

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 51 0 Rs 166168 23 Rev
Sarajevo, 24.01.2023. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Fatima Imamović, kao predsjednica vijeća, Suad Kurtović i Snježana Malešević, kao članovi vijeća, u pravnoj stvari tužitelja: A.Š., sin R., iz T., Ulica ..., koga zastupa punomoćnica Berina Krnjić, advokatica iz Travnika, Ulica Bosanska broj: 135., protiv tuženih: 1.- Pharmamed d.o.o. Travnik, Dolac na Lašvi broj: b.b. i 2.- N.S., sin H. iz T., Ulica ..., koje zastupa punomoćnica Branka Praljak, advokatica iz Novog Travnika, Ulica Stjepana Radića broj: 23., radi utvrđenja diskriminacije i mobinga, v.s. 3.000,00 KM, odlučujući o podnesenoj reviziji tužitelja izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Novom Travniku broj: 51 0 Rs 166168 21 Rsž od 23.03.2022. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 24.01.2023. godine, donio je sljedeću:

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Zahtjev tužitelja za naknadu troškova postupka nastalih u povodu revizije se odbija.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Travniku broj: 51 0 Rs 166168 19 Rs od 11.06.2021 godine:

„Odbija se kao neosnovan tužbeni zahtjev tužitelja, a koji glasi:

„ Utvrđuje se da je tuženi Pharmamed d.o.o. Travnik, kao poslodavac odgovoran za svoje zaposlenike, nepružanjem zaštite i tuženi N.S., kao voditelj sektora u kojem je zaposlen tužitelj, radnjama nefizičkog uznemiravanja ponavljanim u dužem vremenskom periodu, a počev od 2009.godine i dalje, sa psihičkim i ponižavajućim efektima, vršili mobing i diskriminaciju nad tužiteljem A.Š., pa samim tim direktno ugrozili njegov psihički i fizički integritet i doveli do degradacije njegovih radnih uvjeta i njegovog radno profesionalnog statusa, te im se nalaže da prestanu sa mobingom i diskriminacijom i da omoguće tužitelju da

se koristi zakonskim pravom na jednako postupanje u toku rada i u vezi s radom pod prijetnjom novčane kazne.

Nalaže se tuženima da tužitelju solidarno isplate na ime pretrpljenog straha iznos od 600,00 KM i na ime pretrpljenih duševnih bolova zbog povrede ugleda i časti iznos od 2.500,00 KM, sve sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana podnošenja tužbe do konačne isplate.

Obavezuju se tuženi da tužitelju naknade troškove postupka.“

Obavezuje se tužitelj da tuženim naknadi troškove parničnog postupka u ukupnom iznosu od 1.516,32 KM.“

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Novom Travniku broj: 51 0 Rs 166168 21 Rsž od 23.03.2022. godine žalba tužitelja se odbija kao neosnovana i potvrđuje presuda prvostepenog suda.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tužitelj pobija navedenu presudu drugostepenog suda zbog povreda odredaba parničnog postupka iz člana 209. Zakona o parničnom postupku koja je učinjena u postupku pred drugostepenim sudom i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom revizijskom sudu da usvajanjem revizije pobijanu presudu preinači na način da usvoji tužbeni zahtjev, uz naknadu troškova postupka. Ističe zahtjev za naknadu troškova revizijskog postupka u vidu troškova sastava revizije po punomoćniku advokatu u iznosu od 300,00 KM.

Tuženi nisu podnijeli odgovore na reviziju.

Revizija nije osnovana.

Ispitujući pobijanu presudu u svemu saglasno odredbama člana 241. Zakona o parničnom postupku („Službene novine FBiH“, broj: 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15), prema kojima se, saglasno odredbi člana 106. stav (1) Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku („Službene novine FBiH“, broj: 98/15), ima provesti postupak u ovoj pravnoj stvari - u daljem tekstu: ZPP-revizijski sud je utvrdio da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, a ni razlog na koji pazi po službenoj dužnosti.

Tužitelj u ovoj pravnoj stvari traži zaštitu od diskriminacije od strane tuženih.

