

BOSNA I HERCEGOVINA

FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE

KANTON SARAJEVO

OPĆINSKI SUD U SARAJEVU

Broj predmeta: 65 0 Rs 629814 17 Rs

Sarajevo, 13.06.2018. godine

Općinski sud u Sarajevu, sudija Mirela Hajder, u pravnoj stvari tužitelja S. D. iz S., ul. ... broj ..., koga zastupaju punomoćnici Jelica Vuković i Bojan Vuković, advokati iz Sarajeva, protiv tuženog Klinički centar Univerziteta u Sarajevu, ul. Bolnička broj 25, radi poništenja odluke o otkazu, ugovora o radu i mobinga, vrijednost spora 30.100,00 KM, nakon zaključene glavne rasprave, održane dana 15.05.2018. godine, u prisustvu punomoćnika tužitelja i punomoćnika tuženog, dana 13.06.2018. godine, donio je sljedeću:

P R E S U D U

Poništava se kao nezakonita Odluka tuženog o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora broj ... od ... godine, Ugovor o radu broj ... od godine i Odluka Upravnog odbora tuženog broj ... od godine, te se tuženi obavezuje da tužitelja rasporedi i sa njim zaključi ugovor o radu za poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu i isplati mu razliku između plaće koju je primao po ranijem Ugovoru o radu i plaće koju prima po izmijenjenom Ugovoru o radu za period od 04.11.2016. godine do 31.01.2018. godine u iznosu od 4.424,85 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 20.02.2017. godine pa do isplate, te da na ime tužitelja uplati doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje na utvrđene razlike plaća u iznosu od 1.474,98 KM, a u roku od 15 dana.

Utvrđuje se da je tuženi izvršio mobing nad tužiteljem tako što je poduzimanjem radnji nefizičkog uznemiravanja na njegovom radnom mjestu i to dodjelom ponižavajućih poslova bez uslova rada, dodjelom poslova koje ne odgovaraju stručnoj spremi tužitelja i radnom iskustvu, uskraćivanjem osnovnih sredstava za rad i radnog prostora, te provođenjem sindroma praznog stola u periodu od ... 2016. godine do ... 2016. godine ugrozio psihičko stanje tužitelja i doveo do degradacije radnih uslova i radno-profesionalnog statusa tužitelja, pa se nalaže tuženom da prestane sa mobingom i omogući tužitelju korištenje zakonskog prava na jednako postupanje u radu i u vezi sa radom i naknadi tužitelju nematerijalnu štetu

zbog pretrpljenih duševnih bolova uzrokovanih mobingom u iznosu od 1.000,00 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 20.02.2017. godine pa do isplate, te isplati tužitelju troškove parničnog postupka u iznosu od 3.644,96 KM, a sve u roku od 15 dana.

Odbija se tužbeni zahtjev za naknadu nematerijalne štete i troškove parničnog postupka u iznosu preko dosuđenog.

O b r a z l o ž e n j e

Tužitelj je putem punomoćnika dana 22.02.2017. godine podnio tužbu ovom sudu protiv tuženog, radi poništenja odluke o otkazu, ugovora o radu i mobinga. U tužbi se navodi da je tužitelj bio zaposlen kod tuženog na radnom mjestu u Institutu za... za koje radno mjesto je Pravilnikom o unutrašnjoj sistematizaciji i sistematizaciji radnih mjesta predviđena visoka stručna sprema i koeficijent 3,20 za obračun plaće, a što odgovara stručnoj spremi tužitelja koji je diplomirani politolog iz oblasti sigurnosti. Donošenjem novog Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji dana 22.04.2016. godine ugašen je Institut za ... i to bez prethodne saglasnosti Sindikata i obavješćavanja zaposlenih radnika u Institutu, te je tužitelj aktom v.d. direktorice discipline za nauku i nastavu, prof. dr. E. M.-S., sa još dva zaposlenika Instituta, M. K. i B. D., privremeno raspoređen na ... uz obavezu da se javi predsjednici ... doc. dr. J. K. dana 23.05.2016. godine. Tužitelj ističe da nije zaključio anex ugovora o radu, te da v.d. direktorica nije bila ovlaštena da vrši bilo kakav raspored radnika na druga radna mjesta, ali da je zbog straha za vlastitu egzistenciju otišao na ..., na kojem su mu dodijeljeni teški i prljavi poslovi slaganja neurednih arhiva u uslovima velike količine prašine, zbog čega je sa kolegama morao nositi masku radi zaštite zdravlja, a da je osjećao strah od gubitka posla zbog činjenice da je jedan od zaposlenika instituta K. K. u tom periodu dobio otkaz ugovora o radu. Tužitelj navodi da je u julu 2016. godine izvršena primopredaja između v.d. direktorice i novog direktora ... nakon čega su odmah zamijenjene brave na ..., pa tužitelj ostaje u maloj čekaonici bez ikakvih radnih zaduženja i uslova rada. Nakon toga B. D. je dobio novo radno mjesto pod istim uslovima kao u ranijem ugovoru o radu, dok je M. K. u oktobru 2016. godine raspoređena na niže radno mjesto tehničkog sekretara ... klinike. Tuženi je tek ...2016. godine donio odluku o otkazu ugovora o radu tužitelja sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu kojom je ponudio tužitelju zaključenje ugovora o radu za radno mjesto ... i koeficijent složenosti 2,40. Za vrijeme privremenog rasporeda na ... tužitelj je primao platu ranijeg radnog mjesta, s tim što je do oktobra 2016. godine u kabinet generalne direktorice morao dostavljati popunjenu radnu listu, a od oktobra 2016. godine se tužitelj upućuje da usmeno

kontaktira A. K., koja ga je uputila generalnoj direktorici radi ovjere zarađene plaće. Kada je tužitelj za mjesec novembar ponovio isti postupak direktorica A. K. je presrela akt koji je naslovljen na kabinet generalne direktorice i na istom rukom napisala da nije rekla da se molbom ide i za novembar već samo za oktobar, što je izazvalo stres kod tužitelja zbog činjenice da mu je onemogućen pristup generalnoj direktorici i što je pošta upućena imenovanoj bila otvorena od strane trećeg lica. U trenutku potpisivanja izmijenjenog ugovora o radu tužitelj tvrdi da je postojalo upražnjeno radno mjesto stručnog saradnika za protokol za koje je propisana visoka stručna sprema, a prema njegovim saznanjima su se u periodu od 22.04. do 15.11.2016. godine popunjavala radna mjesta za koje je ispunjavao uslove, a za koje vrijeme je on obavljao za njega ponižavajuće poslove. Tužitelj je uputio Sindikatu tuženog i Upravnom odboru zahtjev za zaštitu povrijeđenih prava u kojem je ukazao na nezakonitost akata tuženog kao i na mobing koji se nad njim provodi, međutim Upravni odbor tuženog je na sjednici održanoj ... 2016. godine donio odluku o odbijanju zahtjeva tužitelja, dok odgovor Sindikata tužitelj nikada nije dobio. Tužitelj u nastavku tužbe obrazlaže razloge nezakonitosti prvostepene i drugostepene odluke tuženog, te ističe da iste nisu obrazložene stvarnim činjenicama i razlozima, već se u obrazloženju tuženi samo poziva na primjenu Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji od 22.04.2016. godine, a također tuženi je odluke donosio bez konsultacije sa Sindikatom utvrđujući retroaktivno radno-pravni status tužitelja, te raspoređivajući tužitelja na radno mjesto za koje ne ispunjava uslove, što je suprotno članu 112. Pravilnika o radu. Tužitelj tvrdi da je i nakon rasporeda na novo radno mjesto ... i dalje izložen mobingu i to na način što ga je zaposlenica tuženog S. H. dočekala riječima „a vi ste veliki M.-ev prijatelj“, a što se negativno odrazilo na radno-pravni status tužitelja, koji nema radnog stola, stolice niti bilo kakve uslove i prostor za normalna rad, te mu se dodjeljuju isključivo kurirski poslovi kako bi ga se dodatno ponizilo. Tužitelj zaključuje da je zbog uznemiravanja na radnom mjestu, najprije uspostavljenim sindromom praznog stola, a potom nezakonitom preraspodjelom na poslove koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu od strane neovlaštenog radnika, izbjegavanjem da se u periodu od 7 mjeseci s njim zaključi ugovor o radu za radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, nezakonitim otkazom i primoravanjem na zaključenje izmijenjenog ugovora na dva stepena niža stručne sprema, ponižavajućim odnosom nadređenih na novom radnom mjestu i ponovnom dodjelom ponižavajućih radnih zadataka, bez ikakvih uslova za rad, tuženi direktno ugrozio njegovo psihičko stanje, zbog čega je u više navrata potražio i ljekarsku pomoć. Slijedom prednjeg, tužitelj je predložio da sud donese presudu kojom će poništiti odluku tuženog o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora, obavezati

