kolegica E.F. i A.J., uz obavezu da se sva poslovna komunikacija između njih vrši isključivo putem elektronskih poruka, skeniranjem dokumenata i prosljeđivanjem poruka tuženom radi kontrole, tužiteljica tokom postupka nije sa pretežnim stepenom vjerovatnoće dokazala da se radi o radnji nepovoljnog postupanja prema njoj zato što je kao svjedok učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, da je ova radnja isključivo preduzeta prema njoj radi postizanja ponižavajućeg efekat na nju. Tuženi, je oborio ovu pretpostavku viktimizacije i mobinga, te dokazao da nije bilo nepovoljnog postupanja i da ove radnje koje tužiteljica označava kao viktimizaciju i mobing, to nisu, jer iz zapisnika sa sastanka rukovodilaca službi i direktora od 08.11.2023. godine proizilazi da je tuženi pokušao urediti radnu disciplinu u upravi preduzeća, nalažući da se smanji hodanje po kancelarijama i buka u hodniku, da vrata od kancelarija budu zatvorena, te da se komunikacija svih radnika odvija putem e-maila, pa isto ne čini samo po sebi diskriminaciju, odnosno viktimizaciju ili mobing kako to tužiteljica tvrdi, nego klasične upute vezane za odvijanje poslovne komunikacije.

Isto tako povodom dijela tužbenog zahtjeva koji se odnosi na naredbu tuženog tužiteljici da ne smije napuštati kancelariju bez da mu se prethodno ne javi, ne može predstavljati viktimizaciju ali ni mobing, jer iz izvedenih dokaza proizilazi da je tužiteljica sa kolegom Dž. L. taj dan obilazila inkasante, ali da šefica A.J. koja je sačinila prijedlog plana za obilazak inkasanta taj dan nije bila na poslu, a tuženi nije znao za plan u momentu kada je razgovarao sa tužiteljicom, te prije toga nije bio odobrio plan, već naknadno, da tog dana nije vrijeđao ni prijetio tužiteljici i da se ne radi o učestalom ponašanju, pa tužiteljica nije sa stepenom pretežne

vjerovatnoće dokazala da je tuženi tog dana prema njoj preduzeo diskriminatornu radnju, odnosno postupao na način koji je za tužiteljicu ponižavajući ili degradirajući.

Tužiteljica nije učinila ni vjerovatnim da je diskriminisana na način da je u slučaju odsustva s posla bez potpisane „izlaznice“ tuženi odbijao od plate ove sate samo njoj i zaposlenicima iz pravne i ekonomsko-komercijalne službe koji su svjedočili u postupku broj 56 0 Rs 077396 23 Rs po tužbi za diskriminaciju i mobing protiv tuženog, niti da je samo njoj uskraćivao dodatni procenta na platu po osnovu obavljanja dodatnih poslova jer nije pružila dokaze o odgovarajućoj uporednoj grupi radnika i dokaze ko su bili svjedoci u navedenom postupku, dok je u grupnoj listi odbitaka evidentan veći broj zaposlenika, po istim osnovima.

Nema osnova ni revizioni prigovor da bi naknada nematerijalne štete trebala biti dosuđena u potraživanom iznosu, kada okolnosti konkretnog slučaja potvrđuju da je iznos od 7.000,00 KM koji je tužiteljici dosuđen pobijanom odlukom, pravilno i adekvatno odmjereno i da predstavlja pravičnu naknadu ovog vida nematerijalne štete. Za odmjeravanje ove novčane naknade nema nekog općeg mjerila kako to revizija smatra s obzirom na različitu moralno-psihičku konstituciju svakog pojedinca, pa i tužiteljice, kao i nastale okolnosti u kojima se dogodila šteta koja je za posljedicu imala povredu nematerijalnog dobra oštećenog.

Na osnovu navedenog, proizilazi da su pravilno nižestepeni sudovi primijenili odredbe materijalnog prava kada su odbili u ovom dijelu tužbeni zahtjev, pa kako ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, kao ni razlog na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, valjalo je reviziju tužiteljice odbiti primjenom odredbe člana 248. Zakona o parničnom postupku.

Ni revizija tuženog nije osnovana.

Neosnovano tuženi prigovara u reviziji da je drugostepeni sud pogrešno zaključio da je tužiteljica tokom postupka učinila vjerovatnim da je diskriminisana i da je taj zaključak zasnovan na pogrešnoj hipotezi vjerovatnosti iznesenih činjenica, odnosno da su tvrdnje i argumenti tužbe plod paušalnih i ničim dokazanih pretpostavki tužiteljice.

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 (član 15. stav 1 ZZZ BiH).

Ako lice koje traži zaštitu od diskriminacije iznosi činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac odnosno diskriminator postupio suprotno odredbama ovog Zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je, odnosno diskriminatoru teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

Za razliku od općeg oblika diskriminacije iz člana 2. stav 1. ZZZ BiH, razlikovanje po nekoj zaštićenoj osnovi nije uslov postojanja viktimizacije i mobinga, kao posebnog oblika diskriminacije, pa se kod njihovog dokazivanja ne zahtijeva ni test diskriminacije niti određivanje komparatora (član 4. stav 3. ZZZ BiH).