Osnovanost tužbenog zahtjeva tužitelj zasniva na činjeničnim tvrdnjama:

- a) Tužitelj je uposlenik kod prvotuženog od 2008. godine na radnom mjestu radnik na obezbjeđenju.

- b) Niz godina prvotuženi različitim radnjama prema tužitelju vrši diskriminaciju i mobing kojima ponižavaju tužitelja, a čija posljedica je degradacija radnih uvjeta i ugrožavanju dostojanstva i integriteta tužitelja.
- c) Takvo ponašanje kontinuirano traje od 2015. godine, a u toku 2018. godine pa nadalje te radnje su postale češće i intenzivnije.
- d) Tokom 2018. godine tužitelj je podnio zahtjev za korištenje godišnjeg odmora dana 09.07.2018. godine, te je tražio da odmor koristi od 20. do 31.07.2018. godine, a, s obzirom da rješenjem o korištenju godišnjeg odmora broj 03-1071-9-610/18 od 04.04.2018. godine uopće nije naveden period u kojem se utvrđuje godišnji odmor.
- e) Drugotuženi, kao voditelj sektora gdje tužitelj radi, dana 25.07.2018. godine ga je obavijestio o navodnom planu korištenja godišnjeg odmora i da ne može koristiti isti u periodu koji je tražio, i tek tada mu je uručio dopis sa datumom od 12.07.2018. godine u kojem je bio naveden plan korištenja odmora.
- f) Po zakonu navedeni plan se mora utvrditi uz prethodnu konsultaciju sa uposlenicima a upravo iz potrebe posla, te je očito da je tuženi plan utvrdio bez prethodne konsultacije sa radnicima ili barem s tužiteljem, jer isti odmor koristi u terapijske svrhe zbog zdravstvenih problema, što je opravdan razlog u skladu sa članom 52 Zakona o radu.
- g) Nakon razgovora sa drugotuženim po uručanju dopisa tužitelj je podnio prijavu radi diskriminacije i tražio dostavu propisa koji regulišu određivanje i korištenje godišnjeg odmora.
- h) Tuženi je dana 30.07.2018. godine dostavio odgovor tužitelju ali isti nije dobio propise koje je tražio, a odnosi se na Pravilnik o radu i plan korištenja godišnjeg odmora.
- i) S prednjim propisima tužitelj nije bio upoznat.
- j) Prije odgovora tužitelj je od drugotuženog dobio usmeno obavještenje da je drugi zaposlenik tražio odmor u istom terminu, te da njemu ne mogu udovoljiti.
- k) Na taj odgovor tužitelj je uložio prigovor 06.08.2018. godine, i nije dobio nikakav odgovor od poslodavca.

- l) U međuvremenu tužitelj je otišao na bolovanje, te uopće nije iskoristio godišnji odmor do kraja kalendarske 2018. godine kako bi imao pravo na naknadu (regres) i kako bi imao pravo da iskoristi drugi dio odmora.
- m) Obzirom da nije iskoristio prvi dio godišnjeg odmora nije mu bilo moguće isplatiti regres.
- n) Kako je isplata regresa i ostalim uposlenicima zavisila o isplati regresa tužitelju dana 27.12.2018. godine je pozvan na sastanak koji je organizirao tuženi.
- o) Tom prilikom tužitelj je dao izjavu kojom se odrekao regresa pod uslovom da poslodavac ubuduće ne krši njegova prava iz radnog odnosa.
- p) Tužitelj nije u slijedećoj godini imao pravo da iskoristi drugi dio godišnjeg odmora, tako da za 2018. godinu uopće nije imao mogućnost da iskoristi godišnji odmor.
- q) Za vrijeme otvaranja bolovanja tužitelja 03.09.2018. godine drugi uposlenik je bio na godišnjem odmoru, te iz tog razloga taj uposlenik morao je prekinuti godišnji odmor prije nego ga je iskoristio do kraja, a iz razloga jer od 4 uposlenika sektora može biti odsutan samo jedan, pa, s obzirom da taj uposlenik nije u cijelosti koristio prvi dio godišnjeg odmora u toku kalendarske 2018. godine, te iako tužitelju nije dozvoljeno da prenese godišnji odmor u drugu godinu, uposleniku S.V. je dozvoljeno da iskoristi neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine.
- r) Tužitelj je u 2019. godini, prije sačinjavanja plana korištenja odmora iz razloga da ne bude ponovno oštećen se obratio poslodavcu sa zahtjevom za korištenje godišnjeg odmora koji je podnio 10.05.2019. godine i tražio da odmor iskoristi u periodu od 01.08. do 30.08.2019. godine.
- s) Dana 16.05.2019. godine dobio je odgovor kojim je odbijen njegov zahtjev te mu je saopšteno da je plan korištenja odmora sačinjen 13.05.2019. godine.
- t) Istog dana dobio je i rješenje o korištenju godišnjeg odmora za 2019. godinu u kojem ponovo nije bio naveden period korištenja odmora.
- u) Na taj akt uložio je prigovor, navodeći da se prema njemu postupa drugačije i ponovo tražio propise koji reguliraju prava uposlenika, kao i njegov personalni dosije.

