

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U TUZLI
Broj:32 0 Rs 422124 22 Rs
Tuzla, 30.05.2023. godine

Općinski sud u Tuzli, sudija Zinaida Šišić, u pravnoj stvari tužiteljice B. L. Iz ..., ulica 9..., zastupane po punomoćnicima D. E., advokatu iz L. i D. I., stručnom saradniku u kancelariji advokata D. E. iz L., protiv tuženog B. N. iz ... zastupanog po punomoćnicima A. - M. K. i S. S., advokatima iz T., zaposlenim u Advokatskom društvu ..., radi naknade nematerijalne štete, vrijednost predmeta spora 3.000,00 KM, nakon održane i zaključene glavne rasprave dana 04.05.2023. godine, u prisustvu punomoćnika parničnih stranaka i parničnih stranaka lično, donio je dana 30.05.2023. godine

R J E Š E N J E

I

Tužba tužiteljice odbacuje se kao neblagovremena.

II

Odbija se zahtjev tužiteljice za naknadu troškova parničnog postupka.

Obavezuje se tužiteljica da tuženom naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 1.303,60 KM, sa zakonskom zateznom kamatom počev od 30.05.2023. godine pa do isplate u roku od 15 dana od dana donošenja rješenja.

O b r a z l o ž e n j e

Svoj tužbeni zahtjev postavljen u tužbi koju je putem punomoćnika podnijela ovom sudu dana 02.04.2022. godine, preciziran na ročištu za glavnu raspravu od 04.05.2023. godine tužiteljica zasniva na tvrdnjama da tuženi, počev od 09.04.2019. godine, diskriminiše tužiteljicu na radnom mjestu i to na način da istu uznemirava za vrijeme obavljanja radnih obaveza, što ima za cilj i predstavlja povredu dostojanstva tužiteljice i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg i ponižavajućeg okruženja, da je naime navedenog dana tuženi pristupio u prostoriju u kojoj radi tužiteljica, te joj je tada prijetio otkazom, razbacavši njene radne spise, a nakon čega joj se obratio riječima „ne znaš raditi svoj posao, dobit ćeš otkaz, ići ćeš kući“, a potom je istu pozvao u kancelariju gdje su se nalazile ostale radne kolege i pred istima je nastavio verbalno ponižavati tužiteljicu, nakon čega se obratio tužiteljici riječima „izlazi, ovdje više nemaš šta raditi, ti nemaš ništa sa ovom kancelarijom“.

Tužiteljica je nadalje navela da je tada prvi puta nakon niza godina, a zbog povrede ugleda, časti, kao i zbog pretrpljenog straha, postala privremeno nesposobna za obavljanje radnih aktivnosti, te se obratila ljekaru zbog čega je u narednom periodu odsustvovala sa posla. Dana 14.07.2021. godine, tuženi je od tužiteljice da mu pošalje određeni dokument putem e maila, a što je ista i učinila. Nakon proteka određenog vremena, istog dana, tuženi je

pozvao tužiteljicu u prostorije svoje kancelarije, te je počeo galamiti i verbalno vrijeđati tužiteljicu pred drugom kolegicom, jer je navodno poslala pogrešan dokument, što je tužiteljica negirala i mirnim tonom zamolila tuženog da joj se ne obraća na taj način, poslije čega je tuženi istjerao iz kancelarije. Tada je tužiteljica, ponovo zbog povrede ugleda, časti, kao i zbog pretrpljenog straha, postala privremeno nesposobna za obavljanje radnih aktivnosti, te je zbog stanja uznemirenosti dobila visok krvni pritisak i gušenje u grudima, kao i glavobolju, nakon čega je bila primorana da se javi svom porodičnom ljekaru, a zbog čega je ponovo u narednom periodu bila odsutna sa posla. Tužiteljica je zbog štetnog događaja plakala danima, nije mogla spavati, imala je stomačnih problema i visok krvni pritisak.

