

BOSNA I HERCEGOVINA  
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE  
VRHOVNI SUD  
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE  
Broj: 32 0 Rs 424587 24 Rev  
Sarajevo, 10.10.2024. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija Amire Sadović, kao predsjednice vijeća, Adnana Baručije i Enise Bilajac, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužiteljice A.H, kćeri E. iz T., ul. F.G.M. br. ..., koju zastupa punomoćnica Mirjana Šarkinović, advokatica iz Tuzle, ul. Titova do br. 34, protiv tužene JU Narodno pozorište Tuzla, ul. Pozorišna br. 4, Grad Tuzla, koju zastupa punomoćnik Miroljub Radomirović, advokat iz Tuzle, ul. Stupine B7, radi poništenja odluke o prijemu u radni odnos i diskriminacije, v.s. 5.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužiteljice, izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 Rs 424587 23 Rsž od 18.03.2024. godine, u sjednici vijeća održanoj 10.10.2024. godine, donio je:

P R E S U D U

Revizija se odbija.

Odbijaju se zahtjevi stranaka za naknadu troškova nastalih u povodu revizije.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Tuzli broj 32 0 Rs 424587 22 Rs od 18.01.2023. godine odlučeno je:

I

„Odbija se u cijelosti tužbeni zahtjev tužiteljice koji glasi:

„I-Utvrđuje se da su nezakonite, te se poništavaju odluke tužene:

-Odluka direktora JU Narodno pozorište Tuzla o prijemu u radni odnos broj 502/22 od 10.03.2022. godine,

-Odluka Upravnog odbora JU Narodno pozorište Tuzla, broj: 636-3/22 od 28.03.2022. godine, kojim se odbija prigovor tužiteljice.

II- Shodno utvrđenju iz stava I obavezuje se tužena JU Narodno pozorište Tuzla da po Javnom oglasu za prijemu radni odnos na neodređeno vrijeme od 31.12.2021. godine izvrši ponovni izbor kandidata između prijavljenih kandidata za radno mjesto „Stručni saradnik za marketing“, na osnovu dostavljene dokumentacije za svakog prijavljenog kandidata po Javnom oglasu od 31.12.2021. godine, u skladu sa važećim propisima, i u skladu sa sačinjenom rang listom kandidata (Obavijest tužene broj 317/22 od 15.02.2022. godine) na osnovu koje će prednost pri zapošljavanju dati kandidatu sa najvećim brojem bodova sa rang liste uspješnih kandidata, a sve u roku od 15 dana od dana donošenja presude, pod prijetnjom prinudnog izvršenja.

III - Utvrđuje se da je donošenjem Odluke direktora JU Narodno pozorište Tuzla o prijemu u radni odnos broj 502/22 od 10.03.2022. godine učinjena direktna diskriminacija od strane tužene prema tuželjici, shodno članu 2. i 3. Zakona o zabrani diskriminacije u BiH prilikom izbora kandidata po objavljenom Javnom oglasu o prijemu u radni odnos na neodređeno vrijeme raspisanom 31.12.2021. godine za radno mjesto „stručni suradnik za marketing“, kojim

postupanjem je tužiteljici onemogućeno ostvarivanje prava na rad na ravnopravnoj osnovi u odnosu na imenovanog četvrtorangiranog izabranog kandidata S.H.

IV-Obavezuje se tužena da tužiteljici nadoknadi i troškove sudskog postupka koliko budu iznosili u ovoj pravnoj stvari, a sve pod prijetnjom prinudnog izvršenja, u roku od 15 dana od dana pravosnažnosti presude zajedno sa zakonskom zateznom kamatom od dana donošenja presude.“

## II

Obavezuje se tužiteljica da tuženom naknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 870,00 KM, u roku od 15 dana od dana donošenja presude.“

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Tuzli broj 32 0 Rs 424587 23 Rsž od 18.03.2024. godine žalba tužiteljice je odbijena i prvostepena presuda potvrđena. Odbijeni su zahtjevi tužiteljice i tužene za naknadu troškova žalbenog postupka.