tuženog da tužitelja rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, te mu isplatiti razliku između plaće koju je primao po ranijem ugovoru o radu i plaće koju prima po izmijenjenom ugovoru o radu sa zakonskim zateznim kamatama počev od dana podnošenja tužbe pa do isplate, te mu isplatiti razliku doprinosa na utvrđenu razliku plaće. Stavom III tužbenog zahtjeva tužitelj je predložio da sud donese presudu kojom će utvrditi da je tuženi nad njim izvršio mobing, naložiti mu da prestane sa radnjama mobinga i obavezati tuženog da tužitelju nadoknadi nematerijalnu štetu u iznosu od 30.130,00 KM sa zakonskim zateznim kamatama počev od dana podnošenja tužbe pa do isplate.

U toku postupka tužitelj je ostao kod navoda iznesenih u tužbi, s tim što je dodao da je tuženi nastavio sa radnjama mobinga, koje se ogledaju u činjenici da tužitelj još uvijek nema radnog prostora, stola ni stolice, te da ga se šalje, mimo poslova na koje je prema nezakonitoj odluci raspoređen, da čisti prostor, da odlaže građu koja se odnosi na finansijsku dokumentaciju, bez jasnih uputa šta i kako treba da se izdvoji za uništenje, i to u prostor koji je pun prašine, miševa i bez ikakvih uslova za rad, a radi čega se obraćao tuženom. Kulminacija diskriminacije i mobinga nad tužiteljem desila se dana 14.09.2017.godine kada je pozvan iz kabineta direktorice tuženog da se lično javi, a kojom prilikom ga je savjetnica direktorice, M. B. Č., pitala da li je davao slike za list Dnevni Avaz, te mu saopštila da će, ukoliko se utvrdi da je to tačno, dobiti otkaz, a potom ga je sa vrata svog kabineta pozvala i lično direktorica i povišenim tonom potvrdila da će dobiti otkaz i biti istjeran iz Kliničkog centra ukoliko se utvrdi da je on davao neke informacije za Avaz, što sa istinom nema nikakve veze. Tužitelju je nakon toga pozlilo na radnom mjestu, zbog čega je tražio ljekarsku pomoć, a općenito radnjama tuženog znatno je ugroženo njegovo zdravlje, jer je zbog uslova u kojima je radio po nalogu pretpostavljenih zatražio i pomoć dermatologa. Tužitelj je u skladu sa nalazom vještaka finansijske struke opredijelio zahtjev za isplatu razlike plaća i pripadajućih doprinosa u iznosima navedenim u izreci presude, te je u konačnici predložio da sud usvoji tužbeni zahtjev kao osnovan, te obaveže tuženog na naknadu troškova parničnog postupka.

U odgovoru na tužbu od 14.04.2017. godine tuženi je naveo da je odlukom Upravnog odbora od 18.04.2016. godine usvojen Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta od 22.04.2016. godine kojim je stavljen van snage Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta od 02.06.2016. godine, a kojim je bila predviđena organizaciona jedinica Institut za Tuženi ističe da je na osnovu odredaba člana 107., a u vezi sa članom 96. Zakona o radu ponudio tužitelju zaključivanje

ugovora sa izmijenjenim uslovima iz organizacionih razloga vodeći računa o stručnoj spremi tužitelja, njegovom radnom iskustvu, te potrebom popunjavanja upražnjenih radnih mjesta, pa je u skladu sa prednjim tužitelju sa završenim fakultetom političkih nauka ponuđen ugovor o radu za radno mjesto ... u Službi za ... poslove sa predviđenom stručnom spremom SSS/VŠS. Tuženi navodi da ne stoje tvrdnje tužitelja da je bio izložen mobingu, pogotovo kada se uzme u obzir da zanimanje tužitelja nije predviđeno u sistematizaciji radnih mjesta tuženog, a da je tuženi tužitelju ipak ponudio radno mjesto, te da zaposlenici koje tužitelj navodi u tužbi imaju zanimanja koja su predviđena sistematizacijom radnih mjesta. Nadalje ističe da su neosnovane tvrdnje tužitelja da prilikom donošenja Pravilnika nije konsultovan Sindikat, a što dokazuje akt dostavljen od strane Sindikata koji je razmatrao Upravni odbor na sjednici održanoj ...2016. godine, kada je i usvojen Pravilnik.

Tuženi je u završnom izlaganju dodao da smatra da su navodi tužitelja o mobingu zasnovani na njegovom subjektivnom doživljaju situacije, a u prilog čemu govori i nalaz i mišljenje neuropsihijatra. Obzirom da je radno mjesto tužitelja ukinuto, sasvim je logičan i njegovo strah za egzistenciju, pa isti sa mobingom nije u vezi, slijedom čega je tuženi predložio da sud u cijelosti odbije tužbeni zahtjev kao neosnovan.

Na ročištu za glavnu raspravu provedeni su dokazi uvidom i čitanjem u: Ugovor o radu broj ... od 02.11.2015. godine, izvod iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za Institut ..., odluku o usvajanju Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta UKC broj 128/15 od 23.06.2015. godinu, unutrašnju organizaciju Instituta za ... UKC Sarajevo iz septembra 2015. godine, akt v.d. direktorice discipline za nauku i nastavu prof.dr. E. M.-S. broj ... od ... godine, dopis tužitelja broj ... od godine, dopis tužitelja broj ...od godine, Odluku o otkazu ugovora o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu broj ...od ... godine, Ugovor o radu broj ... od godine, dopis tužitelja Sindikatu KCU broj ... od godine, zahtjev za zaštitu prava od ... godine, odluku Upravnog odbora broj ... od ... godine, Pravilnik o radu od 20.07.2015. godine, nalaz neuropsihijatra Klinike za psihijatriju od godine i od godine, dopis tužitelja broj ... od ...godine, godišnji izvještaj o ukupno isplaćenim plaćama i drugim ličnim primanjima za 2016. godinu, platnu listu za mjesec oktobar, novembar, decembar 2016. godine i januar 2017. godine, nalaz dermatologa od 15.05.2017. godine, nalaz dermatologa od 25.05.2017. godine, izvještaj o bolovanju od 25.05.2017. godine, oglas za prijem radnika Klinički Centar Univerziteta u Sarajevu objavljen u listu Oslobođenje 30.06.2017. godine, fotografije vezane za prostor i uslove rada tuženog od

...2016. godine, dopis tužitelja upućen Sektoru ... poslova od godine, dopis Službe stručna medicinska disciplina upućena ...sektoru broj ...od godine, dopis Pravnog sektora na podnijeti zahtjev broj ...od godine, nalaz i mišljenje ljekara specijaliste od godine, evidencioni list o izvršenoj kontroli ZZO-a od godine, Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta KCU u Sarajevu od 18.04.2016.godine, Odluka o usvajanju pravilnika o izmjeni i dopuni pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta KCU broj ... od godine, te akt broj ... od godine. Također, provedeni su dokazi vještačenjem po vještaku medicinske strke dr. Omeru Ćemaloviću i vještaku finansijske struke Maidi Karadža-Delić, te je saslušan tužitelj u svojstvu parnične stranke, kao i svjedoci M. K. i B. D.

