

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
**VRHOVNI SUD**  
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE  
Broj: **43 0 Rs 193553 22 Rev**  
Sarajevo, 25.04.2023. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Fatime Mrdović, kao predsjednice vijeća, Marijane Omerčaušević i Slavice Čindrak, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužitelja M.T. iz Z., ..., koga zastupa punomoćnica Vukica Marjanović - Suljić, advokat iz Zenice, protiv tuženog JU Kantonalna bolnica Zenica, Crkvice broj 67, zastupane po zastupniku po zakonu R.S., radi mobinga i naknade štete, vrijednost spora 6.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužitelja izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Zenici broj: 43 0 Rs 193553 22 Rsž od 22.08.2022. godine, u sjednici vijeća održanoj 25.04.2023. godine, donio je:

### **P R E S U D U**

Revizija se odbija.

Odbija se zahtjev tužitelja za naknadu troškova revizijskog postupka.

### **O b r a z l o Ź e n j e**

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Zenici broj: 43 0 Rs 193553 21 Rs od 27.05.2022. godine odbijeni su tužbeni zahtjevi tužitelja kojim je tražio da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje kao i počinio radnje mobinga prema tuženom na način da mu je u periodu 1. mjesec 2017. godine do 06.02.2019. godine uskratio napredovanje u poslu, za razliku od drugih kolega kao i novozaposlenih radnika koji su dobili radna mjesta u Službi za zaštitu imovine i lica u Sektoru za pravne poslove u skladu sa njihovom stručnom spremom, kontinuiranog verbalnog napada od strane nadređenog- šefa Službe I.H. uz prijetnje i psovke, pa čak i fizičkog napada koji se desio dana 23.05.2017. godine a povodom koje disciplinske prijave tužitelja njegov nadređeni nije odgovarao za nanošene teške tjelesne ozljede tužitelju jer je tuženi utvrdio da „nema dokaza“ a disciplinska mjera je izrečena tužitelju, iako je po okončanju kaznenog postupka utvrđena kaznene odgovornost njegovog nadređenog, zatim kontinuiranog ometanja u radu, uskraćivanjem pauze za doručak, provociranja i izjave da njegov fakultet „nije validan“, da nikada neće napredovati u poslu, podnošenjem učestalih disciplinskih prijava protiv tužitelja od strane neposredno nadređenog i njegovog kruga prijatelja i izricanje više uzastopnih disciplinskih mjera upozorenja uz izjavu i prijetnju otkazom Ugovora o radu, bez provođenja dokaza koje je ponudio tužitelj u cilju dokazivanja svoje nevinosti, iako za sedam godina besprijevnog rada tužitelj do tada nikada nije imao niti jednu disciplinsku prijavu, obraćanja nadređenog tužitelju povišenim tonom i galamom pred drugim zaposlenicima i strankama na njega, ponižavanja, psovanja i vrijeđanja, na način da je njegov nadređeni, galameći da je tužitelj „nesposoban“, stalno nalazio nepostojeće greške u radu tužitelja, montirajući mu „prekršaje“ i govoreći mu da je „seljak iz ...“, da je glup i sl. da se, za razliku od drugih radnika jedini od svojih kolega morao javljati preko radio veze ako bi morao otići do toaleta kao i prilikom