- v) Prigovor je podnesen 31.05.2019. godine, te ponovno nije dobio nikakvu odluku niti odgovor.
- w) Tužitelj dakle, ponovno nije učestvovao u utvrđivanju plana korištenja odmora i ponovno nisu uvažene njegove potrebe, te je uvijek diskriminiran u odnosu na ostale uposlenike.
- x) Pored prednjeg napominje i naglašava da mu je od 2013. godine utvrđena invalidnost II kategorije te mu je određena promjena radnog mjesta.
- y) Tuženi nikada nije izvršio promjenu radnog mjesta ni radnih obaveza i zadataka navodeći da nemaju mjesto po sistematizaciji radnih mjesta.
- z) Od tužitelja je traženo da obavlja poslove koji nisu u opisu radnog mjesta i ne odgovaraju njegovom zdravstvenom stanju, te su protiv njega pokretani postupci za poslove koje nije ni dužan da obavlja, a koji postupci nisu nikada okončani.
- aa) Drugotuženi je u više navrata podnosio prijave protiv tužitelja, te je traženo da se isti po njima očituje, a formirane su i komisije za utvrđivanje odgovornosti kojima se tužitelj morao očitovati.
- bb) Radi se o navodnim kršenjima radnih obaveza i zadataka.
- cc) Znalo se dešavati da je tužitelj na poslu boravio i po 36 sati neprekidno, a da nakon takvih radova od tuženog dobije ocjenu da nije dovoljno aktivan.
- dd) Vanredne aktivnosti koje prevazilaze njegove radne obaveze trebale su se kompenzirati slobodnim danima, a što nije izvršeno ni u vidu dogovorene kompenzacije ni kao obračun redovnog radnog vremena.
- ee) Kada je tužitelj kasnije odbio da obavlja poslove koje nisu u opisu njegovog radnog mjesta dobio je pismenu opomenu pred otkaz iako nije proveden postupak u skladu sa zakonom.
- ff) Stalno psihičko i ponižavajuće ponašanje tuženih prema tužitelju manifestovalo se u više različitih postupaka koji su vođeni ili pokrenuti protiv tužitelja.
- gg) Tako je u oktobru 2015. godine tužitelj prijavljen zbog prokišnjavanja određenih prostorija kod prvotuženog, iako su 4 uposlenika radila na istim poslovima i u njihovim smjenama se

također dešavalo prokišnjavanje ali je tuženi zbog ovoga kaznio samo tužitelja.