Tuženi je na glavnoj raspravi osporio označenu vrijednost spora kao previsoko postavljenu. Međutim, obzirom da se tužbeni zahtjev ne odnosi isključivo na novčani iznos, a da je tuženi ovaj prigovor istakao nakon zaključenja pripremnog ročišta, sud je u smislu odredbe člana 321. stav 3 Zakona o parničnom postupku odbio da rješenjem odredi vrijednost spora u fazi glavne rasprave. Tuženi je na glavnoj raspravi održanoj 14.12.2017. godine predložio provođenje novog dokaza – Akt sektora za ... poslove od godine kao i Akt službe za pravne poslove i socijalni rad od ... godine, koji su po tvrdnjama tuženog predstavljali očitovanje na nalaz i mišljenje vještaka neuropsihijatra, a čije provođenje je sud odbio u smislu odredbe člana 102. stav 2. Zakona o parničnom postupku, a imajući u vidu da je iz njihovog sadržaja proizilazilo da se odnose na izjašnjenje činjeničnih navoda tužbe, te da je ove navode tuženi mogao iznijeti na glavnoj raspravi, s čim se tuženi u konačnici i složio zaključivši da će sadržaj ovih akata iznijeti u okviru završnog izlaganja. Nasuprot tome, sud je dozvolio tužitelju provođenje novih dokaza na glavnoj raspravi dana 21.03.2018. godine i to nalaza i mišljenja ljekara specijaliste od 05.03.2018. godine i evidencionog lista o izvršenoj kontroli Zavoda za zdravstveno osiguranje od 19.01.2018. godine, obzirom da nisu mogli biti predloženi na pripremnom ročištu jer su nastali nakon zaključenja ovog ročišta, a da se tuženi nije protivio izvođenju istih.

Sud najprije konstatuje da je tužba u ovoj pravnoj stvari dopuštena i blagovremena u dijelu zahtjeva za poništenje Odluke o otkazu ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu od ...2016. godine, a imajući u vidu da je tužitelj dana ...2016. godine podnio zahtjev za zaštitu prava, koji je odbijen odlukom Upravnog odbora tuženog broj ... dana godine, nakon čega je tužitelj u daljem roku od 90 dana, odnosno 20.02.2017. godine, u smislu

odredbe člana 114. Zakona o radu (Sl. novine FBiH, broj 26/16), podnio tužbu ovom sudu. Nadalje, blagovremen je i zahtjev za utvrđivanje i zabranu mobinga, shodno odredbi člana 13. stav 4. Zakona o zabrani diskriminacije (Sl. novine BiH broj 59/09 i 66/16) obzirom da su se prema tvrdnjama tužitelja radnje mobinga kontinuirano ponavljale, od kojih je posljednja učinjena radnja raspoređivanje tužitelja na radno mjesto tehnički sekretar dana 15.11.2016. godine na kojem mu nije obezbijeđen radni prostor, a koja situacija po tvrdnjama tužitelja traje do zaključenja glavne rasprave.

Među parničnim strankama nije sporno da je tužitelj bio zaposlen kod tuženog u Institutu za ... na osnovu Ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 02.11.2015. godine na radnom mjestu referent za sa VSS, te da je tužitelj po zanimanju diplomirani politolog iz oblasti sigurnosti. Također, nije sporno da je donošenjem novog Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta od 18.04.2016. godine formalno ugašen Institut za ..., te da je tuženi dana ...2016. godine donio Odluku o otkazu ugovora o radu tužitelja sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu za radno mjesto ... u Službi za ..., za koje je propisana SSS/VŠS, a koji ugovor je tužitelj prihvatio. Sporna je zakonitost Odluke od otkazu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu i to iz formalnih razloga, odnosno sporno je da li je tuženi prilikom donošenja novog Pravilnika o sistematizaciji izvršio konsultacije sa Sindikatom, te je sporno da li je tužitelju ponudio odgovarajuće radno mjesto, odnosno da li to Odluku o otkazu čini nezakonitom. Nadalje, sporno je da li radnje tuženog koje tužitelj navodi tokom postupka u smislu dodjeljivanja teških i neadekvatnih radnih zadataka, neraspoređivanje na radno mjesto u periodu od 7 mjeseci koje tužitelj provodi u čekaonici bez radnih zaduženja, donošenje odluke o otkazu sa ponudom radnog mjesta sa nižom stručnom spremom, te neobezbjedjivanje radnog prostora i radnog stola na novom radnom mjestu predstavljaju mobing od strane tuženog.

Ocjenom provedenih dokaza sud je utvrdio da je donošenjem Pravilnika o izmjeni i dopuni Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta KCU broj 109/15 od 25.05.2015. godine osnovan Institut za ..., sa zadatkom da pruža podršku ... UKCS i koji se stavlja pod direktnu nadležnost Kabineta generalnog direktora kojem odgovara za svoj rad, a što proizilazi iz odluke o usvajanju Pravilnika o izmjeni i dopuni Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta KCU od 25.05.2015. godine, unutrašnje organizacije Instituta za ... UKC Sarajevo iz septembra 2015. godine, te odluke o usvajanju Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta UKC broj 128/15 od 23.06.2015. godine. Na temelju Ugovora o radu od godine tužitelj je u Institutu za ...

obavljao poslove radnog mjesta referent za ... poslove sa radnim zadacima protokolisanja, kompletiranja dokumentacije, potvrde validnosti i unosa u bazu podataka, pripreme dokumentacije za sjednice ..., sazivanje sjednice ..., zaprimanje mišljenja ..., tehnička obrada mišljenja ... uspostavljanje registra istraživača, prikupljanje i arhiviranje dokumentacije kliničkih ispitivanja itd.

Iz *akta broj ... od ... godine* utvrđeno je da je Sindikat Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu dostavio tuženom izjašnjenje na prijedlog izmjena i dopuna Pravilnika o radu i Pravilnika o plaćama i drugim ličnim primanjima od 21.07.2015. godine, te prijedlog usvajanja novog Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, nakon čega je dana 18.04.2016. godine donesen je novi *Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu* kojim je izostavljen Institut za ... kao organizaciona jedinica. Za radno mjesto ... propisan je sljedeći djelokrug rada: administrativno-tehnički poslovi za potrebe organizacione jedinice u kombinaciji sa tehničkim službama, davanje informacija i kontaktiranje sa strankama, vršenje tehničke obrade materijala, selekcija i klasifikacija po hitnosti i značaju, te drugi poslovi iz djelokruga rada organizacione jedinice po nalogu pretpostavljenih. Za radno mjesto ... propisano vršenje poslova arhiviranja i vođenja dokumentacije.

Iz *akta v.d. direktorice discipline za nauku i nastavu, prof dr. E. M.-S., broj ... od godine* utvrđeno je da se istim obavještava ... da će se od 23.05.2016. godine nastaviti sa privremenim rasporedom uposlenika Instituta za ..., M. K., S. D. i B. D., na ... u cilju poboljšanja efikasnosti procesa za dobivanje saglasnosti ... za provođenje kliničkih ispitivanja. Nadalje, iz *Odluke o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu broj ... odgodine i Ugovora o radu broj ... od godine* proizilazi da se kao razlozi otkazivanja Ugovora o radu tužitelja navode izmjena Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i interes bolje organizacije rada tuženog, zbog čega se tužitelju nudi zaključivanje ugovora na drugom radnom mjestu sa nižom stručnom spremom, manjim radnim iskustvom, te manjom plaćom.