Zasnivajući tužbeni zahtjev na odredbama Zakona o zabrani diskriminacije i odredbama Zakona o obligacionim odnosima, tužiteljica je u tužbi predložila da sud nakon provedenog postupka donese presudu kojom će obavezati tuženog da joj na ime naknade nematerijalne štete zbog pretrpljenog straha isplati iznos od 3.000,00 KM, kao i da joj naknadi troškove parničnog postupka.

Na ročištu za glavnu raspravu od 04.05.2023. godine tužiteljica je putem punomoćnika precizirala-smanjila tužbeni zahtjev, tražeći na ime naknade štete isplatu iznosa od 2.130,00 KM.

U završnom izlaganju na glavnoj raspravi tužiteljica je putem punomoćnika predložila da sud usvoji tužbeni zahtjev te je opredijelila zahtjev za naknadu troškova parničnog postupka.

U odgovoru na tužbu – podnesku od 06.05.2022. godine i tokom postupka tuženi je putem punomoćnika osporavao tužbeni zahtjev tužiteljice, navodeći da iz činjeničnog supstrata tužbe, suštinski rečeno, proizilazi da tužiteljica postavljeni tužbeni zahtjev za naknadu nematerijalne štete zbog pretrpljenog straha, bazira na navodnoj višegodišnjoj diskriminaciji na radnom mjestu, počinjenoj od strane tužbenog, kao njenog neposrednog nadređenog, koja je dovela do povrede dostojanstva tužiteljice i stvaranja za nju zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg i ponižavajućeg okruženja. U samoj tužbi, izneseni su pojedini navodni detalji, odnosno navodna dešavanja na radnom mjestu, čiji je uzročnik tuženi, a koja su dovela do toga da je tužiteljica bila primorana otići na „bolovanje“, zbog privremene spriječenosti za rad. Navodi se i kako se tužiteljica pokušala obratiti direktoru poslodavca, kao i Vijeću zaposlenika ZD ..., ali bezuspješno.

Tuženi je putem punomoćnika nadalje istakao da predmetna tužba nije osnovana, jer tuženi nikada nije počinio bilo koji oblik diskriminacije u odnosu na tužiteljicu, kao njegovu kolegicu na radnom mjestu, što će i dokazati u toku postupka, nadalje navodeći „sudu se ukazuje na paušalnost u određivanju potraživanog iznosa naknade nematerijalne štete, te s time u vezi skrećemo pažnju na priloženi materijalni dokaz uz tužbu – podnesak punomoćnika vlastodavca tužiteljice od 10.11.2021. godine. Naime, u pomenutom aktu, tužiteljica je putem punomoćnika tražila isplatu iznosa od 6.700,00 KM na ime naknade nematerijalne štete, dok u tužbi potražuje iznos od 3.000,00 KM, što po mišljenju tuženog, predstavlja indiciju stvarne namjere pokretanja ovog sudskog postupka, što ćemo obrazlagati u toku postupka. U svakom slučaju, neosnovanost tužbe ogleda se prvenstveno u brojnim ustupcima koje je tuženi omogućavao tužiteljici na radnom mjestu, čitav niz godina. Primjera radi, korištenje slobodnih dana kada god je to trebalo, izmjena vremenskog perioda korištenja godišnjeg odmora, obavljanje privatnih poslova (posjete ljekarima, kupovina stana) u radno vrijeme, lična intervencija tužitelja kao rukovodioca Sektora prodaje u ZD ..., da tužiteljica ostane zaposlena u tom Sektoru, prilikom uvođenja nove unutrašnje sistematizacije radnih mjesta, da se tužiteljici udovolji na zahtjev za raspored u drugu kancelariju prije tri godine. Sve ove činjenice (i dodatne druge) tuženi će dokazati izvođenjem relevantnih dokaza u toku ovog postupka, te će u konačnici, učiniti

nespornim da nikada nije postojala ni naznaka bilo kakvog oblika diskriminacije na radnom mjestu prema tužiteljici, a od strane tuženog.