Protiv drugostepene presude reviziju je blagovremeno izjavila tužiteljica zbog pogrešne primjene materijalnog prava, s prijedlogom da se revizija usvoji, pobijana presuda preinači na način da se tužbeni zahtjev u cijelosti usvoji, ili ukine i predmet vrati na ponovno suđenje. Tužiteljica je zatražila trošak sastava revizije iznos od 360,00 KM.

U odgovoru na reviziju tužena je predložila da se revizija odbije uz naknadu troškova sastava odgovora na reviziju iznos od 360,00 KM.

Ispitujući pobijanu presudu u granicama razloga navedenih u reviziji i po službenoj dužnosti u smislu odredbe člana 241. stav 1. Zakona o parničnom postupku („Službene novine Federacije BiH“, broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15, dalje ZPP), ovaj sud je odlučio:

Revizija nije osnovana.

Predmet spora je zahtjev tužiteljice za poništenje odluke tužene o prijemu u radni odnos kandidata i odluke kojom je odbijen prigovor tužiteljice, te dosljedno tome i zahtjev tužiteljice da se izvrši ponovni izbor kandidata po javnom oglasu za radno mjesto „Stručni saradnik za marketing“, kao i zahtjev da se utvrdi da je tužiteljica diskriminisana u procesu zapošljavanja u konkursnoj proceduri koju je provela tužena.

Odlučujući o predmetnom tužbenom zahtjevu nižestepeni sudovi su utvrdili da je tužena raspisala javni oglas za prijem u radni odnos zaposlenika na poziciju „Stručni saradnik za marketing“ dana 31.12.2021. godine u dnevnim novinama „Večernji list BiH“. Tužiteljica se prijavila kao kandidat na objavljeni javni oglas. Nakon provedene konkursne procedure objavljena je rang lista uspješnih kandidata sa ostvarenim bodovima na konkursu na kojoj je tužiteljica bila drugorangirana. Direktor tužene donio je odluku o prijemu u radni odnos prvorangirane kandidatkinje D.V.. Po odustanku ove kandidatkinje da zaključi ugovor o radu za predmetno radno mjesto direktor tužene donio odluku o prijemu u radni odnos četvrtorangirane kandidatkinje S.H.. Tužiteljica je Upravnom odboru tužene blagovremeno uložila prigovor na odluku o prijemu u radni odnos četvrtorangirane kandidatkinje S.H. koji je odlučujući o prigovoru tužiteljice dana 28.03.2022. godine donio odluku kojom je odbio prigovor tužiteljice.

Temeljem takvog činjeničnog utvrđenja nižestepeni sudovi zaključuju da je direktor tužene prilikom donošenja Odluke o prijemu u radni odnos broj 502/22 od 10.03.2022. godine četvrtorangirane kandidatkinje S.H. zakonito postupio, jer je shodno odredbama člana 13. Uredbe o postupku prijema u radni odnos u javnom sektoru TK („Službene novine TK“ broj

4/19 - u daljem tekstu: Uredba) i člana 14. Pravilnika o radu tužene imao ovlaštenje da u radni odnos primi kandidata sa rang liste uspješnih kandidata po svojoj diskrecionoj ocjeni, te da je slijedom toga zakonita i odluka Upravnog odbora tužene broj 636-3/22 od 28.03.2022. godine kojom je odbijen prigovor tužiteljice na odluku direktora od 10.03.2022. godine. Nadalje nižestepeni sudovi zaključuju da tužiteljica nije stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na izabranu kandidatkinju S.H. u procesu zapošljavanja u konkursnoj proceduri koju je provela tužena, jer je direktor tužene, shodno svom diskrecionom ovlaštenju iz odredbe člana 13. Uredbe i člana 14. Pravilnika o radu tužene, odluku o izboru S.H. kao četvrtorangirane kandidatkinje donio zbog njenih stručnih kvalifikacija i dugogodišnjeg radnog iskustva u oblasti kulture, a ne zbog „familiarizma“, iz kojih razloga odbijaju tužbeni zahtjev tužiteljice u cijelosti.

