

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
SREDNJOBOSANSKI KANTON/KANTON SREDIŠNJA BOSNA

KANTONALNI SUD U NOVOM TRAVNIKU

Broj: 46 0 Rs 098691 21 Rsž

Novi Travnik, 12.01.2022. godine

Kantonalni sud u Novom Travniku, u vijeću sastavljenom od sudija: Stana Imamović, kao predsjednica vijeća, Alma Islamović i Nijaz Krnjić, kao članovi vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice I.K., kći M. iz B., ..., zastupan po punomoćniku Hajrudinu Pokvić, advokatu iz Bugojna, protiv tuženog Društvo Donnia Trade d.o.o. Bugojno, Kožarska 18, zastupana po punomoćniku Nedžidi Salihović-Whalen, advokatu iz Sarajeva, radi poništenja odluke o otkazu ugovora o radu, vrijednost spora 5.100,00 KM, odlučujući po žalbi tužiteljice zastupane po punomoćniku izjavljenoj protiv presude Općinskog suda u Bugojnu, broj 46 0 Rs 098691 20 Rs od 07.09.2021.godine, na sjednici vijeća održanoj dana 12.01.2022. godine, donio je sljedeće:

RJEŠENJE

Žalba tužiteljice se uvažava, ukida se presuda Općinskog suda u Bugojnu, broj 46 0 Rs 098691 20 Rs od 07.09.2021.godine i predmet vraća prvostepenom sudu na ponovno suđenje.

Obrazloženje

Presudom prvostepenog suda odlučeno je kako slijedi:

„ODBIJA se tužbeni zahtjev tužiteljice u cijelosti kao neosnovan, a koji glasi: „Utvrdjuje se da je Rješenje tuženog o raskidu radnog odnosa, broj 699/2020 od 30.06.2020.godine, nezakonito tužiteljici otkazan Ugovor o radu, pa se poništava navedeno rješenje i tuženi se obavezuje da tužiteljicu vrati na rad i rasporedi na radno mjesto koje je obavljala prije otkaza ugovora o radu ili na druge poslove za koje ispunjava uslove imajući u vidu školsku spremu, radno iskustvo i radnu sposobnost, sve u roku od 15 dana pod prijetnjom izvršenja.“

Tužiteljica je dužna tuženom nadoknaditi troškove parničnog postupka u ukupnom iznosu od 2.544,40 KM, a sve u roku od 15 dana pod prijetnjom prinudnog izvršenja.“

Protiv citirane presude tužiteljica zastupana po punomoćniku je blagovremeno izjavio žalbu kojom istu pobija u cijelosti iz svih razloga propisanih u članu 208. stav 1. Zakona o parničnom postupku, a kako se to detaljno obrazlaže u istoj, s prijedlogom drugostepenom sudu da žalbu uvaži i presudu u pobijanom dijelu ukine i predmet vrati na ponovni postupak ili da žalbu usvoji, prvostepenu presudu preinači na način da usvoji tužbeni zahtjev tužitelja u cijelosti te istovremeno predlaže da sud obaveže tuženog na naknadu troškova parničnog postupka.

Tuženi zastupan po punomoćniku u obrazloženom odgovoru na žalbu je istu osporio u cijelosti s prijedlogom drugostepenom sudu da žalbu odbije kao neosnovanu i potvrdi prvostepenu presudu.

Nakon što je ispitao odluku prvostepenog suda u onom dijelu u kome se žalbama pobija, u granicama razloga iz žalbe, kao i po službenoj dužnosti shodno odredbi člana 221. Zakona o parničnom postupku („Službene novine F BiH“, broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15), ovaj sud je odlučio kao u izreci iz slijedećih razloga:

Iz predmetnog stanja spisa proizilazi da je tužiteljica dana 10.08.2020.godine putem svog punomoćnika podnijela tužbu sudu, protiv tužene, radi poništenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Odlučujući o osnovanosti tužbenog zahtjeva tj. da li je rješenje tuženog o raskidu radnog odnosa tužiteljici od 30.06.2020.godine doneseno u skladu sa Zakonom o radu F BiH, da li su kod tuženog ispunjeni uslovi za otkazivanje tužiteljici ugovora o radu zbog smanjenog obima poslovanja, nastalog kao posljedica pandemija corona virusa odnosno zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih razloga prvostepeni sud je na temelju cjelokupne procesne građe odlučio kao u izreci pobijane presude iz razloga koji u bitnom se navode, a to je :

- da je tužiteljica bila zaposlenik tuženog na radnom mjestu pravljenja kapica od njegovog osnivanja, a prije toga da je radila u preduzeću Krznarija d.o.o. koje se kasnije transformisalo u sadašnje preduzeće, radeći punih 36 godina,
- da je o namjeri otkaza tužiteljici i ostalim zaposlenicima, njih ukupno pet, na sastanku održanom dana 15.06.2020. godine, tužiteljica upoznata od strane vlasnika da će im biti otkazani ugovori o radu zbog novonastale situacije uzrokovane COVID-om 19, da će im prije toga biti omogućeno korištenje godišnjeg odmora, isplata otpremnine kao i ispunjenje ostalih obaveza prema Zakonu o radu
- da je tužiteljica u toku trajanja navedenog godišnjeg odmora otvorila bolovanje za operaciju vena koju je uradila u 12.mjesecu 2020.godine
- da je tužiteljici otkazan ugovor o radu s pozivom na odredbu člana 96. Zakona o radu iz razloga što je uslijed posljedica pandemije covid 19 kod tuženog došlo do smanjenja obima proizvodnje zbog otkazivanja narudžbi, nemogućnosti nabavke sirovina, a što je u ostalom i tužiteljica potvrdila u svom iskazu,

Dakle, da je tuženi 2020.godinu poslovaao sa gubitkom, da je zbog smanjenog obima proizvodnje došlo i do potrebe otkazivanja ugovora o radu ne samo tužiteljici nego i za još četiri zaposlenika, tj. zbog ekonomskih, tehničkih i organizacijskih problema izazvanih pandemijom covid 19 kod tuženog što je sve i utvrđeno provedenim dokazima tokom postupka, tj. da je istoj dat otkaz u skladu s odredbom člana 96. Zakona o radu, a da tužiteljica svoje navode iz tužbe o nezakonitosti otkazu ugovora o radu nije dokazala primjenom pravila tereta dokazivanja što je bila obavezna u skladu sa odredbom člana 7. i 123. Zakona o parničnom postupku.

U vezi činjenica da je tužiteljica nakon saznanja da će joj prestati radni odnos kod tuženog za vrijeme dok se nalazila na godišnjem odmoru dana 24.06.2020.godine, otvorila bolovanje, po ocjeni prvostepenog suda nije razlog koji bi osporio uslove otkaza ugovora o radu. Također, prvostepeni sud nalazi da je neosnovano i pozivanje tužiteljice na nezakonitost rješenja o otkazu ugovora o radu iz razloga što isto ne sadrži pravnu pouku, a što obrazlaže pozivom na odredbu člana 104. Zakona o radu kojom je propisano da se otkaz daje u pismenoj formi, da se otkaz mora obrazložiti, a navedenom odredbom nije propisano da odluka o otkazu mora imati i pouku o pravnom lijeku, pa izostanak takve pouke nema za posljedicu ništavost odluke o

otkazu ugovora o radu, posebno imajući u vidu da je otkaz ugovora o radu tužiteljici dostavljen putem njenog punomoćnika sa kojim je zastupnik poslodavca već bio u pismenoj korespondenciji po ovlaštenju tužiteljice da sva akta dostavlja njenom punomoćniku, tako da je punomoćnik tužiteljice već i prije donošenja otkaza ugovora o rada dana 26.06.2020.godine pismeno se obraćao tuženom, a u ime tužiteljice vezano za dostavljanje doznaka o privremenoj spriječenosti za rad, te je tuženi 01.07.2020.godine uputio dopis punomoćniku tužiteljice vezano za odgovor na primljeni dopis i uz dostavu rješenja o raskidu radnog odnosa za tužiteljicu, na koji dopis je punomoćnik tužiteljice odgovorio dana 09.07.2020.godine što sve ukazuje da nije bilo štetnih posljedica za tužiteljicu, a vezano za ostvarivanje prava na podnošenje žalbe, prigovora, blagovremenog podnošenja tužbe iz razloga da navedeno rješenje o otkazu ugovora o radu nije sadržavalo pravnu pouku.