Tuženi ističe i kako je mišljenja da je ovaj sudski postupak, rezultat toga što tuženi kao rukovodilac Sektora za prodaju više nije mogao trpiti kontinuirane propuste u radu tužiteljice ili neobavljanje radnih zadataka, te da je u konačnici, bio primoran da joj radne zadatke počne dostavljati putem e-maila, kako bi zaštitio ostale radnike Sektora kojim rukovodi, te sebe samog. Pri tome, ovdje je bitno napomenuti kako je Sektor prodaje u ZD ... iznimno bitan, te je zadužen za realizaciju godišnjeg prometa roba i usluga u iznosima od više desetina miliona KM, što svakako iziskuje savjesnost i profesionalnost u obavljanju povjerenih radnih zadataka.

U konačnici, tuženi ističe da je u ZD ... zaposlen 35 godina, te da ga nikada niko nije teretio za bilo kakvo neprimjereno, a kamo li diskriminatorno ponašanje u odnosu prema drugim radnicima“.

Na pripremnom ročištu od 24.01.2023. godine tuženi je putem punomoćnika istakao prigovor neblagovremenosti podnesene tužbe u smislu odredaba Zakona o radu i općih internih akata zajedničkog poslodavca parničnih stranaka.

U završnom izlaganju na glavnoj raspravi tuženi je putem punomoćnika ističući prigovor da je tužba tužiteljice neblagovremena, pri tome pozvao se na presudu Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 647009 22 Rev od 29.09.2022. godine, te je nadalje predložio da sud odbije tužbeni zahtjev tužiteljice kao neosnovan, opredijelivši zahtjev za naknadu troškova parničnog postupka.

Na glavnoj raspravi provedeni su dokazi uvidom u Izvještaj o izvršenom patohistološkom pregledu JZU UKC Tuzla – Poliklinika za laboratorijsku dijagnostiku od 01.02.2019. godine, Rezultati molekularnog ispitivanja JZU UKC Tuzla – Poliklinika za laboratorijsku dijagnostiku od 29.03.2019. godine, Obrazac za dnevnu bolnicu JZU UKC Tuzla – Klinika za ginekologiju i akušerstvo od 29.01.2019. godine, Rezultati medicinsko – biohemijskih pretraga JZU UKC Tuzla – Poliklinika za laboratorijsku dijagnostiku od 19.03.2019. godine, Službena zabilješka Udruženja ... br. ... od 10.12.2021. godine, Nalaz Službe za hitnu medicinsku pomoć JZU Dom zdravlja Lukavac od 10.04.2019. godine, Nalaz i mišljenje ljekara specijaliste izdat od strane Plava poliklinika od 15.04.2019. godine, Nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – Centar za mentalno zdravlje od 01.11.2021. godine, Nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – Centar za mentalno zdravlje od 21.03.2022. godine, Nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – Centar za mentalno zdravlje od 23.05.2022. godine, Nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – Centar za mentalno zdravlje od 10.10.2022. godine, specijalistički nalaz UKC Tuzla – klinika za interne bolesti od 10.04.2019. godine, specijalistički nalaz UKC Tuzla – klinika za psihijatriju od 15.07.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – centar za mentalno zdravlje od 26.07.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – centar za mentalno zdravlje od 26.08.2021. godine, psihološki nalaz i mišljenje JZU Lukavac – kabinet psihologa od 01.09.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – centar za mentalno zdravlje od 30.09.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja dr. Mustafa Šehović Tuzla – odjeljenje za profesionalnu patologiju i toksikologiju od 15.10.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – centar za mentalno zdravlje od 01.11.2021. godine, Nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja dr. Mustafa Šehović Tuzla – odjeljenje za profesionalnu patologiju i toksikologiju od 17.11.2021. godine, nalaz i mišljenje JZU Dom zdravlja Lukavac – centar za mentalno zdravlje od 02.12.2021. godine, zahtjev za zaštitu prava radnika od 21.07.2021. godine, E mail od 14.10.2021. godine, Podnesak punomoćnika vlastodavca L. B. od 10.11.2021. godine, Molba za dostavu podataka i dokumentacije od 04.01.2023. godine, upućena ... kao poslodavcu parničnih