- hh) U tom pravcu ističe da objekat prvotuženog od samog tehničkog prijema nije bio ispravno urađen te da je tužitelj kažnjen za propuste koje je napravio izvođač radova.
- ii) Još jedan od diskriminatornih i mobing radnji prema tužitelju se ogleda u kontinuiranom pogrešnom obračunu radnih sati zbog kojeg mu je svaki put umanjena dnevnicu za taj dan kada je izvršen pogrešan obračun.
- jj) Tužitelj se obraćao više puta sa prigovorom o pogrešnom obračunu ali tuženi su odbijali njegov prigovor sa potpuno nelogičnim obrazloženjem ili uopće nisu ni odgovorili na prigovor.
- kk) U obračunskom periodu za mjesec maj V/2014. g. nije mu ispravno obračunato bolovanje od 21.05.2014. godine do 27.05.2014. godine tj. izostavljen je jedan dan, a u obračunskom periodu za mjesec januar I/2019. godine nije obračunato bolovanje od 10.01.2019. godine tj. tužitelj je neosnovano bio prijavljen da ne reagira na PP alarm, zbog čega se obraćao tuženom a nikada također nije dobio odgovor.
- ll) Od 2009. godine tužitelj nikada nije imao mogućnosti da koristi godišnji odmor i ni jednu godinu nije prihvaćen njegov zahtjev za period korištenja godišnjeg odmora, te se tužitelj nikada nije „uklapao“ u Plan korištenja godišnjeg odmora.

Odlučujući o predmetnom tužbenom zahtjevu tužitelja, zasnovanom na izloženom činjeničnom osnovu, prvostepeni sud prihvata opstojnost činjeničnih tvrdnji:

- da je tužitelj uposlenik kod tuženog od 2008. godine na poslovima radnika na obezbjeđenju u sklopu kojega je obavljao poslove i radne zadatke svoga radnog mjesta, a koji poslovi su organizirani u smjenama od po 12 sati,
- zbog ograničenog broja uposlenih na istim poslovima i zadacima takva organizacija posla u smjenama omogućava da svaki zaposlenik koristi dnevne i sedmične odmore kako je to propisano Zakonom o radu FBiH i pozitivnim aktima tuženog,
- kod tuženog, u situaciji odsustva jednog od uposlenika na obezbjeđenju, dolazilo do toga da se poslovi obavljaju uz povećan broj sati druga tri radnika, a koje naknade radi većeg broja radnih sati su uredno izmirivane.

- tužitelj u više navrata nije koristio godišnji odmor na način kako je to planirao,
- protiv njega je bilo pokrenuto više disciplinskih postupaka,
- prvotuženi u vršenje poslova održavanja je uveo korištenje viljuškara,
- tužitelj, kao i drugi uposlenici, je prošao obuku za njegovu korištenje,
- tužitelj je vršio i vanredne poslove kao što su molerski radovi i slično,
- kod tužitelja je utvrđeno postojanje II kategorije invalidnosti, nije mu promijenjeno radno mjesto prekvalifikacijom ili eventualnom dokvalifikacijom.

Iskazujući spornost tvrdnji tužitelja da su tuženi prednjim ponašanjem diskriminirali tužitelja u odnosu na druge uposlenike, i da li takvo ponašanje tuženih upućuje nedvojbeno na postojanje diskriminacije i mobinga u vezu sa radom, što bi činilo tužbeni zahtjev tužitelja osnovanim, te time i visine tužbenog zahtjeva, prvostepeni sud, polazeći od toga da:

- iz prirode pravnoga odnosa proizilazi da tužitelj kao uposlenik prvotuženog zahtjeva sudsku zaštitu radi navodne diskriminacije i mobinga u smislu odredbi člana 9 stav 5. Zakona o radu F BiH (“Službene novine Federacije BiH”, broj: 26/16 i 89/18 - u daljem tekstu Zakon o radu)), odnosno odredbi Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj: 59/09)

gdje pojmovno mobing predstavlja oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, te nije moguće da pravno lice vrši radnju mobinga, nego samo fizička lica unutar pravnog lica, dakle, u konkretnom slučaju radnje koje karakteriše mobing mogla je vršiti ovlaštena osoba u sklopu firme tj. prvotuženog i sam drugotuženi, koji bi bili u poziciji poduzimati radnje, koje tužitelj cijeni kao radnje mobinga, opisane u tužbi, koje zapravo i trebaju sačinjavati pravni osnov i temelj mobinga, prvostepeni sud izvodi zaključak da je tužbeni zahtjev za utvrđenje i zaštitu od mobinga u odnosu na prvotuženog, kao firmu zaposlenja tužitelja, neosnovan, jer prvotuženi u tom pravcu nema pasivnu legitimaciju.

