

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 65 0 Rs 725856 26 Rev 2
Sarajevo, 14.4.2026. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Marijane Omerčaušević, kao predsjednice vijeća, Fatime Mrdović i Sanele Kovač-Grabonjić, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice M.B. iz S., Ulica S. br. ..., koju zastupa punomoćnica Edisa Peštek Zorlak, advokat iz Sarajeva, protiv tuženog ASA LEASING d.o.o. Sarajevo, Trg Međunarodnog prijateljstva br. 25, koga zastupa punomoćnik Džemil Sabrihafizović, advokat iz Sarajeva, radi nezakonitog otkaza, isplate i diskriminacije, vrijednost spora 30.001,00 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Sarajevu broj 65 0 Rs 725856 25 Rsž 2 od 03.12.2025. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 14.4.2026. godine, donio je

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Odbija se zahtjev tužiteljice za naknadu troškova sastava revizije.

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 27.5.2020. godine odbijen je preinačeni tužbeni zahtjev da se utvrdi da je prestanak radnog odnosa tužiteljice kod tuženog nezakonit, i naloži tuženom da tužiteljici uspostavi radnopravni status od dana 15.8.2018. godine do prestanka privremene spriječenosti za rad - bolovanja tužiteljice dana 24.8.2019.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 porodiljske naknade za vrijeme bolovanja od 24.8.2018. do 24.8.2019.godine iznos od 11.491,41 KM, i na ime neto plaće za period od 24.8.2019. do 31.8.2019.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, te je 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, i da je zbog diskriminacije 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, te da isplati tužiteljici 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 24.8.2018. do 24.8.2019.godine,

sa zakonskom zateznom kamatom od dana nastanka obaveze 24.8.2018.godine do isplate, na ime neto plaće iznos od 308,29 KM za period od 24.8.2019. do 31.8.2019.godine, sa zakonskom zateznom kamatom od dana 24.8.2019.godine do isplate, i na ime neto plaće za period od 1.9.2019. godine do povratka na posao iznos od 1.356,46 KM, sa zakonskom zateznom kamatom od dana nastanka obaveze 1.9.2019.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 za isplatu iznosa od 5.000,00 KM na ime naknade štete zbog diskriminacije, i za naknadu troškove parničnog postupka. (stav četvrti izreke)

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Sarajevu, broj 65 0 Rs 725856 25 Rsž 2 od 03.12.2025. godine žalba tuženog je uvažena i prvostepena presuda preinačena u dijelu stava drugog, tako što je odbijen kao neosnovan tužbeni zahtjev tužiteljice da se utvrdi da je tuženi povrijedio njeno pravo na jednako postupanje pri zapošljavanju time što nije zaključio novi ugovor o radu zbog njene trudnoće, 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 15.8.2018.godine.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tužiteljica pobija drugostepenu presudu zbog pogrešne primjene materijalnog prava. Predlaže da ovaj sud usvoji reviziju, ukine pobijanu presudu i u cijelosti potvrdi presudu prvostepenog suda, ili da ukine presudu i predmet vrati na ponovno suđenje. Zahtijeva naknadu troškova sastava revizije u iznosu od 2.737,80 KM.

Tuženi je u odgovoru na reviziju predložio da se revizija u cijelosti odbije.

Nakon što je ispitao pobijanu presudu u smislu odredbe člana 241. Zakona o parničnom postupku (dalje ZPP)¹, ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Revizija nije osnovana.

Predmet spora u ovoj fazi postupka je tužbeni zahtjev za utvrđenje da je tuženi povrijedio pravo tužiteljice na jednako postupanje pri zapošljavanju time što sa tužiteljicom nije zaključio novi ugovor o radu, zbog njene trudnoće, i da je zbog diskriminacije prestanak radnog odnosa tužiteljice 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 1.9.2015. do 1.5.2018. 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 25.6.2018. do 30.6.2018.godine bila na bolovanju, sa šifrom uzroka bolovanja: 05. bolest i komplikacija u trudnoći i porođaj; da je tuženi dopisom od 16.7.2018. godine obavijestio tužiteljicu da ne postoji potreba za njenim daljim