stranaka, Akt ... naslovljen kao Dostava podataka, broj: ... od 11.01.2023. godine, Potvrda ..., broj: ... od 11.01.2023. godine, Ugovor o radu tužiteljice, zaključen dana 20.09.2017. godine, Ugovor o radu tuženog, zaključen dana 19.09.2017. godine, Izvod iz Pravilnika o radu ..., broj: ... od 20.03.2017. godine, Akt ... naslovljen kao Upute za korištenje godišnjeg odmora po Planu godišnjih odmora, broj: ... od 10.02.2021. godine, Molba za promjenu rasporeda godišnjeg odmora od 23.03.2021. godine, podnesena od strane tužiteljice tuženom, Zahtjev za izmjenu termina korištenja godišnjeg odmora, Rješenje o godišnjem odmoru, broj: ... od 06.07.2021. godine, Rješenje o godišnjem odmoru, broj: ... od 07.07.2021. godine, E-mail Federalne porezne inspektorice B. V. upućen na službenu e-mail adresu tuženog dana 24.12.2021.godine,, zatim saslušanjem tužiteljice i tuženog kao parničnih stranaka i saslušanjem svjedoka i čitanjem nalaza i mišljenja stalnog sudskog vještaka prim dr. K. B. od 10.04.2023. godine, i saslušanjem navedenog vještaka.

U ovom sporu radi se o zahtjevu tužiteljice za naknadu nematerijalne štete (zbog pretrpljenog straha), koju je, kako to tužiteljica tvrdi, pretrpjela, jer ju je tuženi, u sporno vrijeme, njen neposredni rukovodilac u Sektoru prodaje ..., diskriminirao na radnom mjestu odgovornog referenta, na način da ju je uznemiravao za vrijeme obavljanja radnih obaveza, što je imalo za cilj i predstavljalo povredu njenog dostojanstva i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg i ponižavajućeg okruženja,

Tužiteljica u tužbi i na pripremnom ročištu od 22.02.2023. godine ukazuje na dvije radnje tuženog koje prema njenom mišljenju imaju obilježje mobinga, navodeći da je dana 09.04.2019. godine, tuženi pristupio u prostoriju u kojoj radi, te joj je tada prijetio otkazom, razbacavši njene radne spise, a nakon čega da joj se obratio riječima „ne znaš raditi svoj posao, dobit ćeš otkaz, ići ćeš kući“, a potom da je istu pozvao u kancelariju gdje su se nalazile ostale radne kolege i pred istima je nastavio verbalno ponižavati tužiteljicu, nakon čega se obratio tužiteljici riječima „izlazi, ovdje više nemaš šta raditi, ti nemaš ništa sa ovom kancelarijom“, te „povišenim tonom je nastavio verbalno ponižavati tužiteljicu istim riječima (ne znaš raditi svoj posao, dobit ćeš otkaz, ići ćeš kući)“.

da je dana 14.07.2021. godine, tuženi pozvao tužiteljicu u prostorije svoje kancelarije, te je počeo galamiti i verbalno vrijeđati tužiteljicu pred drugom kolegicom, jer je navodno poslala pogrešan dokument, rekavši joj „nisam ti to rekao, ti ne znaš raditi svoj posao, dobit ćeš otkaz“.

što je tužiteljica negirala i mirnim tonom zamolila tuženog da joj se ne obraća na taj način, poslije čega ju je tuženi istjerao iz kancelarije.

Prema podacima spisa slijedi da se tužiteljica dana 21.07.2021. godine obratila poslodavcu -direktoru ... sa zahtjevom za zaštitu svojih prava u smislu odredbi Pravilnika o radu, ukazujući da je uznemiravana od strane svog rukovodioca, tuženog na radu već tri godine, opisujući situaciju koja se dogodila dana 14.07.2021. godine kada joj se tuženi obratio ponižavajućim riječima, uslijed čega je pretrpila strašan stres, te je zatražila preduzimanje mjera u cilju prevazilaženja navedene situacije. Navedeni zahtjev tužiteljica je uputila i predsjedniku Vijeća zaposlenika i predsjedniku Sindikalne organizacije direkcije Društva. Iz iskaza tužiteljice kako parnične stranke slijedi da je, na njen zahtjev, premještena u drugi Sektor ... u novembru 2022. godine, nakon povratka sa bolovanja.