Pravilnikom o radu od 20.07.2015. godine uređena su prava, obaveze i odgovornost zaposlenika Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu među kojim je pod tačkom 13. i prestanak ugovora o radu. Članom 102. Pravilnika kao jedan od načina prestanka ugovora o radu propisan je i otkaz poslodavca, dok je članom 106. regulisano da ako Klinički centar ima namjeru otkazati ugovor zaposleniku u smislu odredbi Zakona o radu i ovog Pravilnika u

svim slučajevima je obavezan pribaviti mišljenje sindikata, a u suprotnom odluka o otkazu je ništavna. Članom 107. propisana je obaveza Kliničkog centra da prilikom otkazivanja ugovora o radu sprovede proceduru propisanu Zakonom i ovim pravilnikom, te da otkaz donese u pismenoj formi i obrazloži opravdanost razloga za otkaz, dok je članom 112. određeno da Klinički centar može otkazati zaposleniku ugovor o radu i istovremeno mu ponuditi zaključivanje izmijenjenog ugovora na drugom radnom mjestu koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti, te da se odredbe Zakona i Pravilnika koje se odnose na otkaz ugovora o radu primjenjuju i u slučaju otkaza ugovora sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Radi dokazivanja mobinga tužitelj je proveo dokaze uvidom u čitanjem u *dopis tužitelja broj ... od godine i dopis tužitelja broj ... od godine* na osnovu kojih je utvrđeno da se tužitelj dana godine obratio Kabinetu generalne direktorice radi rješavanja problema ovjeravanja radnih listi, a imajući u vidu da mu u mjesecu oktobru 2016. godine istu nije izdala služba za obračun plata, zbog čega mu je v.d. direktorica stručne nemedicinske discipline A. K. dala usmene upute da se obrati generalnoj direktorici. Tužitelj je i dana ... godine kabinetu generalne direktorice dostavio zahtjev za isplatu ličnog dohotka za period od 01.11.2016. godine do 14.11.2016. godine po koeficijentu složenosti 3,20, a na kojem aktu je rukom dopisano „gđin. S. nismo se čuli u novembru, a u oktobru sam vam rekla da sate prijavite putem akta. Molim vas ne navodite riječi koje vam nisam rekla“, a u potpisu se nalazi nečitko napisano ime i prezime. Također, tužitelj se *dopisom broj ... od ... godine* obratio i Sindikatu Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu sa molbom za zaštitu prava, a zbog donošenja Odluke o otkazu sa ponudom zaključenja novog ugovora o radu za radno mjesto koje ne odgovara njegovim kvalifikacijama, kao i zbog mobinga kojem je izložen.

Utvrđeno je i da se tužitelj *dopisom broj ... od ... godine* obraćao rukovodiocu Sektora za ekonomsko, finansijske poslove i rukovodiocu Službe za finansijske poslove sa zahtjevom za obezbjeđivanje radnog prostora, u kojem se navodi da od početka novembra 2016. godine do 06.04.2017. godine tužitelj nema radni stol, stolicu, niti računar. Nadalje, tužitelj se *dopisom od ... godine* obratio rukovodiocu Stručne nemedicinske discipline i Sektoru ekonomsko-finansijskih poslova u kojem navodi da je dobio usmeni nalog šefa Službe za finansijske poslove, A.J., za popisivanje stalnih sredstava i sitnog inventara koji su za rashodovanje u prostorijama koje pripadaju fakturnoj službi, a koji se nalaze između ostalog i u staroj Očnoj klinici, gdje je prostor za rad neuslovan zbog vlage, prašine, koji ozbiljno narušavaju zdravlje,

a što je izazvalo osip na rukama tužitelja, kašalj i svrab očiju, zbog čega se javio dermatologu. Dana 26.05.2017. godine Služba za opće poslove je dostavila direktorici Stručne nemedicinske discipline obavijest, koji je proslijeđen Ekonomsko finansijskom sektoru, da je Služba u kojoj je nastala građa dužna istu čuvati na propisani način, u prostorijama koje su suhe, namjenskim ormarima, kutijama ili policama, a da je arhivsku građu sa isteklim rokom potrebno popisati, te sa arhivskom građom dostaviti radnicima u Centralnoj arhivi KCUS-a, a što proizilazi iz *dopisa Službe stručne medicinske discipline upućenog Ekonomsko finansijskom sektoru broj ... od ... godine i dopisa Pravnog sektora na podnijeti zahtjev broj ... od godine.*

Iz oglasa za prijem radnika Kliničkog centra Univerziteta u Sarajevu utvrđeno je da je tuženi dana 30.06.2017. godine u listu Oslobođenje objavio oglas za prijem zaposlenika i to samostalni stručni saradnik za ljudske resurse (2 izvršioca) za koje je propisano radno iskustvo 1 godina u struci, VSS, završen pravni fakultet, ekonomski fakultet, ili fakultet društvenog smjera, te poznavanje rada na računaru.

Iz evidencionog lista o izvršenoj kontroli Zavoda za zdravstveno osiguranje od 19.01.2018. godine i nalaza i mišljenja od 05.03.2018. godine utvrđeno je da je Zavod zdravstvenog osiguranja izvršio kontrolu kartona tužitelja, na zahtjev poslodavca, te da je ljekar specijalista na nalazu i mišljenju od godine konstatovao da se tužitelj javio ljekaru, ali da bolovanje nije otvoreno zbog kontrole bolovanja od strane Zavoda za zdravstveno osiguranje.

Iz nalaza i mišljenja vještaka finansijske struke Maide Karadža Delić. od 27.02.2018. godine, a koji je sud cijenio u vezi sa *platnim listama za mjesec oktobar, novembar, decembar 2016. godine i januar 2017. godine, te godišnjim izvještajem o ukupno isplaćenim plaćama i drugim ličnim primanjima za 2016. godinu*, proizilazi da je vještak utvrdila razliku između isplaćene plaće tužitelju za period od 04.11.2016. godine do 31.01.2018. godine i plaće koja tužitelju pripada prema Ugovoru o radu od 02.11.2015. godine. Vještak je u nalazu konstatovala da je prema Ugovoru o radu tužitelja od 02.11.2015. godine propisan koeficijent složenosti poslova 3,20, dok prema Ugovoru o radu tužitelja od 04.11.2016. godine koeficijent složenosti poslova iznosi 2,40, te da iz platnih lista tužitelja proizilazi da je tužitelju od novembra 2016. do januara 2018. godine obračun plaće izvršen po koeficijentu 2,40. Shodno prednjem, vještak je iskazala razliku plaće u iznosu od 4.424,85 KM, te razliku pripadajućih doprinosa za PIO od 1.474,98 KM. Parnične stranke nisu imale primjedbi na nalaz i mišljenje vještaka, te je sud isti u cijelosti prihvatio kao objektivan i stručan.

Iz nalaza i mišljenja vještaka medicinske struke, dr. Omera Ćemalovića od 24.10.2017. godine, a koji je cijenjen u vezi sa nalazom neuropsihijatra Klinike za psihijatriju od 21.11.2016. godine od 06.01.2017. godine, nalazom dermatologa od 15.05.2017. godine, nalazom dermatologa od 25.05.2017. godine, izvještajem o bolovanju od 25.05.2017.godine, te nalazom i mišljenjem ljekara specijaliste od 05.03.2018. godine, a na osnovu kojih je vještak i sačinio nalaz uz obavljen psihijatrijski intervju, utvrđeno je da je zbog dešavanja na poslu u periodu od januara – februara 2016. godine pa do dana vještačenja tužitelj doživio duševnu bol u jakom stepenu izraženosti 10 dana, srednjeg stepena 20 dana i lakog stepena izraženosti 35 dana, a sve zbirno i diskontinuirano. Vještak konstatuje da situacija u kojoj se tužitelj našao prema njegovom opisu ima stresogeni potencijal, što je uticalo na njegovo svakodnevno funkcionisanje, a zbog čega je u četiri navrata bio kod psihijatra. Prema navodima vještaka radi se o negativnim osjećajima u vidu duboke nelagode, poniženosti, šikaniranja, neizvjesnosti, nesigurnosti, potišenosti, ogorčenja, poremećaja spavanja i usnivanja, te zabrinutošću za svoje zdravlje zbog rada u po njemu neuslovnim uvjetima, a koje okolnosti je tužitelj doživio kao vid diskriminacije i mobinga na radnom mjestu. Na glavnoj raspravi vještak je pojašnjavajući nalaz dodao da se ne može precizno odrediti u kojem vremenskom periodu su trajali bolovi jakog, srednjeg i lakog intenziteta, nego da psihijatar koristeći svoje znanje i iskustvo iskazuje zbir tih bolova koji su naznačeni u nalazu i mišljenju. Također, vještak je istakao da se ni u jednom nalazu ordinirajući psihijatar nije izjasnio o psihičkom statusu, te da se u nalazu od 06.01.2017. godine navodi da se tužitelj osjeća bolje zbog čega vještak zaključuje da, ako sud utvrdi da se radi o mobingu, duševni bolovi i patnja su trajali do izrade nalaza, ali ne u kontinuitetu nego diskontinuirano, odnosno sporadično, od okolnosti do okolnosti. Punomoćnik tužitelja je prigovorio nalazu vještaka navodeći da smatra da su duševni bolovi tužitelja trajali kontinuirano, međutim sud je prihvatio nalaz vještaka kao i navode vještaka sa glavne rasprave kojim objašnjava zbog čega se i u slučaju kontinuiranog mobinga duševni bolovi javljaju diskontinuirano, a što je u vezi sa remećenjem psiho-socijalne ravnoteže koje nastupa od okolnosti do okolnosti.