Odluka o troškovima postupka prvostepeni sud je donio na osnovu člana 386 stav 1. Zakona o parničnom postupku F BiH.

Imajući u vidu naprijed navedeno, a suprotno razlozima žalbe, pravilno prvostepeni sud zaključuje da činjenica da je tužiteljici otkazana ugovor o radu za vrijeme bolovanja nije razlog zbog kojeg bi bila nezakonita odluka tuženog jer se očito ne radi o otkazu datom za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja (član 71. stav 1. Zakona o radu F BiH), nego je uzrok bolovanja bolest, a kako je to i evidentirano u priloženim izvještajima o privremenoj spriječenosti za rad, slijedom čega se neosnovano u žalbi navodi da je tužiteljica s obzirom na zdravstveno stanje, a u odnosu na ostale zaposlene bila diskriminisana. Također, je pravilno prvostepeni sud našao da je neosnovano i pozivanje tužiteljice na nezakonitost rješenja o otkazu ugovora o radu iz razloga što isto ne sadrži pravnu pouku, a ovo pogotovo što je tužiteljici omogućena sudska zaštita, pa se žalitelj u tom dijelu i radi nepotrebnog ponavljanja upućuje na činjenično i pravno obrazloženje prvostepenog suda.

Nadalje, ni za ovaj sud nije sporno da se poslodavac u ovom slučaju koristio ovlaštenjima iz člana 96. stav 1. Zakona o radu F BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/2016, 89/18, Presuda Ustavnog suda F BiH broj 16/18 od 26.02.2020. godine koja je objavljena u „Službenim novinama F BiH“, broj 23/20 dana 3.4.2020. godine i broj 49/2021), a kojom odredbom poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu omogućuje poslodavcu da svoje ugovorne obveze uskladi s promijenjenim okolnostima, tj. bilo da su u pitanju ekonomske, tehnološke i organizacione promjene, pa time i da je poslodavcu omogućeno da prekine ugovor o radu s radnikom čiji mu rad više nije potreban, a naročito u vrlo otežanim uvjetima poslovanja odnosno ako im je zbog toga ispunjenje obveze postalo pretjerano otežano ili im je nanijelo pretjerano veliki gubitak. U tom smislu Sud ne može cijeliti opravdanost sprovedbe ekonomskih, tehničkih i organizacijskih promjena jer to spada u autonomnu ovlast poslodavca, ali je ovlašten utvrđivati da li su razlozi za poslovno uvjetovani otkaz radniku bili opravdani i da li je poslodavac radniku ugovor o radu otkazao na zakonom propisani način, i u kom slučaju je teret dokaza na poslodavcu (član 102. Zakona o radu F BiH).

U smislu navedenog, nastale poteškoće ne isključuju obavezu tuženog da poduzme sve mjere kako ne bi došlo do otkaza, a što se opravdano u žalbi ukazuje, kao što je mogućnost obavljanja drugih poslova, prekvalifikacija i dokvalifikacija, skraćeno radno

vrijeme, godišnji odmor, neplaćeno odsustvo i sl., međutim u ovom pravcu sud ne daje ocjenu a niti iznosi razloge, odnosno da je tuženi u tom pravcu poduzeo mjere kako bi spriječio prestanak radnog odnosa jer i u uvjetima epidemije COVID-19, poslodavac nije oslobođen od prednje obaveze te otkaz mora imati obrazloženje i iz njega mora biti jasno kako je zbog ekonomskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga prestala potreba za obavljanjem posla (takozvani poslovno uvjetovani otkaz). Nije dovoljno samo konstatovati da je tužiteljici prestao radni odnos zbog smanjenja obima poslovanja nastalog kao posljedica pandemije koronavirusa kao što je to naveo tuženi u svojoj odluci, nego tačno objasniti na koji je način i zašto prestala potreba za obavljanjem nekoga posla, a što to ovdje očito nije učinjeno.