Odredba člana 4. stav 3. Zakona o zabrani diskriminacije (Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 59/09 i 66/16) definiše mobing kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha i posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Mobing, kao jedan od oblika diskriminacije, u smislu citirane zakonske odredbe, podrazumijeva zlostavljanje od strane poslodavca, a zlostavljanjem se smatra svako aktivno, ili pasivno ponašanje od strane poslodavca, usmjereno na dostojanstvo i psihički integritet ličnosti zaposlenog kroz nepristojno i grubo ponašanje, te namjerno izolovanje i zapostavljanje (neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline, zabrana komuniciranja sa zaposlenim), kao i druga istovrsna ponašanja, verbalno napadanje, ismijavanje, ogovaranje, pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, namjerno izazivanje konflikata i stresa, što bi moglo dovesti do narušavanja zdravlja zaposlenog.

Mobing predstavlja psihološki teror u poslovnom životu u vidu sistematskog, nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koje se ponavlja radnjama koje imaju ponižavajući učinak na žrtvu, i ima za posljedicu degradaciju zaposlenikovih radnih uvjeta ili profesionalnog statusa, kojim se ugrožava ljudsko dostojanstvo, ugled, čast i integritet jedne ili više osoba, posredno ili neposredno, od strane poslodavca, odnosno nadređenog lica, te stvaranje prijetećeg i neprijateljskog okruženja za zaposlenog.

Prema odredbi člana 9 stav 5 Zakona o radu (Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 26/16, 89/18 i 44/22), mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.

Prema odredbama člana 5 stav 1 i 2 Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i radnika u oblasti rudarstva u Federaciji Bosne i Hercegovine (Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 17/20), poslodavac je dužan za vrijeme obavljanja poslova štiti dostojanstvo radnika tako da mu osigura uslove rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od nadređenih, saradnika i osoba s kojima redovno dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.

Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnik sistematski psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).

Kako je mobing oblik diskriminacije na radnom mjestu, to se u konkretnom slučaju, po ocjeni ovog suda, imaju primijeniti odredbe Zakona o radu.

Spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog diskriminacije predstavlja u procesnom smislu parnicu iz radnih odnosa, u kojoj rok za podnošenje tužbe se računa prema pravilima radnog prava – prema odredbama Zakona o radu.

Odredbama Zakona o radu propisana je posebna procedura zaštite od diskriminacije, sa 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.

Pored Zakona o radu, na ove sporove supsidijarno se primjenjuje i Zakon o zabrani diskriminacije, koji propisuje zaštitu od diskriminacije po tom Zakonu tzv. antidiskriminirajućim tužbama (posebne tužbe i tužbe sa zajedničkim zahtjevima).

Odredbama člana 12. stav 1 – 4 Zakona o radu (zaštita u slučajevima diskriminacije) propisano je:

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.

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.

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. 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.

Citirana odredba člana 12 stav 4 Zakona o radu, određujući odgovornost za mobing, pa i za naknadu štete upućuje samo na poslodavca, a ne obuhvata i zaposlene.

Imajući u vidu citirane zakonske odredbe, radnik čija su prava uskraćena 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 neblagovremena.

Rok iz citirane odredbe člana 12 Zakona o radu je prekluzivni rok, rok procesno pravne prirode čijim protekom se gubi pravo na sudsku zaštitu i na njega sud pazi po službenoj dužnosti.

U konkretnom slučaju, suprotno mišljenju punomoćnika tužiteljice, ne dolazi do primjene trogodišnjeg zastarnog roka iz člana 115 Zakona o radu.