Protivno navodima revizije nižestepeni sudovi su pravilno primijenili materijalno pravo odredbe člana 2., 3. i 15. Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09 i 66/16 - u daljem tekstu: ZZD), člana 8. i 12. stav 3. Zakona o radu („Službene novine Federacije BiH“, broj 26/16, 89/18, 23/20 – Odluka Ustavnog suda FBiH, 49/21 i 44/22 – u daljem tekstu: ZOR), član 13. stav 1. Uredbe i član 14. stav 8. i 9. Pravilnika o radu tužene kada su zaključili da tužbeni zahtjev nije osnovan.

Prema odredbi člana 2. stav 1. ZZD diskriminacijom, u smislu ovoga zakona, smatrat će se svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojoj osobi ili skupini osoba i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, 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 kojoj osobi onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim područjima života.

Odredbom člana 3. stav 1. i 2. ZZD definisani su oblici diskriminacije, tako što se pod neposrednom diskriminacijom podrazumijeva svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2. ovog zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama, a pod posrednom diskriminacijom se podrazumijeva svaka situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovođenja nekog lica ili grupe lica u odnosu na osnove definirane u članu 2. stavu 1. ovog zakona u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

Odredbom člana 15. stav 1. ZZD propisano je 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.

Odredbom člana 8. stav 1. ZOR propisao je da je zabranjena 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, između ostalog, i u odnosu na uvjete za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla.

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.

Tužiteljica u podnesenoj tužbi, a ni na pripremnom ročištu nije navela zaštićeni osnov zbog kojeg smatra da je diskriminirana (u tužbi je navela da je diskriminirana iz njoj nepoznatih razloga), da bi tek u završnoj riječi na glavnoj raspravi navela, a na čemu ustrajava i u reviziji, da smatra da je diskriminirana zbog „familiarizma“ tj. zbog činjenice da je četvrtorangirana kandidatkinja S.H. izabrana zbog očitog poznavanja direktora tužene sa izabranom kandidatkinjom ili „njegove naklonjenosti“ prema kandidatkinji koju je nekada imao priliku vidjeti ili čuti u radu.

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.

Tužiteljica tokom postupka nije navela neku od zakonom propisanih osnova na temelju kojih je diskriminacija zabranjena niti ukazala na uvjetovanost nepovoljnog postupanja prema njoj nekom od tih osnova te su stoga pravilno nižestepeni sudovi zaključili da tužiteljici ne pripada pravo na zaštitu od diskriminacije u smislu zakonskih propisa koji zabranjuju diskriminaciju.

Kod toga da su naprijed citiranom odredbom člana 2. ZZD utvrđeni osnovi diskriminacije, pa imajući u vidu činjenice na kojima je tužiteljica temeljila svoju tvrdnju o diskriminatornom ponašanju tužene, a to da je tužena povrijedila zakonsku proceduru u postupku izabrana kandidatkinje S.H., a da u toku postupka revidentica nije dokazala zbog kojeg je zaštićenog osnova dovedena u nejednak položaj, niti je učinila vjerovratnim da je diskriminirana, pravilno su nižestepeni sudovi primijenili materijalno pravo kada su zaključili da u konkretnom slučaju nema niti jednog od zabranjenih osnova diskriminacije, pa je po ocjeni ovog suda pravilno odbijen tužbeni zahtjev kao neosnovan.

Osim toga sve i da se prihvati da postoji zaštićeni osnov, a kako je rečeno u ovom postupku nije dokazan, pravilno su nižestepeni sudovi obrazložili da je u ovom slučaju tužena izvedenim dokazima dokazala da u provođenju konkursne procedure izborom četvrtorangirane kandidatkinje S.H. nije prekršila princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije prema tužiteljici, pa se, da bi se izbjeglo nepotrebno ponavljanje revidentica upućuje na razloge iznesene u nižestepenim presudama.

