

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
SREDNJOBOSANSKI KANTON
KANTONALNI SUD U NOVOM TRAVNIKU
Broj: 51 0 Rs 213329 24 Rsž
Novi Travnik, 24.12.2024. godine

Kantonalni sud u Novom Travniku, u građanskom vijeću sastavljenom od sudija: Denis Trifković, predsjednik vijeća, Aida Pezer-Alić i Senad Begović, članovi vijeća, u pravnoj stvari tužitelja A. Č. iz N. T., broj ..., zastupan po punomoćniku Bruni Božić, advokatu iz Travnika, ul. Fatmić 3, protiv tuženog AD Nož d.o.o. Novi Travnik, ul. Mehmeda Spahe broj 1, zastupan po direktoru društva F. Z., a ovaj po punomoćniku Jasni Dunđer, advokatu iz Novog Travnika, ul. Kralja tvrtka bb, zbog utvrđivanja nezakonitog otkaza ugovora o radu i isplate potraživanja, vrijednost spora 5.001,00 KM, odlučujući o žalbi tužitelja izjavljenoj protiv presude Općinskog suda u Travniku broj: 51 0 Rs 213329 23 Rs od 20.08.2024. godine, na sjednici vijeća, održanoj dana 24.12.2024. godine, donio je sljedeću:

PRESUDU

Žalba tužitelja se odbija kao neosnovana i presuda Općinskog suda u Travniku broj : 51 0 Rs 213329 23 Rs od 20.08.2024. godine potvrđuje.

Odbija se tužitelj sa zahtjevom za naknadu troškova žalbenog postupka kao neosnovanim.

Obrazloženje

Presudom prvostepenog suda tužbeni zahtjev kojim je tužitelj tražio da se poništi kao nezakonito Rješenje o otkazivanju ugovora o radu broj 12-2023. godine od 22.02.2023. godine i Odluka broj 16/23 od 09.03.2023. godine te slijedom toga sve faktičke i pravne posljedice koje je tuženom rješenjem i odluka proizvela i naloži tuženom da tužitelja vrati na rad, na druge odgovarajuće poslove sukladno rješenju Federalnog zavoda MIO/PIO od 23.12.2022. godine broj FZ9/2/1-31-3-333/23, te da mu isplati naknadu neto plaće za period od otkaza ugovora o radu tj 22.02.2023. godine pa do 21.12.2023. godine u iznosu do 6.069,25 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana podnošenja tužbe tj. od 26.05.2023. godine pa do isplate, te da plati doprinose za mirovinsko osiguranje u visini od 2.026,09 KM na propisani račun Budžeta F BiH, kao i da mu nadoknadi troškove postupka, sve u roku od 15 dana od dana prijema presude pod prijetnjom izvršenja je odbijen kao neosnovan. Stavom drugim obavezan je tužitelj da tuženom nadoknadi troškove postupka u iznosu od 1.552,40 KM, sve u roku od 15 dana od dana prijema pismenog otpis presude.

Blagovremeno izjavljenom žalbom tužitelj pobija prvostepenu presudu iz svih žalbenih razloga propisanih odredbom člana 208. Zakona o parničnom postupku, s prijedlogom da se žalba uvaži, pobijana presuda preinači i to tako što će se u cijelosti usvojiti tužbeni zahtjev ili presuda ukine i predmet vrati na ponovno odlučivanje. Povreda postupka učinjena je time što sud ne cijeni sve dokaze savjesno i pažljivo, posebno niti sve dokaze zajedno, na što je obavezan članom 8. Zakona o parničnom postupku Federacije BiH, a što predstavlja povredu odredaba