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

angažovanjem i da joj neće produžiti Ugovor o radu na određeno vrijeme od 1.5.2018. godine, koji ističe sa danom 15.8.2018. godine; da je tužiteljica dana 22.8.2018. godine podnijela tuženom zahtjev za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, u kojem je navela da su ne produživanjem ugovora o radu povrijeđena njena prava iz radnog odnosa i da je diskriminisana zbog trudnoće; da je tuženi Odlukom od 21.9.2018. godine odbio zahtjev tužiteljice za ostvarivanje prava iz radnog odnosa kao neosnovan, uz obrazloženje da se radi o prestanku ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme, a ne otkazu; da su zaposlenice tuženog Pejdah Maja i Hasanović Merima, 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 1.1-31.12.2017.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 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 Kasumović Senad, kao radnik, dana 8.12.2018.godine zaključili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za radno mjesto saradnik za finansije i računovodstvo sa nepunim radnim vremenom u trajanju od 5 (pet) sati sedmično; da je tuženi na dan 30.9.2015.godine imao ukupno 12 zaposlenih radnika, a na dan 8.4.2019.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 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. Tuženi je u situaciji lošeg poslovanja odlučio da ne zaključi naredni ugovor o radu sa tužiteljicom, i dao prednost ostalim zaposlenicima koji su zadržani u radnom odnosu, ne vodeći računa o imovnom stanju tužiteljice i komplikacijama u njenoj 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 za utvrđenje diskriminacije, kao i zahtjeve za vraćanje tužiteljice na radno mjesto na kojem je bila prije prestanka ugovora o radu i radnog odnosa kod tuženog, te uspostavu radno-pravnog statusa, kao osnovane.

Nasuprot tome, drugostepeni sud je zaključio da je tuženi imao objektivno i razumno opravdanje za odluku da tuželjici ne produži ugovor o radu na određeno vrijeme, koju je donio u promijenjenim i otežanim uslovima poslovanja zbog kojih je došlo i do promjene strategije poslovanja, promjene djelatnosti i preregistracije tuženog. Tuženi je, naime, dokazao sudu da je u spornom periodu poslovao s gubitkom, zbog čega je broj zaposlenika smanjio za pola, da zaposlenice kojima je produžen ugovor o radu, po zanimanju pravnice, nisu obavljale iste poslove kao tužiteljica, i da je zbog značajno smanjenog obima poslova koje je tužiteljica ranije obavljala u punom radnom vremenu, sa drugim zaposlenikom zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, u trajanju od samo pet sati sedmično.

Shodno tome, drugostepeni sud je zaključio da različito postupanje prema tuželjici u konkretnom slučaju ne predstavlja diskriminaciju, jer je za postupanje tuženog postojalo objektivno i razumno opravdanje, a zadovoljen je i uslov proporcionalnosti, budući da je cilj tuženog bio da organizacionim promjenama prevaziđe krizu u poslovanju.

Prije svega, u ovom predmetu je pravilno utvrđeno da ugovor o radu tužiteljice na određeno vrijeme nije prestao otkazom nego istekom vremena na koje je zaključen (član 94. stav 1.g. Zakona o radu²). 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, ali nezaključivanje uzastopnog ugovora o radu može (član 60. stav 1. istog zakona), drugostepeni sud je u ponovnom žalbenom postupku, postupajući u skladu sa ranijom odlukom ovog suda, utvrđivao da li je tuženi, protivno zabrani, nejednako postupao prema tužiteljici u odnosu na ostale svoje zaposlenike, kada joj nije produžio ugovor o radu za vrijeme trudnoće.

Revident u reviziji, ukazujući na pogrešnu primjenu materijalnog prava, zapravo osporava činjenično stanje koje su nižestepeni sudovi utvrdili u pogledu stvarnog razloga tuženog za donošenje sporne odluke da ne zaključi novi ugovor o radu sa tužiteljicom, i uslova u kojima je ista donesena, što u reviziji nije dozvoljeno (član 240. stav 2. ZPP). Budući da je drugostepeni sud za svoje činjenične zaključke dao potpuno i valjano obrazloženje koje se temelji na izvršenoj ocjeni dokaza, i da su pravni zaključci suda o nepostojanju diskriminacije utemeljeni na tako utvrđenim činjenicama, revizioni navodi o pogrešnoj primjeni materijalnog prava nisu osnovani.

Suprotno navodima revizije, drugostepeni sud je pravilno ocijenio žalbene navode tuženog koji su se odnosili na utvrđivanje opravdanosti njegovog postupanja prema tužiteljici, imajući u vidu dokaze izvedene na okolnost da tuženi nije ponudio tužiteljici zaključivanje novog ugovora o radu zbog svoje ekonomske situacije i organizacionih promjena, a ne zbog njenog graviditeta.