U pogledu drugotuženog, kao fizičkog lica, nadređenom tužitelju, prvostepeni sud smatra da je ovaj mogao provoditi radnje mobinga, te, time predstoji njegova pasivna legitimacija, i to ne po Zakonu o zabrani diskriminacije.

Kako tužitelj u činjeničnom osnovu svoga zahtjeva navodi niz radnji koje se događaju kontinuirano, koje da nisu prestale ni do dana podnošenja tužbe, prvostepeni sud izvodi zaključak da rok za nastupanje prekluzije propisane članom 12. Zakonom o radu počinje teći od zadnje poduzete radnje, koja prema stanju spisa datira od 25.01.2019. godine, kada je tužitelju od strane Komisije za utvrđivanje odgovornosti broj 03-10/1-1-163/19 od 25.01.2019. godine traženo pismeno izjašnjenje, odnosno posljednje radnje tužitelja koja datira od 31.05.2019. godine, pa, kako u slučajevima diskriminacije u smislu Zakona o

radu radnik može zahtijevati od poslodavca zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, pa ako poslodavac u roku od 15 dana ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljnjem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu, izvodi zaključak da je zahtjev tužitelja protiv drugotuženog radi radnji mobinga zastario, dakle, kako to smatra, u odnosu na zahtjev za utvrđenje i zaštitu od vršenja mobinga tužba u odnosu na prvotuženog je neosnovana radi nedostatka njegove pasivne legitimacije, a u odnosu na drugotuženog, jer da je ova neblagovremena.

Međutim, kako je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije BiH i članom 13 stav 4 predviđa da se rok računa od posljednje učinjene radnje gdje je subjektivni rok 3 godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najduže 5 godine od dana učinjene povrede, a da posljednja radnja u nizu datira od 31.05.2019. godine, kada je tužitelj prigovorio na postupanje poslodavca u pogledu određivanja godišnjih odmora, prvostepeni sud smatra da nije nastupila prekluzija u smislu pozitivnih propisa Zakona o zabrani diskriminacije u odnosu na tužene.

U skladu sa navedenim, ukazujući da je:

- članom 11 Zakona o zabrani diskriminacije BiH propisano da svako lice ili grupa lica koja smatra da je diskriminirana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka, što je tužitelj u ovoj situaciji i učinio,
- njegovim članom 15 regulisan i teret dokazivanja na način 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,

a da tužitelj pravni osnov nalazi, kako u članu 4 citiranog zakona, koji je propisao da uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz člana 2 stav 1 ovog zakona, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, dok u pogledu oblika diskriminacije navodi da se radi o neposrednoj diskriminaciji koje se vrši na različite načine direktnim djelovanjem tuženih prema tužitelju radi njegovog dovođenja u nepovoljniji položaj za razliku od drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama, prvostepeni sud, u skladu sa članom 15 Zakona o zabrani diskriminacije, zauzima stav da je tužitelj temeljem izvedenih dokaza učinio vjerovatnim činjenicu da je došlo do povrede njegovog prava, odnosno diskriminacije njega kao uposlenika a od strane tuženih, jer temeljem izvedenih dokaza da je jasno da je poduzet niz radnji, počevši od određivanja vremena korištenja godišnjih odmora, prekidanje istih i slobodnih dana, zatim postojanja pojedinih radnih zadataka koji nisu dodjeljivani drugima, nisu navodno plaćeni na

odgovarajući način, onda da je vjerovatno da je došlo do određene diskriminacije čime je teret dokazivanja u cjelokupnoj ovoj pravnoj stvari prebačen na tužene.