parničnog postupka iz članka 209. Stav 1. istog Zakona, a takvo postupanje bilo je od utjecaja na žalbenu presudu. Iz takve ocjene dokaza proizašlo je nepotpuno i nepravilno utvrđeno činjenično stanje kao i pogrešna primjena zakona. Sud nije pravilno primijenio član 71. Zakona o radu F BiH jer je tužitelju ugovor otkazan za vrijeme dok je bio na bolovanju. Prije donošenja tuženog rješenja i odluke za tužitelja nije ispoštovao zakonsku obvezu da razmotri zapošljavanje tužitelja na druge odgovarajuće poslove koje nesporno i zasigurno ima, niti je razmotrio mogućnost prekvalifikacije i dokvalifikacije tužitelja u svrhu zapošljavanja na drugo odgovarajuće radno mjesto. Dakle iz obrazloženja tuženih odluka je razvidno da poslodavac nije postupio u skladu sa čl. 71., 72., 73. i 74. Zakona o radu Federacije BiH (S' novine Federacije BiH broj: 26/16 i 89/18). Naime to proizlazi iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta priloženog uz tuženo rješenje o otkazu ugovora o radu. Iz navedenog Pravilnika se vidi da postoji još četiri radna mjesta osim onih na koje je tužitelj bio raspoređen i to; Stolar za šablone, Metalno brusni, Brusni i Metalomodelar, na koje je tužitelj kao invalid druge II kategorije nesporno mogao biti raspoređen. Dakle, iz naprijed navedenog proizlazi da očigledno kod tuženog postoji više radnih mjesta na koje je se tužitelj mogao rasporediti kao invalid II kategorije i to odmah ili po izvršenoj dokvalifikaciji i prekvalifikaciji, kako to propisuje i član 73 Zakona o radu F BiH. Posebno ističe da je tuženi pravna osoba koja proizvodi noževne za obučarsku industriju .Prilikom procesa rada i izrade noževa postoje faze u kojima nije potrebno rukovanje koje iziskuje rad na vrelim, vrućim i zapaljivim materijama. Tužitelj kao dugogodišnji radnik tuženog je upoznat s radnim pozicijama poslodavca, te također sa činjenicom da tuženi ima radna mjesta i to; "Lakiranje noževa" i " Motač noževa" koji su u skladu sa radnim mogućnostima tužitelja koja su propisana u Rješenju broj: FZ9/2/1-31-3-33323/22 od 23.12.2022.g. FZ MIO/PIO Mostar KAS Travnik. U prilog naprijed navedenoj tvrdnji tužitelj je uveo dokaz u vidu Podataka o radnom mjestu osiguranika - P-3. koji mu je uzdao tuženi AD NOŽ d.o.o. Novi Travnik.Poslovno i lično uvjetovani otkaz dopušteni su samo kada poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima. Dakle, prije otkazivanja ugovora o radu, poslodavac mora provjeriti da li je moguće radnika kojem otkazuje ugovor o radu zaposliti na nekim drugim poslovima. U obrazloženju otkaza ugovora o radu poslodavac mora navesti podatke iz kojih proizilazi da ne može osigurati zaposlenje na drugim poslovima. Također ističemo da poslodavac prije nego što donese odluku o otkazu ugovora o radu, mora provjeriti može li se radni odnos nastaviti ukoliko radnika prekvalificira ili osposobi za rad na nekim drugim poslovima, za koje postoji potreba kod poslodavca. Iz obrazloženja tuženih odluka je razvidno da poslodavac nije postupio u skladu sa čl. 96 stav 1 i 2 Zakona o koji predviđa dva naprijed navedena uvjeta za poslodavce koji moraju biti ispunjeni da bi njihov otkaz ugovora o radu bio zakonit, što tužene odluke čini nezakonitim a slijedom toga i ništavim. Tuženi je u donošenju tuženih i pobijanih odluka morao sve razloge za otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme, potkrijepiti odgovarajućim dokazima iz kojih se nesporno vidi da je poduzeo sve mjere i radnje, te iscrpio sve mogućnosti da zadrži tužitelja, ali da to nije bilo moguće. Suprotno od navoda iz žalbene presude tuženi nije postupio u skladu sa naprijed navedenim zakonskim odredbama, niti je to u obrazloženju tuženog rješenja naveo i detaljno obrazložio, te potkrijepio konkretnim dokazima, niti je to detaljno obrazložio, kako to navodi sud u žalbenoj odluci, smatramo da su tužene odluke u potpunosti nezakonite. Pitanje mogućnosti zaposlenja tužitelja je relevantna, a u sudskom postupku teret dokazivanja te mogućnosti je na poslodavcu odnosno tuženiku. Konkretnije, po zakonskim rješenjima u Federaciji BiH, poslodavac odnosno tužitelj dokazuje da nije osnovano

