

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 36 0 Rs 066909 26 Rev
Sarajevo, 11.05.2026. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija, Zlate Džafić, kao predsjednice vijeća, Emine Hulusija i Adnana Baručije, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice D.M., iz K., ul. O..., zastupana po punomoćnicima Hadžić Zahidu i Hadžić Arnautović Amili, advokatima iz Visokog, protiv tuženog JP „Elektroprivreda Bosne i Hercegovine“ d.d. Sarajevo, Podružnica Termoelektrana „Kakanj“, zastupana po I.A., uposleniku tužene, radi utvrđivanja i otklanjanja diskriminacije, poništenja odluke o otkazu i naknade štete, v.s. 5.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Zenici, broj 36 0 Rs 066909 25 Gž od 04.11.2025. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 11.05.2026. godine, donio je

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Odbija se zahtjev tužiteljice za naknadu troškova revizijskog postupka.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Kaknju br. 36 0 Rs 066909 23 Rs od 04.08.2025 godine odbija se tužbeni zahtjev koji glasi: „Utvrdjuje se da je tuženi diskriminisao tužiteljicu, odnosno povrijedio pravo tužiteljice na jednako postupanje na način što je tužiteljicu, koja je obavljala poslove radnog mjesta „Referent za obračun plata, drugih primanja i blagajničke poslove“, na neodređeno vrijeme, koje je u Sistematizaciji radnih mjesta označeno sa dvije zvjezdice, drugačije tretirao i to tako što je, prvo udovoljio zahtjevu odnosno dao saglasnost na zahtjev radnice A. F.-D. za interni premještaj i popunu upražnjenog radnog mjesta Referent za radne odnose“, dok je isti zahtjev tužiteljice odbio da riješi, iako je tužiteljica ispunjavala sve uslove navedenog radnog mjesta, a potom, bez provođenja postupka interne preraspodjele, kao prethodnog postupka u svim slučajevima kada postoji potreba za zapošljavanjem novog radnika na neodređeno radno vrijeme, potpuno mijenja pravni osnov popune upražnjenog radnog mjesta „Referent za radne odnose“ kako bi onemogućio ravnopravno učešće tužiteljice u postupku interne preraspodjele te isto popunjava putem vertikalnog napredovanja, iako vertikalno napredovanje za navedeno radno mjesto nije bilo ni planirano Planom ljudskih resursa za 2023. godinu, tuženi je proveo postupak vertikalnog napredovanja radnice A. F.-D. i donio Odluku o otkazu ugovora o radu sa ponudom novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima broj: 02-46-1-9398-1/23 od 08.06.2023. godine te sa istom radnicom i zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme za radno mjesto „Referent za radne odnose“ u Službi za pravne i kadrovske poslove, Sektoru za pravne, kadrovske i opšte poslove, na koji način je tuženi diskriminisao tužiteljicu i onemogućio ravnopravno učešće i napredovanje u poslu na upražnjeno radno mjesto „Referent za radne odnose“, iako je tužiteljica ispunjavala sve uslove navedenog radnog

mjesta, slijedom čega se poništavaju kao nezakoniti Odluka o otkazu ugovora o radu sa ponudom novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima broj: 02-46- 1-9398-1/23 od 08.06.2023. godine, Odluka o odbijanju Zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa, broj: 02-46-1-12130-1/23 od 28.07.2023. godine i Ugovor o radu zaključen sa radnicom A. F.-D. broj: 02-46-1-9398-1-3/2023 od 08.06.2023. godine.

Nalaže se tuženom da ukloni posljedice diskriminacije na način da provede postupak prijema u radni odnos za upražnjeno radno mjesto „Referent za radne odnose" u Službi za pravne i kadrovske poslove, Sektoru za pravne, kadrovske i opšte poslove u skladu sa zakonom i internim aktima i da preuzme neophodne zakonom predviđene korake i radnje kako bi omogućio tužiteljici ravnopravno učešće u tom postupku s ciljem da prestane sa daljim kršenjem prava tužiteljice na jednako postupanje i prava na rad, koje ima ponižavajući efekat na tužiteljicu, a čija svrha i posljedica je degradacija profesionalnog statusa tužiteljice.