Sagledavajući da tužitelj u ovoj pravnoj stvari u bitnom polazi od niza radnji kojima se prema njegovom mišljenju prema njemu vrši diskriminacija tj. od prekidanja godišnjih odmora i slobodnih dana, diskriminirajućih radnih zadataka u odnosu na ostale radnike na prijavnici, koji nisu plaćeni ni kompenzovani na bilo koji način, pogrešnim evidentiranjem redovnog i vanrednog radnog vremena i bolovanja, te dovodeći ga u situaciju nemogućnosti ravnopravnog, planiranog, kvalitetnog i ostvarivog godišnjeg odmora i drugim radnjama, svakom od pomenutih radnji da se može vršiti diskriminacija uposlenika, a da je:

- odredbom člana 2 Zakona o zabrani diskriminacije propisano da će se diskriminacijom smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanja prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama, prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, 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, spolnog izražavanja ili orijentacije kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućí ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života,
- a odredbom stava 1 člana 3 istog zakona da je neposredna diskriminacija svako različito postupanje o osnovana određenim članom 2 istog zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice moglo biti podvedeno u nepovoljniji položaj za razliku od drugog lica u sličnim situacijama,

dakle, ključni pravni element diskriminacije da je različiti tretman koji je usko povezan sa postojanjem zabranjene osnove, bez postojanje određene ili odredive osnove za diskriminaciju, diskriminacije da ne postoji (postojanje osnove za diskriminaciju nije uslov za utvrđivanje mobinga), prvostepeni sud izvodi zaključak da:

- osim navoda tužitelja da je diskriminiran, tužitelj nije dokazao, niti ponudio argumente koji bi ukazivali na to da je on diskriminiran radnjama koje opisuje zbog spola, rase, boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovini, rođenju ili drugom statusu, radi kojih je navodno drugačije tretiran u odnosu na druga tri uposlenika koja se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji,

čime njegovi navodi: „da tuženi različitim radnjama prema tužitelju vrši diskriminaciju i mobing kojima ponižavaju tužitelja, a čija posljedica je degradacija radnih uvjeta i ugrožavanje dostojanstva i integriteta tužitelja“, budući da je postojanje zabranjenih osnova uslova sine qua non za utvrđivanje diskriminacije, izvodi zaključak da nisu ostvarene materijalno pravne pretpostavke koje opravdavaju osnovanost tužbenog zahteva tužitelja iz ovoga osnova, čime se ovaj pokazuje neosnovanim, opredjeljujući se na odluku o njegovom odbijanju, zbog nemogućnosti utvrđivanja osnova za diskriminaciju, pozivajući se na izraženi stav Ustavnog sud BiH u predmetu broj Ap-3044/10.

Ocijenom provedenih dokaza na okolnost postojanja pojedinih radnji diskriminacije tuženih prema tužitelju prvostepeni sud izvodi zaključak o nepostojanje konkretnih radnji od strane tuženih, koje upućuju na zaključak da je tužitelj stavljen u nejednak položaj spram drugih uposlenika, niti mu je otežano na bilo koji način ostvarenje njegovih prava, niti je bio izložen bilo kakvom psihičkom ili fizičkom zlostavljanju na svom radnom mjestu, pa radi nepostojanja uslova iz člana 2 i 4 Zakona o zabrani diskriminacije BiH a u vezi sa članom 8, 9 i 12 Zakona o radu se njegov tužbeni zahtjev pokazuje neosnovanim.

Odlučujući o izjavljenoj žalbi tužitelja na navedenu presudu prvostepenog suda drugostepeni sud pobijanom presudom, prihvatajući označena činjenična utvrđenja prvostepenog suda, prihvata i njegov zaključak i odluku, dosljedno čemu se ova pokazuje pravilnom i zakonitom, a žalba tužitelja neosnovanom, koji zaključak opredjeljuje njegovu odluku o odbijanju žalbe i potvrđivanju prvostepene presude.