Tužiteljica je tvrdila da je zbog trudnoće diskriminisana u odnosu na druge dvije zaposlenice tuženog, koje su također bile u radnom odnosu na određeno vrijeme, sa kojima je tuženi u spornom periodu zaključio nove ugovore o radu, čime je učinila vjerovatnim da je došlo do diskriminacije. Međutim, kako je ocjenom dokaza tuženog, izvedenih na okolnost da je odluka tuženog da tužiteljici ne produži ugovor o radu na određeno vrijeme donesena u promijenjenim i otežanim uslovima poslovanja i organizacionih promjena, odnosno u vrijeme kada je tuženi poslovao s gubitkom i smanjivao broj zaposlenika, drugostepeni sud je pravilno zaključio da za takvu odluku postoji razumno opravdanje, odnosno da je različit tretman tužiteljice u odnosu na dvije druge zaposlenice tuženog imalo legitiman cilj.

Naime, sud je u ovom postupku utvrdio da radnice kojima je produžen ugovor o radu, a koje su po zanimanju pravnice, kod tuženog nisu obavljale iste poslove kao tužiteljica, nego druge poslove u većem obimu, dok je nakon promjene djelatnosti tuženog, za obavljanje poslova tužiteljice bilo potrebno samo pet sati rada sedmično. Zbog toga je sud zaključio da tužiteljica nije diskriminisana zbog graviditeta, nego da tuženi nakon izvršenih organizacionih promjena i prestanka ugovora sa tužiteljicom, više nije više imao potrebu za njenim radom.

² "Službene novine FBiH", br. 26/16, 89/18, 23/20, 49/21, 103/21, 44/22 i 39/24

Pravilno je drugostepeni sud raspravio sporno pitanje koje se odnosi na zabranu nejednakog postupanja u oblasti rada i zapošljavanja u konkretnom slučaju, ne samo u smislu odredaba Zakona o zabrani diskriminacije³, nego i relevantnih odredaba Zakona o radu, koje pretpostavljaju određeni stepen autonomije poslodavca u organizaciji procesa rada i donošenju odluka o potrebi za radom radnika, uključujući i odluku o tome sa kojim će konkretno radnikom zaključiti ugovor o radu za rad na određeno vrijeme na određenom radnom mjestu.

Naime, tuženi je u ovom postupku dokazao da je odluku da sa tužiteljicom neće zaključiti novi ugovor o radu donio u okolnostima u kojima je zbog gubitka u poslovanju kod tuženog došlo do organizacionih promjena, koje su se odrazile i na njegovu potrebu za radnim mjestom tužiteljice. Legitimno je pravo poslodavca da odlučuje o organizaciji i rasporedu radnih mjesta, uključujući i ukidanje radnog mjesta za koje ocijeni da organizacijski nije opravdano ili da se može obavljati u manjem obimu ili zajedno sa drugim poslovima, zbog čega sud nema ovlaštenje miješati se u poslovnu politiku poslodavca, koji ima pravo da organizuje poslovanje na način koji on smatra najboljim.

Kako u ovom slučaju nije utvrđeno da je razlog za donošenje sporne odluke tuženog bila trudnoća tužiteljice, nego smanjenje obima posla i organizacijske promjene, i da su uporedne radnice, koje su kod tuženog bile u istom statusu kao tužiteljica, obavljale druge poslove za kojim potreba nije prestala, pravilan je zaključak drugostepenog suda da tuženi nije diskriminisao tužiteljicu po osnovu trudnoće, u smislu člana 2. Zakona o zabrani diskriminacije. Naime, u konkretnom slučaju tuženi jeste različito postupio prema tužiteljici jer joj nije produžio ugovor o radu na određeno vrijeme, ali razlog za to nije bio njena trudnoća, nego organizacione promjene i smanjenje broja radnika do kojih je došlo uslijed pogoršanog ekonomskog stanja tuženog.

Budući da je tuženi dokazao da do diskriminacije tužiteljice nije došlo, jer je njegovo postupanje bilo objektivno opravdano, odnosno imalo je legitiman cilj i nije bilo neproporcionalno tom cilju, nisu prihvatljivi revizioni navodi o pogrešnoj primjeni člana 15. Zakona o zabrani diskriminacije, u vezi sa članom 8. Zakona o radu.

Imajući u vidu sve naprijed navedeno, ovaj sud je utvrdio da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, pa kako nije utvrđeno ni postojanje razloga na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, reviziju je na osnovu odredbe člana 248. ZPP valjalo odbiti kao neosnovanu.

Odluka o troškovima parničnog postupka je donesena na osnovu odredbe člana 397. stav 1. ZPP, a zahtjev tužiteljice za naknadu troškova sastava revizije je odbijen iz razloga što tužiteljica sa revizijom nije uspjela (član 387. stav 1. ZPP).

Predsjednica vijeća
Marijana Omerčaušević, s.r.

³ "Službeni glasnik BiH", broj 59/09 i 66/16