Tužiteljica u ovoj parnici traži naknadu štete koju je pretrpila, kako to navodi, kao posljedicu mobinga, ukazujući da je bila izložena mobingu od strane tuženog kao njenog neposrednog rukovodioca u sektoru prodaje

U situaciji kada tužiteljica nije postavila zahtjev za utvrđenje mobinga odnosno za utvrđenje da je bila žrtva mobinga na radu, to bi se pitanje da li je u odnosu na tužiteljicu kao radnika vršen mobing pojavljivalo kao prethodno pitanje.

Pravna sudbina tužbenog zahtjeva za naknadu nematerijalne štete zbog mobinga direktno zavisi od utvrđenja postojanja ili nepostojanja mobinga.

Međutim, o ovom pitanju kao prethodnom moglo se odlučivati samo u okviru prekluzivnog roka iz člana 12. Zakona o radu, a koji je rok, budući da je tužiteljica ustala sa tužbom dana 02.04.2022. godine, protekao.

Zbog proteka prekluzivnog roka, sud nije mogao odlučivati o pitanju postojanja ili nepostojanja mobinga kao o prethodnom pitanju.

Polazeći od datuma 14.07.2021. godine, kada je tuženi, prema navodima tužiteljice, preduzeo radnje, opisane u tužbi (i na pripremnom ročištu od 22.02.2023. godine), koje je tužiteljica okvalifikovala kao mobing, i imajući u vidu da je tužba tužiteljice podnesena

dana 02.04.2022. godine, to je tužba tužiteljice podnesena nakon proteka roka iz člana 12 Zakona o radu.

Pri odlučivanju sud je imao u vidu zauzeti i izraženi stav Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine u presudama broj 65 0 Rs 647009 22 Rev od 29.09.2022. godine i broj 51 0 Rs 166168 23 Rev od 24.01.2023. godine.

Kako je tužba neblagovremena, jer je podnesena po proteku prekluzivnog roka iz člana 12 Zakona o radu, to je sud, primjenom odredbe člana 79. stav 2.u vezi sa članom 67 stav 1 tačka 2 Zakona o parničnom postupku (Službene novine Federacije BiH, broj 53/03 – 98/15), odlučio kao u stavu I izreke ovog rješenja.

U situaciji odbacivanja tužbe tužiteljice kao neblagovremene, to je sud odbio zahtjev tužiteljice za naknadu troškova parničnog postupka.

Primjenom odredbi člana 386 i 396 Zakona o parničnom postupku, shodno vrijednosti predmeta spora, sud je obavezao tužiteljicu da tuženom naknadi troškove parničnog postupka u ukupnom iznosu od 1.303,60 KM i to za sastav odgovora na tužbu po punomoćniku – advokatu iznos od 240,00 KM, za zastupanje na pripremnom ročištu od 24.01.2023. godine iznos od 240,00 KM, za zastupanje na nastavku pripremnog ročišta od 22.02.2023. godine u iznosu od 120,00 KM, za zastupanje na ročištu za glavnu raspravu od 10.04.2023. godine iznos od 240,00 KM i za zastupanje na nastavcima glavne rasprave od 11.04. i 04.05.2023. godine iznos od po 120,00 KM i iznos od 183,60 KM na ime 17% poreza na dodanu vrijednost u skladu sa odredbama člana 12 i člana 13 stav 1. tačka a., b. i c., i stav 5. tačka a. Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad advokata (Službene novine Federacije BiH, broj: 22/04 i 24/04) i iznos od 40,00 KM na ime sudske takse na odgovor na tužbu u skladu sa odredbama Zakona o sudskim taksama Tuzlanskog kantona.

Sud je dosudio tuženom zakonsku zateznu kamatu na troškove parničnog postupka počev od dana donošenja presude pa do isplate, primjenom odredbe člana 277. stav 1. Zakona o obligacionim odnosima.

S U D I J A
Zinaida Šišić

POUKA

Protiv ovog rješenja dozvoljena je žalba u roku od 15 dana od prvog narednog dana nakon donošenja rješenja.

Žalba se podnosi Kantonalnom sudu u Tuzli, putem ovog suda, u dovoljnom broju primjeraka za sud i protivnu stranku.