Neosnovano tužitelj povredu odredaba parničnog postupka nalazi u revizijskim tvrdnjama da pobijanom presudom drugostepeni sud nije dao obrazloženje žalbenih navoda tužitelja da je prvotuženi, kao poslodavac tužitelja, u smislu odredbi člana 24. stav 4. Zakona o zabrani diskriminacije u BiH, bio dužan da osigura učinkovite interne procedure zaštite od diskriminacije, čime da se nisu mogle primijeniti odredbe ovoga zakona, pri rješavanju u ovoj pravnoj stvari, te istakao već postojeće stavove sudske prakse, koje to potvrđuju, kao i daljim tvrdnjama: da izostaje obrazloženje zaključka o neblagovremenosti tužbe u odnosu na drugotuženog, zanemarivanjem tvrdnji tužitelja da se radnje mobinga vrše kontinuirano i u dužem vremenskom periodu, da izostaju razlozi u pogledu žalbenih navoda o nejasnoći i kontradiktornosti obrazloženja izreke i obrazloženja prvostepene presude, jer ovi navodi nemaju svoj oslonac u jasnim i potpunim razlozima pobijane presude drugostepenog suda, koje u cijelosti prihvata i ovaj sud.

Pri navedenom u prilog pravilnosti zaključka nižestepeni sudovi o neblagovremenosti tužbe iz osnova mobinga prema drugostuženom, za ukazati je da izloženi stav drugostepenog suda o postojanju zakonskih osnova koji opravdavaju njegov zaključak o neblagovremenosti tužbe ima svoje uporište u pravilima materijalnog prava primjenom kojih se ima sagledati razrješenje

navedenog materijalno pravnog prigovora u pogledu spornog odnosa, primjenom kojeg materijalno prava proizlazi njegova osnovanost dosljedno čemu se tužba tužitelja u ovoj pravnoj stvari pokazuje neblagovremenom.

Naime, odredbom člana 12. - Zakona o radu - Zaštita u slučajevima diskriminacije - je propisano:

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama 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.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

To znači da se u ovome postupku osim zakona kojima je bliže uređena ova materija, primjenjuju i odredbe iz Glave XXVII ZPP-a, kojima je regulisan postupak u parnicama iz radnih odnosa, kao i odredbe Zakona o radu. Pored ovih „osnovnih“ zakona, na ove sporove supsidijarno se primjenjuje i Zakon o zabrani diskriminacije.

Iz navedenoga se može zaključiti da je ovim zakonom propisana posebna procedura zaštite od diskriminacije, s rokovima za pokretanje postupka zaštite pred sudom prava radnika ili lica koja traže zaposlenje, dakle, da mogu ostvariti zaštitu od diskriminacije po tom zakonu posebnom tužbom.

Stoga, kod odlučivanja o zaštiti od diskriminacije u sudskom postupku, posebnu pažnju treba usmjeriti na činjenicu da osim Zakona o zaštiti od diskriminacije, koji propisuje zaštitu od diskriminacije po tom zakonu tzv. antidiskriminirajućim tužbama (posebne tužbe i tužbe sa zajedničkim zahtjevima) postoji sudska zaštita od diskriminacije i po Zakonu o radu s odredbama o osnovnim i posebnim oblicima diskriminacije, kao i procedura za ostvarenje zaštite.

U postupcima po takvim tužbama rješava se u postupcima radnih sporova primjenom Zakona o radu.

U skladu sa navedenim, kako radnik zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, a, ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja tog zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu, tako da ukoliko ne zatraži pravovremenu sudsku zaštitu, njegova tužba se odbacuje kao nepravovremena, pa, kako to pravilno utvrđuje i zaključuje drugostepeni sud, da je protekao zakonski rok za podnošenje tužbe, tako da se njegov zaključak o neblagovremenosti tužbe u odnosu na drugotuženog pokazuje pravilnim.