Iz iskaza tužitelja sud je utvrdio da je tužitelj od 02.11.2015. godine obavljao poslove radnog mjesta referent za ... poslove u Institutu za ..., a koje radno mjesto je bilo u skladu sa njegovom stručnom spremom, obzirom da je diplomirani politolog iz oblasti sigurnosti, a da je za isto sistematizacijom radnih mjesta bio propisan VII stepen stručne spreme. Utvrđeno je i da je nakon gašenja Instituta u aprilu 2016. godine tužitelj aktom v.d. direktorice discipline za nauku i nastavu, prof. E. M.-S, sa još dva uposlenika B. D. i M. K., raspoređen za potrebe

... na poslove dobijanja saglasnosti za mišljenja u vezi sa kliničkim studijama, ali da su umjesto tih poslova imenovani obavljali poslove slaganja arhivske građe u prostorijama ... koje su bile prljave i zapuštene. Tužitelj i imenovani zaposlenici su ove poslove obavljali do juna 2016. godine kada se promijenio predsjednik ..., zbog čega su promijenjene brave na svim prostorijama koje koristi Tužitelj i M. K. su ostali u hodniku čekajući novi raspored do novembra 2016. godine, u kojem vremenu su se obraćali prof. E. M.-S za zahtjevom da ih rasporedi na radno mjesto na kojem će im biti dodijeljeni radni zadaci. U tom vremenu tužitelj je strahovao za svoju egzistenciju obzirom da je jedan od zaposlenika Instituta dobio otkaz. Tužitelj je pojasnio da mu je za mjesec oktobar radna lista vraćena uz obavještenje da je potrebno da istu ponovo dostavi, ali uz molbu za obračun plaće, što je i učinio, ali kad je dostavio radnu listu za period od 01.11. do 15. 11.2016. godine ista mu je ponovo vraćena od strane prof. A. K. uz bilješku da je potrebno da se obrati putem akta, a kako je molba i radna lista bila upućena Kabinetu generalnog direktora nejasno je kako je dospjela do prof. A.K. Također, tužitelj je dodao da mu je poznato da je bilo upražnjeno više radnih mjesta za koje je ispunjavao uslove u periodu od aprila do novembra 2016. godine, te da ga je nakon raspoređivanja na novo radno mjesto u Službi za ... gospođa S. H. dočekala sa riječima da joj je dosta zaposlenika bivšeg Instituta za ..., te mu je rekla da je veliki prijatelj M., a što je stvorilo loš ambijent, zbog čega mu nije obezbijeđen radni prostor, kao ni stol niti stolica. Od vremena potpisivanja novog Ugovora o radu od ...2016. godine tužitelj je obavljao kurirske poslove, poslove trebovanja, te poslove slaganja arhive u izmještenoj zgradi koja je napuštena i u kojoj nema grijanja. Tužitelj je istakao da je ta zgrada prljava i puna miševa zbog čega je imao i zdravstvene probleme, te da mu do danas nije obezbijeđen prostor za rad, niti mu se dodjeljuju radni zadaci shodno Ugovoru o radu, zbog čega se obraćao direktorici nemedicinske discipline, rukovodiocu Sektora za ... poslove, kao i Sindikatu. Prema daljim navodima tužitelja kulminacija mobinga se desila 14.09.2017. godine kada je pristupio u kabinet generalne direktorice da preuzme poštu, a kojom prilikom ga je M. B.–Č. uvela u kancelariju te pitala zbog čega daje informacije Dnevnom Avazu, a po izlasku iz kancelarije ga je sačekala generalna direktorica i pitala je li on S., nakon čega mu je rekla da će ukoliko se dokaže da je davao informacije Dnevnom Avazu dobiti otkaz.

Iz iskaza *svjedoka M. K.* sud je utvrdio da je svjedok radila na Institutu za ... od januara 2016. do oktobra 2016. godine, kada je zaključila novi Ugovor o radu koji ne odgovara njenoj stručnoj spremi, a da je nakon gašenja Instituta u aprilu 2016. godine zajedno sa tužiteljem i B. D. po nalogu tadašnje v.d. direktorice E.M.S. prebačena na ... , dok je K. K. dobio otkaz

početkom maja. Iz iskaza svjedoka proizilazi da su na ... obavljali poslove slaganja arhive u prostoru koji je bio prljav i prašnjav, ali da nisu bili u prilici da se žale na uslove rada zbog straha, čekajući da se riješi njihov status. Od jula 2016. godine kada je došlo do promjene direktora ... ostali su u hodniku bez zaduženja i radnih zadataka. Po navodima svjedoka B. D. je potpisao novi Ugovor o radu u mjesecu augustu 2016. godine, a tužitelj je ostao da boravi u hodniku kao jedini neraspoređeni zaposlenik Instituta. Poznato joj je da je bilo slobodnih radnih mjesta sa odgovarajućom stručnom spremom na koje su mogli biti raspoređeni, te da je tužitelj i dalje izložen mobingu jer mu se nalaže da obavlja poslove koji nisu u skladu sa njegovom stručnom spremom, a također zna da postoje zaposlenici koji su sa nižeg koeficijenta prebačeni na radna mjesta za koja je propisan viši koeficijent.

Iz iskaza *svjedoka B. D.* sud je utvrdio da je svjedok bio zaposlen na Institutu za ... na radnom mjestu ... za ekonomsko-finansijske poslove, da je u Institutu bilo 5 zaposlenih, te da je Institut ugašen u aprilu 2016. godine, kada su zaposlenici dobili preraspodjelu u ... odbor od strane Instituta za

U ... su slagali arhivu, a prostor je bio takav da su morali nositi rukavice i maske. Nakon promjene predsjednice ... boravili su u prostoriji koja je ranije služila kao čekaonica, a u kojoj nije bilo kompjutera niti radnih stolova, a nisu im bili dodijeljeni ni radni zadaci. Svjedok je u ... 2016. godine dobio novi Ugovor za radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, a poznato mu je da su neke kolege raspoređene na poslove sa većim koeficijentom od onog koji su imali, a pretežno se radi o ekonomistima.

Odlučujući o zakonitosti odluke o otkazu sud je primijenio odredbu člana 96. Zakona o radu kojom je propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposleniku uz propisani otkazni rok ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, te ako se, obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i mogućnosti zaposlenika, ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli zaposlenika na druge poslove ili da ga obrazuje odnosno osposobi za rad na drugim poslovima. Članom 107. Zakona o radu propisano je da se odredbe ovog zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju i u slučaju kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno ponudi zaposleniku zaključivanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Ako zaposlenik prihvati ponudu poslodavca iz stava 1. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava dopuštenost takve izmjene ugovora.

Zakonom o vijeću zaposlenika ("Službene novine Federacije BiH", broj 38/04) uređene su obaveze poslodavca prema vijeću zaposlenika, a koje se ogledaju u tome da je poslodavac dužan da o pitanjima koja su od interesa za ekonomski ili socijalni položaj zaposlenika informira vijeće zaposlenika, odnosno konsultuje ga i pribavlja prethodnu saglasnost. Tako član 23. ovog Zakona propisuje da se poslodavac, prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika, obavezno konsultira sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito u pogledu: donošenja internih akata, te planu zapošljavanja, premještanju i otkazu, tako da se prednji podaci dostavljaju vijeću zaposlenika najmanje 30 dana prije donošenja odluke. Članom 24. propisano je da Vijeće zaposlenika u roku od sedam dana može dostaviti primjedbe i prijedloge, a u suprotnom će se smatrati da nema primjedbi i prijedloga. Prema članu 25. Zakona o vijeću zaposlenika suprotno postupanje poslodavca je ništavo, mada u konačnom poslodavac ne mora da prihvati stanovište vijeća zaposlenika o nekom pitanju.