Obavezuje se tuženi da tužiteljici na ime naknade nematerijalne štete koja se ogleda u pretrpljenim duševnim bolovima zbog povrede prava i sloboda ličnosti tj. prava na jednako postupanje i prava na rad, isplati iznos od 2.500,00 KM sa zakonskim zateznim kamatama počev od dana podnošenja tužbe pa do isplate, sve u roku od 30 dana pod prijetnjom izvršenja.

Tuženi se obavezuje da tužiteljici nadoknadi troškove parničnog postupka, sve a roku od 30 dana pod prijetnjom izvršenja.“

Obavezuje se tužiteljica tuženom naknaditi troškove postupka u iznosu od 12,00 KM na ime troškova prevoza za pristup ročištu za glavnu raspravu svjedoka S.M. u roku od 15 dana od dana.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Zenici, broj 36 0 Rs 066909 25 Gž od 04.11.2025. godine žalba tužiteljice je odbijena kao neosnovana i prvostepena presuda potvrđena.

Blagovremeno podnesenom revizijom drugostepenu presudu pobija tužiteljica zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da se revizija usvoji, pobijana presuda preinači te usvoji tužbeni zahtjev uz naknadu troškova nižestepenog postupka i troškova sastava revizije ili da se pobijana presuda ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

Tuženi je podnio odgovor na reviziju u kojoj je osporio navode revizije i predložio da se ista odbaci kao nedopuštena odnosno da se revizija odbije kao neosnovana.

Ispitujući pobijanu presudu u granicama razloga revizije, u skladu sa odredbom člana 241. Zakon o parničnom postupku¹ (u daljem tekstu ZPP), ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Revizija nije osnovana.

U ovoj pravnoj stvari se radi o postupku pokrenutom posebnom tužbom za zaštitu od diskriminacije iz člana 12.a) i b) Zakona o zabrani diskriminacije², u kome je, shodno odredbi

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

² „Službeni glasnik BiH“ broj: 59/09 i 66/16

člana 13. stav 2. istog zakona, revizija uvijek dozvoljena bez obzira na ispunjenost vrijednosnog cenzusa iz člana 237. stav 2. ZPP.

Ne stoji prigovor revizije koji upućuje na povrede odredaba parničnog postupka (čl. 8. i 126. ZPP). Član 8. ZPP-a se odnosi na princip suđenja po kojem sud po slobodnoj ocjeni dokaza odlučuje koje će činjenice uzeti kao dokazane, savjesnom i brižljivom ocjenom posebno i svakog dokaza zajedno. Ovaj princip se primjenjuje u prvostepenom postupku, a u drugostepenom samo u dijelu kojim se na povredu ovog principa ukazuje u žalbi. Drugostepeni sud je, prihvatajući u cijelosti ocjenu dokaza datu u prvostepenoj odluci, analizirao već utvrđene činjenice u prvostepenom postupku, potvrdio prvostepenu odluku za što je dao razloge pravilne i potpune pa nema osnova prigovor povrede člana 8. i 126. ZPP-a pred drugostepenim sudom.

Bez pravnog uporišta je prigovor revizije da je pred drugostepenim sudom učinjena povreda odredbe člana 191. stav 4. ZPP, da drugostepena presuda ne sadrži razloge na kojima se presuda zasniva. Naprotiv, po ocjeni ovog suda obrazloženje drugostepene presude sadrži sve elemente predviđene članom 191. stav 4. ZPP.

Nije ostvaren ni revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Predmet spora je zahtjev tužiteljice za utvrđenje diskriminacije na način da je tuženi povrijedio njeno pravo na jednako postupanje, jer je njeno radno mjesto drugačije tretirao odnosno da je udovoljio zahtjevu druge radnice za interni premještaj i popunu upražnjenog radnog mjesta, omogućio vertikalnog napredovanja druge radnice i donio Odluku o otkazu ugovora o radu sa ponudom novog ugovora o radu na neodređeno vrijeme za radno mjesto „Referent za radne odnose“, pri čemu je zahtjev tužiteljice odbio da riješi, iako je ispunjavala sve uslove navedenog radnog mjesta, pa smatra da je na taj način diskriminisana jer joj je tuženi onemogućio ravnopravno učešće i napredovanje u poslu za to radno mjesto.