Tužiteljica je u postupku radi zaštite od viktimizacije i mobinga dokazala sa stepenom pretežne vjerovatnoće postojanje radnji koje imaju prema njoj nepovoljan i negativan efekat u postupanju zbog toga što je učestvovala kao svjedok u postupku za zaštitu od diskriminacije, a prije toga odbila nalog za diskriminatorno postupanje u konkursnoj proceduri, da bi tuženi zbog

toga prema njoj poduzimao radnje koje narušavaju princip jednakog postupanja, te imale za cilj ponižavajući i zastrašujući efekat, koji je na kraju od tuženog rezultirao i vođenjem disciplinskog postupka, te otkazivanjem ugovora o radu, a sve u svrhu da se tužiteljica odvrati od svjedočenja, ali i vođenja ovog parničnog postupka, dok tuženi nije oborio pretpostavku činjenja viktimizacije i mobinga, niti dokazao da nije bilo kontinuiranog degradiranja i ponižavanja ili da radnje koje tužiteljica označava kao viktimizaciju i mobing nisu mogle imati ponižavajući efekat, odnosno da nisu mogle imati radnju viktimizacije, nego da su iste nastupile kao posljedica drugih okolnosti i da su kao takve bile opravdane.

Zabranjeno je nepravedno postupanje prema onom ko je svjedočio u slučaju diskriminacije. Ako je osoba ponižavana, degradirana, mobingovana zato što je svjedočila u slučaju diskriminacije, to se smatra viktimizacijom po članu 18. ZZD BiH. Viktimizacija također uključuje situaciju u kojoj poslodavac poduzima i nepravedne disciplinske mjere protiv osobe, samo zbog toga što je svjedočila u slučaju diskriminacije, ili odbila nalog da čini diskriminaciju, te što je nakon toga dala pritužbe na diskriminaciju učinjenu sada prema njoj samoj.

Tužiteljica je bila člana Komisije za prijem u radni odnos na neodređeno vrijeme u JKP Standard d.o.o. Konjic, te je tokom tog postupka izuzela svoje mišljenje, na način da je smatra da kandidat J.K. ne ispunjava uslove za prijem na radno mjesto referenta za radne odnose, a da je tuženi S.M. - direktor, iskazao interes za prijem kandidata J.K., koji je u konačnici i izabran. Tužiteljica je izdvojila svoje mišljenje u pogledu urednosti prijave ovog kandidata, smatrajući da isti ne ispunjava uslove konkursa, a kakav stav crpi iz relevantnih akata JKP Standard d.o.o. Konjic i drugih zakonskih i podzakonskih propisa, te se na ovakav način konfrontirala mišljenju i stavu nadređenog, posljedicom čega je bila izložena pritisku od strane nadređenog, tj. tuženog u ovom sporu. Nepravilnosti u radu Komisije vezano za navedeni javni konkurs je utvrdila i Kantonalna inspekcija, a kompletan postupak prijema u radni odnos po predmetnom javnom oglasu je dobio sudski epilog. U tom sudskom postupku tužiteljica je predložena da se sasluša u svojstvu svjedoka. Nakon pokretanja tog postupka po tužbi neizabranog kandidata M.T., advokat JKP Standard d.o.o. Konjic Vedran Greda, zajedno sa direktorom – tuženim u ovom sporu, je tužiteljici i sekretaru Komisije E.F. sugerisao da kao svjedoci izjave da se ničega ne sjećaju i da ne režu granu na kojoj sjede, a sve kako bi u konačnici olakšale izbor favorizovanog kandidata. Nadalje, putem mobilnog telefona suprug tužiteljice je zaprimio i anonimni poziv sa sadržinom: „Reci supruzi da se ne pravi pametna, nego da kaže onako kako joj nalaže direktor“. Uz navedeno, tuženi je kao pretpostavljeni, neodgovaranjem i ignorisanjem molbe tužiteljice za korištenje godišnjeg odmora, isto činio u namjeri da je spriječi i odvrati da svjedoči u postupku za zaštitu od diskriminacije, te nastavio prema njoj primjenjivati neopravdane radnje, uskraćivanjem joj prava, te preduzimanjem protiv nje represivnih mjera, te u konačnici pokretanjem disciplinskog postupka koji je okončan donošenjem rješenja o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze ili težeg prijestupa broj: 02-403-24 od 15.04.2024. godine, donesen u nezakonitoj proceduri, suprotno pravilima o davanju otkaza propisanim Pravilnikom o radu JKP Standard d.o.o. Konjic, pa je tako tužiteljica uslijed viktimizacije – jer je svjedočila u slučaju diskriminacije, postala i sama žrtva diskriminacije.