Imajući u vidu cjelokupan provedeni postupak sud je stanovišta da je Odluka o otkazu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu od 15.11.2016. godine nezakonita. Naime, razlozi otkazivanja ugovora o radu tužitelju bili su organizacione i ekonomske prirode, obzirom da je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta od 18.04.2016. godine ukinut Institut za ... radi bolje organizacije rada, pa tako i samo radno mjesto tužitelja, a što nije ni bilo sporno među strankama. Suprotno tvrdnjama tužitelja, sud nalazi da je prilikom donošenja Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta tuženi izvršio konsultacije sa Sindikatom u smislu odredbe člana 23. Zakona o vijeću zaposlenika, a što proizilazi iz akta Sindikata od 18.04.2018. godine kojim se Sindikat očitovao na prijedlog novog Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta.

Međutim, tuženi je propustio da prije donošenja odluke o otkazu izvrši konsultacije sa Sindikatom, na način kako je to propisano odredbom člana 23. Zakona o vijeću zaposlenika i članom 106. Pravilnika o radu tuženog. Tuženi je u odluci Upravnog odbora od ... godine naveo da je obavijestio Sindikat o namjeri donošenja odluke o otkazu za tužitelja, međutim tužitelj na ovu spornu činjenicu nije izvodio bilo kakve dokaze, zbog čega sud ove tvrdnje tužitelja nalazi paušalnim i nedokazanim, što za posljedicu ima ništavost Odluke o otkazu slijedom odredbe člana 25. Zakona o vijeću zaposlenika. Nadalje, obzirom na nespornu činjenicu da je tuženi ponudio tužitelju zaključenje ugovora o radu za radno mjesto za koje je predviđena niža stručna sprema i niži koeficijent plaće, tuženi nije postupio ni po odredbi člana 112. Pravilnika o radu kojim je određeno da Klinički centar može otkazati zaposleniku ugovor o radu i istovremeno mu ponuditi zaključivanje izmijenjenog ugovora na drugom

radnom mjestu koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti. Tužitelj je oglasom iz lista „Oslobođenje“ dokazao da je tuženi dana 30.06.2017. godine, odnosno u roku od jedne godine od dana otkaza, objavio uglas za popunjavanje dva upražnjena radna mjesta sa uslovima koje ispunjava tužitelj, a to su VSS (između ostalog i društvenog smjera) i 1 godina radnog iskustva. Ova činjenica po mišljenju suda ne čini odluku o otkazu ništavom sama po sebi, ali u konkretnom slučaju svakako ukazuje da tuženi nije dobro preispitao mogućnost raspoređivanja tužitelja na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi u skladu sa odredbom člana 112. Pravilnika o radu.

Obzirom na postojanje naprijed navedenih formalnih nedostataka Odluke o otkazu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu, sud je odlučio poništiti spornu Odluku od ...godine, te posljedično tome i Ugovor o radu od godine, te drugostepenu odluku Upravnog odbora tuženog od ... godine. Tuženi je u skladu sa članom 106. Zakona o radu obavezan da tužitelja rasporedi na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti, te da isplati tužitelju razliku plaće obračunate po koeficijentu 3,20 propisnim Ugovorom o radu od godine i isplaćene plaće za period od ... godine do ... godine (kao dana izrade nalaza i mišljenja) u iznosu od 4.424,85 KM koji je utvrđen na temelju nalaza i mišljenja vještaka finansijske struke. Na dosuđenu razliku plaće tuženi je dužan u korist tužitelja uplatiti doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa obračunom vještaka i na osnovu odredbi člana 101. stav 2 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (“Službene novine F BiH”, broj 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06 i 4/09) i odredbi člana 5. i 11. Zakona o doprinosima (“Službene novine F BiH”, broj 35/98, 54/00, 16/01, 37/01, 1/02, 17/06 i 19/08), a sve imajući u vidu prirodu i karakter doprinosa, kao akcesornih prava koja uz pravo na plaću pripadaju radniku.

Tužitelj je tokom postupka tvrdio da je od 23.05.2016. godine, kao dana kada je aktom v.d. direktorice discipline za nauku i nastavu raspoređen da radi za potrebe ..., pa do zaključenja glavne rasprave, bio izložen kontinuiranom mobingu zbog neovlaštene preraspodjele na drugo radno mjesto, dodjele ponižavajućih poslova, preraspodjele poslova sa nižom plaćom, dodjelom ponižavajućih poslova koji ne odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, te sindromom praznog stola u kontinuitetu od aprila 2016. godine.

Podvođenjem utvrđenog činjeničnog stanja pod materijalne propise, prije svega član 9. i 12. Zakona o radu, a u vezi sa članom 4. stav 3, član 12. i član 15. Zakona o zabrani

diskriminacije, sud je utvrdio da je tužbeni zahtjev tužitelja u dijelu utvrđivanja postojanja mobinga, te posljedične nematerijalne štete, osnovan.

Mobing se definiše kao sistematska aktivnost ili napadi koji moraju trajati duže vrijeme i u određenom vremenskom intervalu, a usljed kojih dolazi do štetnih posljedica po zdravlje žrtve i degradacije njenih radnih uslova ili profesionalnog statusa. U pravnoj teoriji se kao primjeri radnji mobinga najčešće navode prekidanje žrtve u govoru, isključivanje iz društvenog života na poslu, premještanje u ured udaljen od radnih prostorija ostalih kolega, oduzimanje osnovnih sredstava za rad, dobijanje nebitnih i besmislenih zaduženja i radnih obaveza koje su ispod žrtvine profesionalne razine ili davanje zadataka koje ne može riješiti, stalno dobijanje novih zaduženja, često kritiziranje i pretjerana kontrola rada, otpuživanje za propuste koji se nisu dogodili, neraspolaganje važnim informacijama, izloženost ismijavanju i šalama na račun govora, držanja, hoda, odijevanja, privatnog života i slično, izloženost različitim spletkama, poniženjima, prijetnjama usljed čega žrtva gubi ugled, potporu, pravo glasa, te postaje dežurni krivac za sve propuste i neuspjehe kolektiva, uskraćivanje slobodnih dana ili godišnjeg odmora.. Dakle, mobing predstavlja složen socijalno-medicinski problem moralnog zlostavljanja na poslu koji ostavlja posljedice na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve, a koje se ogledaju u: učestalim glavoboljama, kroničnom umoru, poremećajima spavanja, poremećaja u probavnom sustavu, vrtoglavicama, osjećaju pritiska u prsima i nedostatku zraka, promjenama raspoloženja, anksioznosti, prisustvu opće tuge, krize plača, stalnog razmišljanja o problemima, gubitku koncentracije, osjećaju depersonalizacije, socijalne izolacije, nedostatku interesa za porodicu i druge ljude, emocionalnoj otupljenosti, smanjenju ili povećanju apetita, učestalom korištenju alkohola, cigareta i lijekova...a što sve dovodi do potpunog psihičkog i tjelesnog iscrpljenja.