Opravljanim razlozima za poslovno uvjetovani otkaz u sudskoj praksi su potvrđeni: smanjenje poslovne aktivnosti (poslovanje s gubitkom) radi koje se smanjuje potreba za brojem izvršitelja na određenom radnom mjestu, ukidanje radnog mjesta u određenoj službi, ukidanje radnog mjesta radi uspješnijeg poslovanja, ukidanje radnog mjesta kao suvišnog, smanjenje poslova radi gubitka sredstava za rad, prestanak potrebe za obavljanje poslova. U datom slučaju, a kako to i proizilazi iz iskaza parničnikih stranaka, kao i svjedoka je evidentno da je zbog COVID-a tuženi poslovao sa gubitkom. No, u takvoj situaciji, pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac je pored naprijed navedenog morao voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama izdržavanja koje terete radnika, dakle o svojoj namjeri kao i utvrđenim kriterijima koji su ga rukovodili u odabiru zaposlenika kojima ima namjeru dati otkaz obavijestiti sindikat obzirom da je to zakonska obaveza u slučaju otkazivanja ugovora o radu najmanje petorici zaposlenika, kao što je to ovdje slučaj, i jer se time štiti određene kategorije radnika koje će zbog starosti teže pronaći posao ili imaju veću obavezu izdržavanja jer će ih otkaz, koji nisu prouzrokovali svojim ponašanjem, najviše pogoditi, a u kom pravcu sud nije dao nikakvo obrazloženje, a pogotovo što je tužiteljica upravo navela u svom iskazu a to je da na njeno pitanje na sastanku s poslodavcem zašto baš njih 6 radnika će prestati raditi odgovoreno samo time da nema posla te da će se ukinuti radna mjesta na kojima oni rade. Ovaj sud primjećuje da u pogledu navedenog radnog mjesta nema obrazloženja da je isto internim aktom ili odlukom poslodavca stvarno i ukinuto zbog navedene situacije, odnosno da je poslodavac kada se odlučio na takvu restriktivnu mjeru vodio računa o kriterijima koji su ga rukovodili da upravo tužiteljici da poslovno uvjetovani otkaz, a niti da je u tom pravcu sarađivao sa sindikatom obzirom na broj zaposlenih kojima je dao otkaz, a što je bio dužan shodno odredbama člana 23. i 26. a u vezi sa članom 31. Zakona o vijeću zaposlenika F BiH („Službene novine F BiH“, broj 38/04) odnosno po članu 119. stav 2. Zakona o radu F BiH.

Dakle, kod kolektivnog otkazivanja ugovora o radu izazvan pandemijom COVID-a 19 i koje se odrazilo na ekonomsko poslovanje istog, dakle iz razloga koji se ne odnosi na osobu radnika, odlučna činjenica da li se poslodavac pridržavao zakonskih propisa, pa između ostalog i da li se pridržavao minimalnih standarda prihvaćeni iz Direktive broj 98/59/EZ koja utvrđuje standarde kolektivnog otkazivanja i koja podrazumijeva učešće kako predstavnika zaposlenih, tako i poslodavca u konsultacijama i pregovorima radi određivanja načina i sredstava izbjegavanja kolektivnog otkazivanja ili smanjenja broja otkaza .

Navodi tuženog, koji se ponavljaju i u odgovoru na žalbu, da poslodavac nije u obavezi navoditi kriterije u odluci o otkazu u ugovoru o radu kod naprijed navedenog razloga

za otkaz se može prihvatiti, ali u tom slučaju je dužan pred sudom dokazati da se u donošenju takve odluke rukovodio određenim kriterijima, pa čak i dodatnim kriterijima vezanim za radni učinak, odgovornost, ažurnosti, kreativnost, ali da su isti transparentni, da ih se primjenjuje, da je primjena dosljedna, da nema diskriminacije odnosno zloupotrebe i koji kao takvi moraju biti propisani u aktima poslodavca.