Odlučujući o predmetnom tužbenom zahtjevu nižestepeni sudovi su utvrdili da Odluka o utvrđivanju postupka i kriterija za zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu u JP EP BiH d.d. Sarajevo, broj U-01-33989-1/22-227/15 od 13.12.2022 godine reguliše postupak zaključivanja izmijenjenog ugovora o radu sa radnicima tužene u pravilu u svrhu napredovanja radnika, a sa ciljem nesmetanog odvijanja procesa rada raspoređivanjem radnika na upražnjena radna mjesta čija je popuna neophodna, te se ova Odluka primjenjuje u slučaju kada postoji upražnjeno radno mjesto koje je neophodno popuniti radi procesa rada, ali se ne primjenjuje kada se radnik raspoređuje na radno mjesto istog koeficijenta složenosti poslova, nego samo u slučaju vertikalnog ili horizontalnog napredovanja. Ova Odluka je izmijenjena Odlukom o izmjeni i dopuni Odluke o broj: U-01-13374-1/23-251/18 od 18.04.2023. godine, utvrđivanju postupka i kriterija za zaključivanje izmijenjenog ugovora o radu u JP EP BiH d.d. Sarajevo. Nadalje je utvrđeno da je radnica A. F.-D. dana 06.04.2023. godine podnijela prijedlog za napredovanje, na koji prijedlog je saglasnost dao direktor 26.04.2023 godine, pa je dana 07.06.2023 godine donesena odluka o otkazu ugovora o radu sa navedenom radnicom uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu na radnom mjestu referenta za radne odnose, koji ugovor o radu je radnica zaključila 09.06.2023. godine. Tužiteljica je svoj zahtjev za napredovanje podnijela 27.04.2023. godine, nakon što je radnica A. F.-D. već podnijela zahtjev.

Odluku o odbijanju tužbenog zahtjeva nižestepeni sudovi su donijeli na osnovu pravnih zaključaka da Odluka od 13.12.2022. godine nije diskriminirajuća u odnosu na

tužiteljicu, jer je tuženi tu odluku donio gotovo 4 mjeseca prije bilo čijeg zahtjeva za vertikalno napredovanje, da tuženi kao poslodavac ima diskreciono pravo da propisuje način internog napredovanja uključujući i vertikalnog, da tužiteljica nije prva podnijela zahtjev, da niti jednom odredbom nije propisana obaveza obavještanja svih radnika o upražnjenim radnim mjestima, da se postupak vertikalnog napredovanja pokreće prijedlogom rukovodioca, da o prijedlogu odlučuje Direktor (čl.5. Odluke), dakle tuženi ima diskreciono pravo i da predlaže i da bira radnika za vertikalno napredovanje, tako da se ovakvim postupanjem nije htjelo pogodovati radnici A. F.-D., a diskriminirati tužiteljicu.

Pravilno nižestepeni sudovi navode da predmet ovog postupka nije ispitivanje zakonitosti Odluka tuženog nego da li Odluke diskriminiraju tužiteljicu.

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), utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditet, starosna dob, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života, a stavom 2. da se zabrana diskriminacije primjenjuje na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica i u javnom i u privatnom sektoru u svim oblastima, a naročito zaposlenje, radni uslovi, naknade ..., a što je bliže definisano odredbom člana 6. Zakona o zabrani diskriminacije u BiH.

Prema odredbi člana 8. stav 1. ZOR zabranjena je diskriminacija radnika kao i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na njihova lična svojstva, dok je odredbom člana 10. stav 1. istog zakona propisano da je diskriminacija iz člana 8. ovog zakona zabranjena, u odnosu na uvjete rada i sva prava iz radnog odnosa. Odredbom člana 12. stav 3. ZOR propisano je da ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbi ovog Zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje. Odredbi člana 10. stav 1. ZOR po svom sadržaju odgovara odredba člana 6. stav 1.b) Zakona o zabrani diskriminacije, dok pravilu o prebacivanju tereta dokazivanja iz člana 12. stav 3. Zakona o radu po svom sadržaju u bitnom odgovara odredba člana 15. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije.