Kada se ovakve odrednice mobinga i njegove posljedice dovedu u vezu sa konkretnim radnjama koje je tužitelj naveo kao radnje mobinga, jasno proizilazi opravdanost zaključka suda o osnovanosti zahtjeva kojim tužitelj traži utvrđenje i zaštitu od mobinga. Naime, slijedom izvedenih dokaza utvrđena je dokazanost tvrdnji tužitelja da je aktom od 23.05.2016. godine v.d. direktorica za disciplinu i nauku rasporedila tužitelja, te preostala tri zaposlenika ukinutog Instituta za ..., da obavljaju poslove „poboljšanja efikasnosti procesa za dobivanje saglasnosti ... za provođenje kliničkih ispitivanja“, a koji poslovi su se zapravo sastojali u slaganju arhivske građe u prljavim i zapuštenim prostorijama, koji uslovi su zahtijevali nošenje rukavica i maski. Također, tužitelj je dokazao da je nakon promjene rukovodioca ...,

od ... 2016. godine pa sve do ... 2016. godine, kao dana zaključenja novog Ugovora o radu, radno vrijeme provodio u čekaonici, sjedeći na klupi, bez ikakvih radnih zadataka i zaduženja, čekajući rješavanje svog radno-pravnog statusa. Nakon raspoređivanja tužitelja na radno mjesto ... u Službi za ... tužitelj nije imao radni prostor, stol ni stolicu, te je obavljao kurirske poslove, poslove trebovanja i slaganja arhive, od kojih je ove posljednje izvršavao u zapuštenim i prljavim prostorijama koje se nalaze u zgradi izvan kruga Kliničkog centra, u kojoj nema grijanja. Rad u ovim uslovima je doveo do pucanja kože na rukama tužitelja i kožnih problema zbog kojih se javljao dermatologu, a tužitelj se 21.11.2016. godine obratio i psihijatru zbog poremećaja sna, depresivnog raspoloženja i napetosti. Ove činjenice sud je utvrdio na temelju iskaza tužitelja i saslušanih svjedoka M. K. i B. D., koji se bili zaposleni u Institutu za ..., a na koje iskaze tuženi nije imao primjedbi, niti prigovora. Obzirom na navedeno, sud je tužitelju i svjedocima poklonio vjeru, cijeneći da su se i tužitelj i svjedoci držali iskreno pred sudom, da su na ubjedljiv način odgovarali na postavljena pitanja, dajući iskaze koji su u cijelosti u saglasnosti jedan sa drugim, kao i sa provedenim materijalnim dokazima i to dopisima tužitelja od 06.04.2017. godine i 15.05.2017. godine, kao i dopisom Sektora za pravne poslove od ...godine koji potkrepljuju tvrdnje tužitelja o radnim uslovima i radnim zadacima u Službi za Također, iskaz tužitelja je u saglasnosti i sa nalazima dermatologa i psihijatra iz kojih se vidi da se tužitelj obraćao lekarima u periodu kada je trajalo naprijed opisano postupanje poslodavca.

Sud je ove radnje sagledavajući u cjelini cijenio kao radnje mobinga, iz razloga što iz ovako utvrđenog stanja stvari proizilazi da je tužitelj od 23.05.2016. godine, pa do zaključenja glavne rasprave, dakle u periodu od dvije godine, bio izložen ciljano ponižavajućem tretmanu, odnosno radnjama mobinga koje su se ponavljale, čiji je cilj i posljedica bila degradacija radnih uslova, te u konačnici i degradacija profesionalnog statusa tužitelja.

Naime, tužitelj je najprije u periodu od 2016. godine do 2016. godine bio upućen da obavlja poslove slaganja arhive u izuzetno prljavom i zapuštenom prostoru, da bi nakon toga, od.... 2016. godine do2016. godine bio izložen „sindromu praznog stola“ koji se ogledao u činjenici da je tužitelj u potpunosti bio lišen radnih zadataka, kao i radnog prostora, obzirom da je to vrijeme provodio u hodniku, odnosno prostoru koji je ranije služio kao čekaonica. Kada je nakon više od šest mjeseci provedenih na klupi u hodniku, tužitelj potpisao novi Ugovor o radu u Službi za ..., dodijeljeni su mu radni zadaci, ali isti ne odgovaraju opisu radnog mjesta tužitelja. Prema Ugovoru o radu i Pravilniku sistematizaciji radnih mjesta od

18.04.2016. godine u opisu radnog mjesta ... su administrativno-tehnički poslovi za potrebe organizacione jedinice u kombinaciji sa tehničkim službama, davanje informacija i kontaktiranje sa strankama, vršenje tehničke obrade materijala, selekcija i klasifikacija po hitnosti i značaju, te drugi poslovi iz djelokruga rada organizacione jedinice po nalogu pretpostavljenih, dok je za radno mjesto ... radnik propisano je da isti vrši poslove arhiviranja i vođenja dokumentacije. Sud cijeni da se kurirski poslovi, poslovi trebovanja i poslovi slaganja arhive, koje je tužitelj obavljao, što ni tuženi nije sporio, po svojoj prirodi ne mogu podvesti pod poslove radnog mjesta ..., kao ni pod „druge poslove za potrebe organizacione jedinice“, prvenstveno zbog činjenice da tuženi nije dokazao da su nastupile određene vanredne prilike koje bi opravdavale da zaposleni izvršava naloge bez obzira na kvalifikaciju i stručnu spremu, te jer poslove arhiviranja prema Sistematizaciji obavlja ... radnik, pa je nejasno zbog čega se ovi poslovi dodjeljuju tužitelju. Nadalje, ni na radnom mjestu ... tužitelju nije obezbijeđen radni stol, kompjuter, niti stolica, a koji su po prirodi stvari potrebni za obavljanje poslova ovog radnog mjesta, u čemu se ogleda nastavak radnji mobinga prema tužitelju.

Dakle, tužitelj je učinio vjerovatnim da postoje određene činjenice na kojima se može utemeljiti presumpcija o postojanju diskriminacije na koji način je došlo do nejednakog postupanja vršenjem radnjama mobinga, dok tuženi, na kojem je bio teret dokazivanja sa stepenom sigurnosti nije dokazao da se različit tretman nije dogodio (ili nije dogodio na zabranjenoj osnovi), odnosno da različit tretman ima legitiman cilj i da postoji proporcionalnost između preduzete radnje i posljedice.

Naprotiv, tuženi nije prigovarao iskazima tužitelja i svjedoka u kojim je opisano činjenje naprijed navedenih radnji mobinga, a nadalje nije ni dokazivao da su ove radnje imale opravdanje u razlozima koji bi se mogli cijeniti izuzecima od zabrane diskriminacije u smislu odredbe člana 11. Zakona o radu, odnosno člana 5. Zakona o zabrani diskriminacije. Tuženi je tokom postupka samo tvrdio da su navodi o mobingu posljedica subjektivnog doživljaja tužitelja, te da Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta nije predviđeno zanimanje tužitelja (diplomirani politolog), ali da mu je ipak ponuđeno novo radno mjesto. Međutim, sud nije mogao utvrditi da su ovi navodi tačni iz razloga što su Pravilnikom o sistematizaciji propisana radna mjesta i opis poslova, ali ne i uslovi za obavljanje tih poslova, a suprotno dokazuje i objavljen javni oglas tuženog od 30.06.2017. godine u kojem je kao uslov za obavljanje poslova stručnog saradnika za ljudske resurse propisana VSS društvenog smjera, a što

obuhvata i stručnu spremu koju ima tužitelj. Sud je cijenio činjenicu da je tuženi proveo reorganizaciju rada, te da je ukinuta organizaciona jedinica u kojoj je tužitelj radio. Međutim, po mišljenju suda, navedeno nije dovoljno i legitimno opravdanje za nedodjeljivanje tužitelju radnih zadataka u trajanju dužem od šest mjeseci, pogotovo kada se uzme u obzir da tužitelju i nakon raspoređivanja na drugo radno mjesto nije obezbijeđen radni prostor, te da mu se dodjeljuju radni zadaci koji ne odgovaraju poslovima njegovog radnog mjesta.