očekivati da zaposli radnike kojima otkazuje ugovor o radu na druge odgovarajuće poslove ili ih prekvalificira i dokvalificira za nastavak rada. Dakle dokazi koji je tuženi izveo u postupku (Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta, Akt o procjeni rizika radnih mjesta izrađenih od strane Munitih inženjering Zenica i dr. dokazi) nisu dokaz postupanja tuženog sukladno zakonu u pravcu razmatranje mogućnosti za raspored tužitelja na druge odgovarajuće poslove koje može raditi kao invalid II kategorije, niti je tuženi na adekvatan način razmatrao da li se tužitelj može dokvalifikacijom i prekvalifikacijom osposobi na drugim radnim mjestima. Također ističe i stav Vrhovnog suda Federacije BiH u presudi broj: 65 0 Rs 338834 20 Rev od 09.03.2021.godine, kojom je utvrđeno da je poslodavac dužan da uistinu kod poslovno uvjetovanog otkaza razmotri i primjeni zakonsku mogućnost da radnika zaposli na druge poslove, a ne da se samo formalno na njih pozove, kao što je se sud pozvao na dokaze tuženog i izjave njegovog punomoćnika a faktički ih zanemari. Dakle tuženi se samo pozvao na Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta i Akt firme Munitih inženjering Zenica da su sva radna mjesta procijenjena sa velikim rizikom, pa je tako samo formalno ali ne i suštinski pokušao tužitelja da prekvalificira i dokvalificira za rad na drugim radnim mjestima, pa iz ovog razloga smatramo da su odluke o otkazu ugovora o radu za tužitelja nezakonite, a slijedom toga je i žalbena presuda nezakonita. U naprijed citiranoj presudi Vrhovnog suda F BiH se ističe da je isti sud jedinstvenog stava da teret iznošenja i dokazivanja činjenice da kod tuženog ne postoje mjesta na koja se tužitelj mogao zaposliti je na tuženom što je navedeno i u presudama br. 68 0 P 003472 1 1 Rev od 07.05.2013.g., 58 0 Rs 120404 15 Rev od 08.08.2017.g., i 65 0 Rs 480000 21 Rev od 25.01 .2022.g., kao i odluci Ustavnog suda BiH AP-3305/20 od 1 1.05.2022.g. Dakle tuženi je imao obvezu da prije davanja otkaza ugovora o radu tužitelju ponudi odgovarajuće radno mjesto prema njihovim stručnim spremama, kao i da dokaže da tužitelja nije mogao rasporediti na odgovarajuće radno mjesto. Tuženi nije konkretno dokazao niti je dokazivao na kojim radnim mjestima je tužitelj mogao biti raspoređen o kakvim se poslovima radilo i koju stručnu spremu su radnici trebali imati na tim radnim mjestima i zbog čega se konkretno tužitelj nije mogao zaposliti na ta radna mjesta. Osim toga, tuženi niti u otkazu ugovora o radu nije naveo da je tužitelju ranije ponudio odgovarajuće radno mjesto. Također ističemo i Stav Vrhovnog suda Federacije BiH u presudi broj: 65 0 RS 338834 20 Rev Od 09.03.2021 .godine, kojom je utvrđeno da je poslodavac dužan da uistinu kod poslovno uvjetovanog otkaza razmotri i primjeni zakonsku mogućnost da radnika zaposli na druge poslove, a ne da se samo formalno na njih pozove, a faktički ih zanemari. Zbog svega gore navedenog a obzirom da prvostupanjski sud ne cijeni prigovore i stavove tužitelja, a što je bio dužan sukladno članku 191. stavak 4. ZPP-a Federacije BiH, što pobijanu presudu čini nezakonitom i neodrživom. Sud je pogrešno primijenio materijalno pravo na način da je naprijed navedene odredbe zakona nepravilno primijenio, što je za posljedicu imalo donošenje nezakonite presude. Na kraju ističemo da prvostupanjski sud nije cijenio sve dokaze tužitelja koje je isti izveo u toku postupka a što je imalo za posljedicu donošenje nepravilne i nezakonite žalbene presude. To se prije svega odnosi na dokaz Podaci o radnom mjestu osiguranika obrazac P-3 koji je tužitelju izdao tuženi dakle AD NOŽ d.o.o. Novi Travnik. Naime u Podacima o radnom mjestu osiguranika P-3 pod točkom C se navode tehničko tehnološke karakteristike poslova radnog mjesta koje osiguranik tužitelj obavlja. Pa se tako navodi da na radnom mjestu na kojem je radio tužitelj obavljaju poslovi; lakiranja i farbanja alata ručno, sa sirovinama farbama i razrjeđivačem. U istom obrascu P3 pod točkom F. se navode zahtjevi u pogledu psihičkog opterećenja pri radu, te se navodi da se radi o radu po ravnom,