povratka, javljati se za početak pauze i završetak iste, tražiti pismenu dozvolu za izlazak, dok druge kolege to nisu morale i ismijavale su ga dok su provodile vrijeme u kafeteriji, promjenom radne smjene za tužitelja, kojom mu je uskratio pravo na dodatak na noćni rad i znatno uvećao lične troškove prijevoza čime je znatno materijalno oštećen u odnosu na ostale kolege, pri čemu tuženi kao poslodavac nije postupio po aktu koji je propisao za postupanje po informacijama o mobingu Politike i procedure JU Kantonalna bolnica Zenica br. R-I: 5/11, revidirane 19.11.2015. godine povodom tužiteljevih pismenih izjašnjenja poslodavcu u kojima u više navrata navodi da se prema njemu vrši mobing i obrazlažući razloge, odbijajući čak i primiti tužitelja na razgovor, niti pokušati riješiti problem, te ne prihvaćajući preporuke i mišljenje Nezavisnog strukovnog sindikata zaposlenih u zdravstvu 00 JU Kantonalna bolnica Zenica da se tužitelj rasporedi na drugo slobodno radno mjesto, zbog čega tužitelj više nije mogao podnijeti psihički pritisak te je sam zatražio raskid radnog odnosa, koji se desio 6.2.2019.godine, te da se naloži tuženiku uklanjanje diskriminacije i njenih posljedica na način da naknadi štetu tužitelju uzrokovanu diskriminacijom i to na ime nematerijalne štete iznos od 4.000,00 KM sa zakonskim zateznim kamatama počev od 27.01.2021.godine pa do isplate, uspostavi radno-pravni status tužitelju zaključenjem Ugovora na neodređeno vrijeme na radno mjesto u skladu sa njegovom školskom spremom i zabrani se svako sljedeće slično ponašanje prema tužitelju, kao i da tužitelju naknadi troškove postupka u iznosu od 2.034,80 KM, sve u roku od 15 dana, kao neosnovan.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Zenici broj: 43 0 Rs 193553 22 Rsž od 22.08.2022. godine žalba tužitelja je odbijena i prvostupanjska presuda potvrđena.

Drugostepenu presudu blagovremeno izjavljenom revizijom pobija tužitelj zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom da se revizija usvoji, pobijana presuda preinači i udovolji njegovom zahtjevu u cijelosti, uz naknadu troškova za sastav revizije u iznosu od 421,20 KM sa PDV.

Nije podnesen odgovor na reviziju.

Ispitujući pobijanu presudu u granicama razloga iz revizije i po službenoj dužnosti u smislu odredbe člana 241. Zakona o parničnom postupku<sup>1</sup> (u daljem tekstu ZPP), ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Revizija nije osnovana.

Predmet spora je zahtjev tužitelja, kao bivšeg zaposlenika tuženog, za utvrđenje da mu je tuženi u periodu od januara mjeseca 2017. godine do 06.02.2019. godine, povrijedio pravo na jednako postupanje i počinio više raznih, kontinuiranih radnji mobinga (uskraćivanjem napredovanja u poslu, verbalnih napada od strane nadređenog, fizičkog napada koji se desio dana 23.05.2017. godine, zatim kontinuiranog ometanja u radu, uskraćivanjem pauze za doručak, provociranja raznim izjavama, podnošenjem učestalih disciplinskih prijava i izricanje više uzastopnih disciplinskih mjera i druge) i da mu tuženi na ime naknade nematerijalne štete isplati iznos od 4.000,00 KM sa kamatama, zaključi Ugovor na neodređeno vrijeme na radno mjesto u skladu sa njegovom školskom spremom i zabrani svako sljedeće slično ponašanje prema tužitelju.

---

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

Prvostepeni sud odbija zahtjev tužitelja sa detaljnim obrazloženjem i zaključkom da „tužitelj nije u toku postupka dokazao da je nad njim izvršen mobing i da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje, iz kojih razloga odbija zahtjeve tužitelja kako za utvrđenje postojanja diskriminacije, pa slijedom prednjeg i za nadoknadu štete uzrokovane diskriminacijom kao i za uspostavom radno-pravnog statusa tužitelju zaključenjem Ugovora na neodređeno vrijeme na radno mjesto u skladu sa njegovom školskom spremom i zabrani se svako sljedeće slično ponašanje prema tužitelju kao neosnovan“.

Drugostepeni sud je žalbu tužitelja odbio i prvostepenu presudu potvrdio prihvatajući činjenično i pravno shvatanje prvostepenog suda.

Takva odluka drugostepenog suda je zasnovana na zakonu, ali ne iz razloga koje u pobijanoj presudi navodi taj sud, nego zbog protoka prekluzivnih rokova za podnošenje tužbe.