U vezi sa navedenim jasna je i odredba člana 25. Zakona o vijeću zaposlenika kojom je propisano da „Odluka poslodavca koja je donesena suprotno odredbama ovog Zakona je ništavna“.

Pored navedenog, ovaj sud primjećuje da je tužiteljica prilikom davanja iskaza iznijela svoje lične podatke, a to je da je rođena 1966. godine, dakle da se radi o ženi starijoj od 50 godina, a da član 26. Zakona o vijeću zaposlenika propisuje da Poslodavac može, samo uz prethodnu suglasnost vijeća zaposlenika, donijeti odluku o: otkazu članu vijeća zaposlenika; otkazu zaposleniku kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ; otkazu zaposleniku starijem od 55 godina i ženi starijoj od 50 godina; prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka trećim licima o zaposleniku. Ako se vijeće zaposlenika u roku od 10 dana od dana tražene saglasnosti pisano ne izjasni o davanju saglasnosti, smatra se da je saglasno sa odlukom poslodavca. Ako vijeće zaposlenika uskrati saglasnost na odluku iz stava 1. ovog člana, rješavanje spora povjerava se arbitraži.”, a koji se ima primijeniti u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, i što je prvostepeni sud u potpunosti zanemario.

Stoga, a imajući u vidu naprijed navedeno, ovaj sud nalazi da je prvostepeni sud nepravilno primijenio pravilo o teretu dokazivanja, izvršio nepravilnu i nepotpunu ocjenu dokaza u pogledu naprijed navedenih odlučnih činjenica pa time i da je nepravilno primijenio materijalno pravo, a što je imalo za posljedicu donošenje nepravilne i nezakonite odluke.

Radi toga, valjalo je žalbu žaliteljice uvažiti i ukinuti pobijanu presudu te se predmet vraća prvostepenom sudu na ponovno odlučivanje shodno odredbi člana 235. stav 1. tačka 3. Zakona o parničnom postupku F BiH.

U ponovnom postupku prvostepeni sud će u skladu sa obavezom iz člana 228. Zakona o parničnom postupku, ponovo zakazati glavnu raspravu na koju će pozvati parnične stranke i ponovo izvesti sve dokaze prihvaćene na pripremnom ročištu, te nakon toga, a imajući u vidu prednje primjedbe ovog suda, donijeti pravilnu i zakonitu odluku u kojoj će navesti jasne i potpune razloge u pogledu odlučnih činjenica koji se odnose na to da li su razlozi za poslovno uvjetovani otkaz radniku bili opravdani i da li je poslodavac radniku ugovor o radu otkazao na zakonom propisani način, to jest na način kako je to propisano članom 191. stav 4. Zakona o parničnom postupku.

U skladu sa odredbom člana 397. stav 3. Zakona o parničnom postupku prvostepeni sud će u ponovnom postupku odlučiti o svim troškovima postupka, uključujući i troškove nastale povodom izjavljene žalbe, pravilnom primjenom relevantnih odredbi Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad advokata u Federaciji BiH („Službene novine Federacije BiH“ broj 22/04 i 24/04).

Predsjednica vijeća

Stana Imamović

DNA:

Iznesi predmet završen.

1. Presudu ovog suda u 4 (četiri) ovjerena prijepisa dostaviti Općinskom sudu u Travniku za sud i stranke, uz dopis i spis predmeta prvostepenog suda.
2. presudu snimiti u podfolder – Radni spor.
3. Zapisnik o vijećanju i glasanju zatvoriti u poseban koverat i čuvati u spisu predmeta ovog suda.
4. Zapisnik o vijećanju i glasanju snimiti u CMS.
5. Srediti spise predmeta.

Novi Travnik, 24.01.2022. godine

Ev. 24.02.2022. godine

Sudija

Alma Islamović

Predsjednica Građanskog odjeljenja

Mirjana Grubešić