dizanje tereta Od 0 do 1 kg. i da se radi o umjereno teškom radu do 4 sata prosječno. U istom obrascu P3 se pod točkom G. navodi posebni uvjeti rada i posebne mjere zaštite na radu. U istoj rubrici nisu navedene nikakve posebne mjere zaštite na radu niti su propisani posebni uvjeti rada. Žalitelj smatra da je sud povrijedio i čl. 191. stav 4.ZPP

U odgovoru na žalbu tuženi je osporio osnovanost navoda žalbe s prijedlogom da se žalba kao neosnovana odbije i presuda prvostepenog suda potvrdi.

Pošto je ispitao prvostepenu presudu u onom dijelu u kojem se pobija žalbom i po službenoj dužnosti, shodno članu 221. Zakona o parničnom postupku ("Službene novine Federacije BiH", broj: 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15-u daljem dijelu teksta: ZPP), drugostepeni sud je zaključio slijedeće:

Žalba nije osnovana.

Predmet spora je tužbeni zahtjev za poništenje Rješenje o otkazivanju ugovora o radu broj 12-2023. godine od 22.02.2023. godine i Odluke broj 16/23 od 9.3.2023. godine, da se obaveže tuženi da tužitelja vrati na poslove koje je obavljao prije donošenja Odluke, ili druge odgovarajuće poslove, da mu isplati naknade plaće za period od otkaza ugovora o radu tj. 22.2.2023. godine pa do 21.12.2023. godine u iznosu do 6.069,25 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana podnošenja tužbe tj. od 26.5.2023. godine pa do isplate i isplati doprinose za mirovinsko osiguranje u visini od 2.026,09 KM na propisani račun Budžeta F BiH, uz naknadu troškova postupka.

Iz stanja spisa i osporene presude, proizlazi da su parnične stranke pred sudom, u skladu sa odredbom člana 7. Zakona o parničnom postupku, iznijele sve činjenice na kojima zasnivaju svoje zahtjeve i izvele dokaze koje su smatrale bitnim za odlučivanje u ovoj pravnoj stvari.

Iz činjeničnog utvrđenja prvostepenog suda, koje kao pravilno i potpuno prihvata i ovaj sud jer se temelji na ocjeni dokaza izvršenoj u skladu sa čl. 8.ZPP proizilazi sljedeće:

-da je među strankama nesporno da je tužitelj radio kod tuženog, i to na radnom mjestu: "lakirer" na osnovu Ugovora o radu na određeno vrijeme broj: 48/2017 od 31.07.2017. godine, a zatim na radnom mjestu: "zavarivač" na osnovu Ugovora o radu na neodređeno vrijeme broj: 34/19 od 30.04.2019. godine i Ugovora o radu na neodređeno vrijeme broj: 35/22 od 01.09.2022. godine;

- da je tuženi dana 22.2.2023.godine donio Rješenje o otkazu ugovora o radu broj: 12-2023 kojom tužitelju prestaje radni odnos sa danom 02.03.2024. godine, a iz razloga nesposobnosti za dalje obavljanje rada na radnom mjestu "zavarivač", određujući da će se tužitelju isplatiti otpremnina u iznosu od 1.629,00 KM nakon pravosnažnosti rješenja i naknade plaće sa svim pripadajućim doprinosima isplatiti zaključno sa danom 02.03.2023. godine;