Tužiteljica revizijom osporava pravilnost provedene procedure po konkursu od 31.12.2021.godine smatrajući da iz odredbe člana 13. Uredbe i člana 14. Pravilnika o radu proizilazi da komisija rangiranjem vrši izbor kandidata, da direktor tužene samo „formalno“ donosi odluku o prijemu u radni odnos kandidata kojeg je kao prvorangiranog na listi označila komisija, odnosno po njegovom odustanku drugorangiranog kandidata.

Odredbom člana 13. stav 1. Uredbe propisano je da nakon okončanja procesa izbora kandidata za prijem u radni odnos komisija utvrđuje listu uspješnih kandidata, u skladu sa ocjenama postignutim na usmenom, pismenom i praktičnom ispitu u ovisnosti od toga koji su

ispiti bili obuhvaćeni procesom izbora. Stavom 3. istog člana propisano je da komisija dostavlja poslodavcu izvještaj o provedenom postupku koji potpisuju svi članovi komisije, uz koji izvještaj se prilaže lista uspješnih kandidata, a dok je stavom 4. propisano da je poslodavac dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostavljanja izvještaja i liste uspješnih kandidata iz stava 3. donijeti odluku o prijemu u radni odnos jednog ili više kandidata sa liste, u ovisnosti da li je javni oglas bio objavljen za prijem jednog ili više kandidata, dok je stavom 5. ovog člana propisano da lista uspješnih kandidata iz stava 3. predstavlja i rezervnu listu, sa koje će se u slučaju odustanka izabranog kandidata donijeti odluka o prijemu radni odnos, jednog ili više kandidata sa liste.

Odredba člana 14. stav 8. i 9. Pravilnika o radu tužene propisuje da komisija sastavlja zapisnik koji sadrži listu kandidata koji su pristupili i obavili intervju sa ostvarenim brojem bodova, te da istu dostavlja direktoru, da direktor tužene odlučuje o prijemu u radni odnos sa liste uspješnih kandidata o čemu donosi pisanu odluku, dok stav 10. ovog člana propisuje da ako izabrani kandidat ne zaključi ugovor o radu sa danom označenim u obavijesti, odnosno ne počne sa radom iz neopravdanih razloga, smatra se da je odustao od namjere da zaključi ugovor o radu, te da u tom slučaju direktor vrši izbor između ostalih kandidata ili odlučuje da se postupak ponovi. Odredbom člana 16. navedenog Pravilnika propisano je da odluku o prijemu u radni odnos donosi direktor.

I po ocjeni ovog suda tužba tužiteljice kojom poništava odluke po konkursu od 31.12.2021.godine nije osnovana iz razloga koje navode nižestepeni sudovi da naprijed citirane odredbe Uredbe i Pravilnika o radu tužene ne propisuju obavezu direktora tužene da prilikom donošenja odluke o prijemu u radni odnos izvrši izbor prvorangiranog kandidata, odnosno da u slučaju odustanka prvorangiranog kandidata izvrši izbor drugorangiranog kandidata, već da direktor tužene ima pravo da po svojoj diskrecionoj ocjeni izvrši izbor kandidata za prijem u radni odnos sa liste uspješnih kandidata.

Ostali revizijski prigovori nisu od odlučnog značaja sa aspekta predmeta spora (čl. 231. u vezi sa čl. 253. ZPP).

Kako nisu ostvareni revizijski razlozi, kao ni razlog na koji ovaj sud pazi po službenoj dužnosti u skladu sa odredbom člana 241. stav 1. ZPP, to je reviziju tužiteljice valjalo odbiti primjenom odredbe člana 248. ZPP.

U skladu sa odredbom člana 397. stav 1. u vezi sa članom 386. stav 1. ZPP odbijen je zahtjev tužiteljice za naknadu troškova sastava revizije jer ista nije postigla uspjeh u revizijskom postupku, dok je primjenom odredbe člana 397. stav 1. u vezi sa članom 387. stav 1. ZPP odbijen zahtjev tužene za naknadu troškova sastava odgovora na reviziju jer isti nisu bili potrebni radi vođenja parnice.

Predsjednica vijeća  
Amira Sadović,s.r.