Odredbom člana 15. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije regulisano je da u svim postupcima predviđenim ovim Zakonom kada osoba ili grupa osoba, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.

Za osnovanost zahtjeva iz osnova diskriminacije, mora se utvrditi da je do stavljanja u nejednak položaj došlo zbog jednog od zabranjenih osnova i da zaštićeni osnovi predstavljaju

ključni element diskriminacije, kao i da različito tretiranje osoba predstavlja diskriminaciju samo ukoliko se zasniva na jednom od zakonom propisanih zaštićenih osnova.

Dakle, u smislu te odredbe onaj ko tvrdi da je određenim postupanjem bio doveden u nepovoljniji položaj – diskriminiran, u ovom slučaju tužiteljica, potrebno je da takvo postupanje učini vjerovatnim, a nakon toga teret dokaza da takvog postupanja nije bilo je na protivnoj strani u ovom slučaju tuženom.

Na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja i po ocjeni ovog suda tuženi nije diskriminirao tužiteljicu niti po jednom osnovu jer tužiteljica i ne navodi neki od zabranjenih osnova za diskriminaciju, pa čak ni koja bi to druga okolnost bila koja ima za svrhu i posljedicu da onemogući tužiteljicu da ravnopravno učestvuje u postupku. U konkretnom slučaju vertikalno napredovanje i sam postupak kako je utvrđeno u početnoj fazi ne podrazumijeva interno oglašavanje upražnjenih radnih mjesta, prijavljivanje i sl. već je postupak propisan navedenom odlukom od 13.12.2022 godine koji je kao takav i proveden.

U provedenom postupku utvrđeno je da sistem vertikalnog napredovanja kod tuženog, pokreće prijedlogom rukovodioca, da o prijedlogu odlučuje direktor, dakle, samo napredovanje u poslu uvijek je isključivo ovlaštenje poslodavca, s obzirom na to da upravo poslodavac zna koje kvalitete i značaj mora imati osoba sa kojom bi u daljem toku rada trebao saradivati.

Ovaj sud prihvata pravni zaključak drugostepenog suda da kada je postupak vertikalnog napredovanja koncipiran na način da i nije predviđeno oglašavanje, prijavljivanje, a samim tim ni eventualno „takmičenje“ između dva ili više radnika za određeno radno mjesto, tada se ne može govoriti o tome da je tužiteljica onemogućena da učestvuje.

Dakle, kada u toku postupka nije dokazano da je postupanje prema tužiteljici bilo nepovoljnije nego prema nekom drugom u usporedivoj situaciji, niti da je ta razlika u postupanju utemeljena na jednoj od zabranjenih osnova, tada nije bilo potrebe za primjenu testa opravdanosti razlike u postupanju.

Kako u konkretnom slučaju tužba u ovoj pravnoj stvari nije odbačena, već je meritorno riješeno, tada reviziono polemisanje u pogledu rokova za zaštitu od diskriminacije u radnim odnosima primjenom Zakona o radu i Zakona o zabrani diskriminacije nije od uticaja na pravilnost i zakonitost pobijane presude.

Ostali revizijski prigovori tužitelja nisu od odlučnog značaja sa aspekta predmeta spora (član 231. u vezi sa članom 235. ZPP).

Kako nisu ostvareni razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, a ni razlog na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, valjalo ju je odbiti kao neosnovanu primjenom odredbe člana 248. ZPP.

U skladu sa odredbom člana 397. stav 1. u vezi sa odredbom člana 386. stav 1. ZPP odbijen je zahtjev tužiteljice za naknadu troškova sastava revizije, jer ista nije postigla uspjeh u revizijskom postupku.

Predsjednica vijeća
Zlata Džafić, s.r.