Naime, mobing kao jedan od oblika diskriminacije prema članu 4. st. 3. Zakona o zabrani diskriminacije<sup>2</sup> definiše se kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog. Iz definicije mobinga proizilazi da se radi o uznemiravanju na radnom mjestu zbog čega, po stanovištu ovog suda, se radi o sporu iz radnog odnosa za koji su po Zakonu o radu propisane posebne odredbe o podnošenju tužbe sudu.

S tim u vezi ovaj sud je na sjednici Građanskog odjeljenja održanoj 18.12.2018. godine zauzeo pravni stav da spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog mobinga predstavlja u procesnom smislu parnicu iz radnih odnosa, zbog čega je postojala obaveza tužitelja da se za zaštitu svojih prava obrati poslodavcu, nakon čega u određenom roku ima pravo na podnošenje tužbe sudu.

Prema odredbi člana 114. u to vrijeme važećeg Zakona o radu<sup>3</sup>, koji zakon na konkretan slučaj pravilno promjenjuju nižestepeni sudovi, propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Stavom 2. istog člana određeno je da ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Stavom 3. istog člana je određeno da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Rok za prethodno podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa propisan odredbom člana 114. st. 1. Zakona o radu, je strogi, prekluzivni rok čijim se protekom gubi pravo na preispitivanje odluke poslodavca, a i mogućnost sudske zaštite prava, pa donesena odluka poslodavca u vezi tih prava postaje konačna i izvršna. Sem toga, prethodno obraćanje poslodavcu u propisanom roku od 30 dana je i procesna pretpostavka za vođenje parnice (član 53. Zakona o parničnom postupku) pa u slučaju da tužitelj ne dostavi dokaz o prethodnom obraćanju poslodavcu, sud tužbu odbacuje.

---

<sup>2</sup> Službeni glasnik BiH broj 59/09, 61/16

<sup>3</sup> Službene novine F BiH broj 26/16

Iz podataka spisa proizilazi da sve radnje, koje je tužitelj označio kao mobing datiraju iz 2017. i 2019. godine, da se za pojedine radnje tužitelj obraćao poslodavcu – tuženom sa zahtjevom za zaštitu prava iz radnog odnosa, kao i da je zahtjevom od 28.12.2018. godine zatražio sporazumni raskid radnog odnosa. Međutim, tužitelj nije postupio u skladu sa odredbom člana 114. Zakona o radu kojim je propisano da „Ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. stav 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom“. Kako je tužbu u ovoj pravnoj stvari podnio tek 27.01.2021. godine, protekom naprijed navedenih rokova, tužbu tužitelja je trebalo odbaciti.

Tužitelj, kao jednu od diskriminatorских radnji učinjenoj prema njemu od strane nadređenog, u podnesenoj tužbi označava i „zbog fizičkog napada koji se desio dana 23.05.2017. godine, a povodom koje je podnesena disciplinska prijava protiv tužitelja, a da njegov nadređeni nije odgovarao za nanošene teške tjelesne ozljede tužitelju jer je tuženi utvrdio da „nema dokaza“ a disciplinska mjera je izrečena tužitelju, iako je po okončanju kaznenog postupka utvrđena kaznene odgovornost...“.

Iz takve stilizacije zahtjeva, slijedi da tužitelj ustvari i radnju tuženog kojom je on odlukom tuženog od 16.08.2017. godine dobio pismeno upozorenje, dakle disciplinski odgovarao za djelo za koje je zaposlenik tuženog, a njegov neposredni nadređeni, krivično odgovarao, okarakterisao kao mobing, zbog čega, nije bilo uslova da se navedeni zahtjev tužitelja razmatra s aspekta odredbe člana 170. važećeg Zakona o obligacionim odnosima.

Iz izloženog, a kako nisu ostvareni razlozi zbog kojih je revizija tužitelja izjavljena, a ni razlog na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, valjalo ju je odbiti kao neosnovanu primjenom odredbe člana 248. ZPP i odlučiti kao u prvom stavu izreke ove presude.

U skladu sa odredbom člana 397. stav 1. u vezi sa odredbom člana 386. stav 1. ZPP odbijen je zahtjev tužitelja za naknadu troškova sastava revizije jer isti nije postigao uspjeh u revizijskom postupku.

Predsjednica vijeća  
Fatima Mrdović, s.r.