Prema tome, ovakav tok događanja – nastojanje da tužiteljica povuče svoje izdvojeno mišljenje i sugestije o načinu na koji bi trebala svjedočiti u postupku protiv JKP Standard d.o.o. Konjic (što bi bilo neistinito svjedočenje) su oblik direktnog pritiska, a sve sa upozorenjem da je takvo svjedočenje u interesu firme u kojoj je tužiteljica zaposlena, što sve potkrjepljuje njenu tvrdnju da su ovakve radnje tuženog imale neopravdanu i nezakonitu podlogu, te imale za cilj poduzimanje neopravdanih represivnijih mjera, te ponižavajući i degradirajući efekat po njen status, a posebno vezano za njen angažman u Komisiji za prijem radnika u radni odnos. Tuženi

je kao pretpostavljeni tužiteljice – kao direktor, zbog njenog odbijanja da neistinito svjedoči, poduzeo nepravedne i neopravdane disciplinske mjere koje su dovele i do nezakonitog otkaza ugovora o radu tužiteljice, koje suprotno stavu revizije ne čine izuzetke od principa jednakog postupanja po članu 5. ZZD BiH, jer nisu zasnovane na objektivnoj i razumnoj opravdanosti.

Kako je u postupku utvrđeno da je uslijed izvršene diskriminacije došlo do narušenja zdravlja tužiteljice, da joj je uspostavljena dijagnoza akutnog stresa, poremećaja prilagodbe, uslijed kojeg poremećaja ima osjećaj duboke unutrašnje nelagode, aneksioznosti, tjeskobe, uznemirenosti, nesigurnosti, neizvjesnosti, osramoćenosti, potištenost, što je sve poremetilo psihosocijalnu ravnotežu tužiteljice, njen život, odnos sa porodicom, vanjskom sredinom, da je stresni faktor dugo trajao i kontinuirano se ponavljao, a što je sve dijagnosticirano od strane oridinarajućeg psihijatra, a potvrđeno i nalazom i mišljenjem vještaka neuropsihijatra, to pravilno nižestepeni sudovi nalaze da iz ovih okolnosti proizilazi da tužiteljici pripada pravo na novčanu naknadu nematerijalne štete uzrokovane povredom prava zaštićenih Zakonom o zabrani diskriminacije.

Upravo zbog nedozvoljenog upornog ponašanja tuženog, tužiteljica je nesumnjivo trpjela duševne bolove još od 2020. godine, a činjenica da je u nekom kraćem periodu smatrala da je ostala i bez posla, te egzistencije, što je izuzetno stresan doživljaj, imalo je za posljedicu uspostavljanje dijagnoze akutnog stresa, pa cijeneći težinu povrede prava osobnosti, te cilju kojem služi naknada, to je pravilno drugostepeni sud primjenom člana 200. stav 1. Zakona o obligacionim odnosima<sup>3</sup> i člana 12. stav 1. tačka c) ZZD dosudio naknadu nematerijalne štete u iznosu od 7.000,00 KM, jer je uzrokovana povredom prava zaštićenih naprijed navedenim zakonom.

Uzimajući u obzir sve okolnosti predmetnog slučaja, stav je ovog suda da će dosuđeni iznos nematerijalne štete kod tužiteljice uspostaviti psihičku i emotivnu ravnotežu koja je postojala prije diskriminacije u mjeri u kojoj je to moguće novčanom naknadom, a svojom visinom ne odudara od dosadašnje sudske prakse, jer pri odmjeravanju iste drugostepeni sud je pravilno pošao od okolnosti u kojima je došlo do diskriminacije, duševnog i psihičkog stanja oštećene, njene životne dobi, težine povrede, okolnosti u kojima se desila, cijeneći osjećaje tužiteljice, problem njene prilagodbe, težinu povrede prava osobnosti, te cilju kojem služi naknada iste, pa drugačiji navodi revizije tuženog u sporenju njene visine ne stoje.

Stoga, pravilno je drugostepeni sud primijenio odredbe članova 2. stav 1., 4. stav 3., 12. stav 1. tačka c), 15. stav 1. i 7., te člana 18. ZZD BiH, kada je djelimično usvojio kao osnovan tužbeni zahtjev tužiteljice, bilo da se taj zahtjev razmatra kao zahtjev za zaštitu zbog diskriminacije ili zaštitu zbog mobinga i viktimizacije, kao posebnog oblika diskriminacije.

Prema tome, imajući u vidu sve navedeno, ovaj sud je utvrdio da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, kao ni razlog na koji sud pazi po službenoj dužnosti, pa je reviziju tuženog valjalo primjenom odredbe člana 248. ZPP, odbiti kao neosnovanu.

Neosnovani su zahtjevi parničnih stranaka za naknadu troškova postupka nastalih u povodu revizija, jer ni tužiteljica ni tuženi nisu uspjeli u revizijskom postupku (člana 397. stav 1. u vezi sa članom 386. stav 1. ZPP), a troškovi tužiteljice i tuženog za sastav odgovora na

---

<sup>3</sup> „Službeni list SFRJ”, broj: 29/78, 39/85 i 57/89, „Službeni list R BiH“, broj: 2/92 i 13/94, „Službene novine Federacije BiH“, broj: 29/03

revizije nisu bili potrebni za vođenje ove parnice (član 397. stav 1., u vezi sa članom 387. stav 1. ZPP), pa je valjalo odlučiti kao u drugom stavu izreke ove presude.

Predsjednica vijeća  
Amela Mahić Samardžić, s.r.