Tvrdeći da iz provedenih dokaza, na koje se poziva u reviziji, je vidljivo da su se tuženi prema tužitelju odnosili ipak na drugačiji način nego u odnosu na sve ostale, što da je suprotno iskazima svjedoka S.V. i S.L., odbijanjem ovih dokaza da je tužitelju uskraćeno pravo na dokazivanja postojanja diskriminacije, da je tužitelj prošao potpuno drugu vrstu obuke od one kako se to utvrđuje u pogledu viljuškara, pri čemu da je neosnovano prihvaćen iskaz svjedoka T.D., po ocjeni revizijskog suda tužitelj iznošenjem navedenih revizijskih tvrdnji iznosi svoju ocjenu provedenih dokaza, na način da iznosi drugačije činjenično stanje iz kojeg izvodi svoj činjenični zaključak, čime uključuje prigovor pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja, iz kog razloga se revizija, saglasno odredbama člana 240. stav 2. ZPP ne može izjaviti.

Po ocjeni revizijskog suda iskazani stav nižestepeni sudova u primjeni materijalnog prava je pravilan.

Prema odredbama člana 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije diskriminacija je definisana kao svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze sa nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, polnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogućiti ili ugrožava priznavanje, ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

Pod isključivanjem se podrazumijeva da je određenoj grupi onemogućen pristup određenim pravima i slobodama, a drugima nije, ograničavanje znači da je određenoj grupi osoba, zbog njihovih karakteristika, uživanje određenih prava i sloboda omogućeno ali sa ograničenjem, ne u istoj mjeri kao ostalim, dok davanje prednosti je situacija u kojoj je jedna grupa u povlaštenoj poziciji, iako za to nema zakonskih uvjeta. Osnovni elementi diskriminacije su različiti i nepovoljan tretman pojedinca koji je rezultat državnih mjera kojim se zahtjeva određeno pojašnjenje, nameću ili negiraju određene kvalifikacije, daju ili negiraju mogućnosti i uporednih grupa osoba koje su u istoj ili sličnoj situaciji tretirane povoljnije, odnosno poređenje sa drugim osobama koje se nalaze u istoj ili sličnoj

situaciji, a koja je znatno povoljnija za te osobe spram onoga što uživa diskriminirani.

Kod dokazivanja postojanja diskriminacije postoji princip podjele tereta dokazivanja između tužitelja i tuženog. Obaveza tužitelja, žrtve diskriminacije, je da dokaže činjenice na osnovu kojih se može zaključiti da je došlo do diskriminacije, odnosno, mora dokazati da je došlo do različitog tretmana, dok tuženi, lice za koje se tvrdi da je izvršilo diskriminaciju može pobiti postojanje iste na dva načina i to da tužitelj nije u istoj ili sličnoj situaciji sa osobom sa kojom se poredi i da se različit tretman ne zasniva na osnovu za koji se tvrdi da se zasniva.

Iz navedenog proizlazi da je tužitelj kao žrtva eventualne diskriminacije bio u obavezi da uvjeri sud da je tužena izvršila radnju koja predstavlja akt direktne ili indirektno diskriminacije. Na tužitelju je ležao teret dokazivanja da postoje određene činjenice na kojima se može utemeljiti presumpcija o postojanju izravne ili posredne diskriminacije na koji je način došlo do povrede jednakog postupanja. Nakon toga teret dokaza je na tuženoj koji mora dokazati da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.

Suprotno tvrdnjama tužitelja, slijedom označenih činjeničnih utvrđenja proizašlih ocjenom izvedenih dokaza, kako to pravilno ocjenjuje drugostepeni sud pobijanom presudom, sagledavanim u odnosu na predmet raspravljanja omeđen tužbenim zahtjevom tužitelja iz navedenih razloga ovaj sud, prihvaćajući u svemu pravilne i potpune razloge nižestepenih sudova o neosnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja, nalazeći da su sve revizijske tvrdnje tužitelja koje se odnose na pogrešnu primjenu materijalnog prava lišene valjanog pravnog osnova, pa ih kao takve i odbija.

Kako ne stoje revizijski razlozi, kao ni razlog na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, to je primjenom odredbe člana 248. reviziju tužitelja valjalo odbiti.

Odluka o troškovima revizijskog postupka je donesena na osnovu člana 397. stav (1) ZPP-a, jer tužitelj nije uspio sa revizijom u cijelosti.

Predsjednica vijeća
Fatima Imamović, s.r.