Pri ocjeni osnovanosti tvrdnji tužitelja o tome koje radnje tuženog predstavljaju mobing, sud je uzeo u obzir općeprihvaćen stav da radnje mobinga nisu pojedinačne nezakonite radnje na strani poslodavca, nego radnje koje se sistematski poduzimaju s ciljem ili posljedicom poniženja uposlenika. S tim u vezi, sud je cijenio da Odluka o otkazu sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu sa ponudom radnog mjesta koji ne odgovara stručnoj spremi tužitelja, ne predstavlja sama po sebi mobing ili diskriminaciju, obzirom da se radi o pojedinačnom aktu poslodavca kojim se rješava o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom zakonom. Iz istih razloga, sud ne nalazi da je donošenjem jednostranog akta od 23.05.2016. godine kojim je tužitelj raspoređen na drugo radno mjesto izvršen mobing, obzirom da poslodavac ima pravo u smislu odredbe člana 108. Zakona o radu donijeti odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto, pa nije od uticaja ni činjenica što je odluka o privremenom rasporedu donesena od strane nenadležnog lica, jer je tužitelj na ovu odluku mogao podnijeti zahtjev za zaštitu prava kojim će osporavati istu. Također, sud ne nalazi da je mobing nad tužiteljem izvršen kontrolom bolovanja od strane tuženog, jer je mišljenja da je tuženi, ukoliko je posumnjao u zloupotrebu bolovanja, imao pravo da u tom pravcu poduzme odgovarajuće radnje, naročito ako se ima u vidu da je poslodavcu osnovni cilj uspješno odvijanje radnog procesa, te jer se ove radnje mogu opravdati potrebama poboljšanja radne discipline i onemogućavanja zloupotrebe korištenja prava.

Nasuprot tome, radnje tuženog za koje je sud utvrdio da su radnje mobinga, se u konkretnom moraju sagledati u cjelini, vodeći računa trajanju, kontinuitetu, cilju i posljedicama tih radnji, te je potrebno iste dovesti u vezu sa neosporenim tvrdnjama tužitelja da je poštu koju je slao generalnoj direktorici „presrelo“ treće lice, da je pozivan u kabinet generalne direktorice sa upitom da li je dostavljao slike listu Dnevni avaz uz prijetnje otkazom, te da je na novom radnom mjestu dovođen u vezu sa ranijim generalnim direktorom. Tek ovako povezane činjenice stvaraju stav da je tužitelj trpio zlostavljanje na radu koje se odvijalo u dužem

vremenskom periodu (oko dvije godine), ponavljanim i sistematskim radnjama upućivanja tužitelja da radi poslove slaganja arhivske građe u neuslovnim prostorijama, nedodjeljivanjem tužitelju radnih zadataka u periodu dužem od šest mjeseci, neomogućavanja normalnih uslova i sredstava rada na novom radnom mjestu, dodjeljivanjem tužitelju radnih zadataka koji ne odgovaraju opisu radnog mjesta tužitelja, te ponovnim upućivanjem tužitelja da obavlja poslove arhiviranja u zapuštenim prostorijama bez grijanja, a što je kod tužitelja dovelo do unutarnje nelagode, nesigurnosti, potištenosti, poremećaja spavanja, te narušenja ličnog ugleda. Obzirom da iz utvrđenih činjenica proizilazi da su ove kontinuirane radnje izvršene sa ciljem degradacije radnih uslova i radnih prava tužitelja, sud je primjenom odredbi člana 4. stav 1. i 3., te člana 12. Zakona o zabrani diskriminacije, a iz naprijed iznesenih razloga, usvojio tužbeni zahtjev tužitelja.

Odluku o nematerijalnoj šteti sud je donio primjenom odredbe člana 12c) Zakona o zabrani diskriminacije, te odredbe člana 200. Zakona o obligacionim odnosima (Službeni list R BiH, broj 2/92., 13/93. i 13/94., te Službene novine F BiH, broj 29/03. i 42/11), a na osnovu nalaza i mišljenja vještaka neuropsihijatra kojim je utvrđeno da se kod tužitelja zbog promjene uslova rada javio stres uzrokovan poremećajem prilagođavanja, praćen negativnim osjećajima nelagode, poremećaja spavanja, poniženosti, nesigurnosti, neizvjesnosti, te zabrinutost za zdravlje zbog čega je tužitelj trpio duševnu bol u jakom stepenu izraženosti 10 dana, srednjeg stepena 20 dana i lakog stepena izraženosti 35 dana, a sve zbirno i diskontinuirano. Iz nalaza proističe da postoji uzročno-posljedična povezanost između okolnosti koje je tužitelj naveo kao radnje mobinga i posljedične štete iskazane duševnim bolovima, odnosno da su bolovi koje je tužitelj trpio posljedica odnosa nadređenih prema tužitelju.

Visina naknade štete na ime duševnih bolova zbog povrede ugleda, časti i dostojanstva nije regulisana Orijentacionim kriterijima Vrhovnog suda FBiH, zbog čega je sud odredio istu na osnovu odredbe člana 200. Zakona o obligacionim odnosima, vodeći računa o značenju povrijeđenog dobra i cilju kome služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njezinom prirodnom i društvenom svrhom. Tako sud nalazi da tužitelju na ime pretrpljenih duševnih bolova zbog povrede ugleda i časti izazvanih mobingom pripada iznos od 1.000,00 KM, pri čemu je sud imao u vidu trajanje i intenzitet duševnih bolova, a kako je to utvrđeno od strane vještaka medicinske struke, nalazeći pri tome da su dosuđeni iznosi primjereni da kod tužitelja stvore satisfakciju pretrpljene

nematerijalne štete. Ostatak tužbenog zahtjeva u ovom pogledu odbijen je kao previsoko postavljen.

Odluku o kamatama sud je donio primjenom člana 277. stav 1 i člana 324. stav 1 Zakona o obligacionim odnosima koji propisuju da dužnik koji zakasni s ispunjenjem novčane obaveze, osim glavnice, duguje i zateznu kamatu, te da dužnik dolazi u zakašnjenje kad ne ispuni obavezu u roku određenom za ispunjenje, te primjenom člana 186. istog Zakona kojim je propisano da se potraživanje naknade štete smatra dospjelim od trenutka nastanka štete. U skladu sa navedenim zakonskim odredbama, sud je cijenio da je tuženi pao u docnju danom podnošenja tužbe, zbog čega ga je obavezao na isplatu zakonskih zateznih kamata počev od 20.02.2017. godine pa do isplate.

Odluku o parničnim troškovima sud je donio na osnovu člana 383. stav 1. i 2., člana 386. stav 2. i člana 396. stav 1. do 3. Zakona o parničnom postupku, isti se sastoje od priznatih troškova tužitelja na ime zastupanja putem punomoćnika, a prema priloženom troškovniku istog i u skladu sa Tarifom o nagradama i naknadi troškova za rad advokata u Federaciji BiH ("Službene novine F BiH", broj 22/04 i 24/04). Troškovi se sastoje od troškova sastava tužbe, zastupanja na pripremnom ročištu dana 19.09.2017. godine i zastupanju na glavnoj raspravi 14.12.2017. godine u iznosu od po 840,00 KM, te troškova zastupanja na nastavcima glavne rasprave dana 21.03.2018. godine i 15.05.2018. godine u iznosima od po 420,00 KM (50% AT), što ukupno uz PDV od 17 % iznosi 3.931,20 KM.

Kako je zahtjev tužitelja u cijelosti usvojen, s im što je iznos naknade nematerijalne štete odbijen u iznosu preko dosuđenog, imajuću u vidu da je tužitelj potraživao iznos od 30.100,00 KM, a da mu je dosuđen iznos od 1.000,00 KM, sud cijeni da je tužitelj djelimično uspio u sporu i to u iznosu od 80%, slijedom čega ima pravo na naknadu troškova srazmjerno uspjehu u parnici u iznosu od 3.144,96 KM. Također, sud je utvrdio da tužitelj osnovano potražuje i naknadu troškova na ime predujma za vještačenje u iznosu od 500,00 KM, koji su u cijelosti dosuđeni tužitelju bez obzira na uspjeh u parnici, a imajući u vidu da je tuženi osporavao visinu tužbenog zahtjeva, zbog čega je izvođen dokaz vještačenjem, a za koje je tužitelj prethodno predujmio troškove, pa ukupni troškovi tužitelja iznose 3.644,96 KM, dok je u preostalom iznosu zahtjev tužitelja odbijen kao neosnovan.

Sudija

Mirela Hajder

Uputstvo o pravu na izjavljivanje pravnog lijeka:

Protiv ove presude dozvoljena je žalba Kantonalnom sudu u Sarajevu u roku od 15 dana nakon dostave prepisa iste. Žalba se podnosi putem ovog suda u 3 (tri) istovjetna primjerka.