-da je u vrijeme donošenja sporne odluke tužitelj bio privremeno spriječen za rad;

-da je da je uzrok invalidnosti, odnosno promijenjene radne sposobnosti bolest, šifra bolesti G40 06 epilepsija, koju je prema izvedenim dokazima tužitelj imao i ranije;

- da je donošenju pobijanih odluka prethodilo donošenje Rješenje Federalnog zavoda za MIO/PIO broj: FZ9/2/1-31-3-33323/22 od 23.12.2022. godine kojeg je tužitelj zaprimio dana 10.1.2023. a kojim je tužitelju određena II. kategorija invalidnosti sa promjenom radne sposobnosti zbog bolesti, sa priznatim pravom raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mjesto, koje ne iziskuje rad na vrelim, vrućim i zapaljivim materijama, te na svim mjestima gdje bi mogao ugroziti svoj ili tuđi život, kao i pravo na odgovarajuću novčanu naknadu počev od 8.11.2022. godine do dana rasporeda na drugo radno mjesto;
- da je u vrijeme otkazivanja ugovora o radu tuženi imao Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta broj 15-P-01-03 od 02.03.2023. godine kojim su definisane osnovne postavke unutrašnje organizacije tuženog, shodno potrebama izvršenja tekućeg poslovnog plana, kojim se utvrđuje, po kvalifikacionoj strukturi i vrstama poslova koje će obavljati, procijenjen broj radnika Društva, a to je 6 radnih mjesta + Direktor društva sa ukupno 8 izvršitelja (1 metalomodelar, 2 zavarivača, 1 pom.metalobušač, 2 brusača, 1 lakirer i 1 stolar za šablone + direktor) i da je na sličan način je propisana sistematizacija radnih mjesta kod tuženog Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta tuženika broj 35- P-01-09 od 01.09.2022. godine;
- da je provedenim vještačenjem po vještaku medicinske struke dr. Karalić Adnane iz Gornjeg Vakufa/ Uskoplje od 20.12.2023. godine, urađenim i dovedenim u vezu sa drugim materijalnim dokazima, i to Nalazom, ocjenom i mišljenjem Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja- odjeljenje za I stupanjski postupak broj ORS-P-ZE-4348/22 od 08.11.2022. godine kojim je utvrđeno da kod tužitelja postoji II kategorija invalidnosti počevši od 08.11.2022. godine, Zdravstvenim kartonom tužitelja koji se vodi kod JU Dom zdravlja Novi Travnik i Rješenje Federalnog zavoda za MIO/PIO broj: FZ9/2/1-31-3-33323/22 od 23.12.2022. godine utvrđeno da se kod tužitelja ne radi o profesionalnom oboljenju;
- da je tužitelj pravno lice koje se bavi metalnom djelatnošću, konkretno radi na obradi metala, te izradi noževa za obućarsku industriju.

U iznesenoj činjeničnoj i pravnoj situaciji prvostepeni sud je odbio tužbeni zahtjev na osnovu slijedećih pravnih zaključaka:

- da tuženi kao poslodavac nije trebao postupiti u skladu sa članom 74. stav 1. Zakona o radu FBiH (Službene novine Federacije BiH, broj 26/16 i 89/18 –u daljem dijelu teksta: ZOR) odnosno prije otkaza ugovora o radu tužitelja, kojem je promijenjena radna sposobnost, tražiti prethodnu saglasnost vijeća uposlenika, odnosno sindikata jer je tuženi poslodavac koji upošljava 8 radnika, te prema članu 119. stav 1. ZOR-a nije ni moguće formirati vijeće zaposlenika, jer je u istom članu propisano da radnici kod poslodavca koji upošljava najmanje 30 radnika, imaju pravo formirati vijeće uposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interesa,
- da tuženi nije mogao zaključiti sa tužiteljem novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban ili pribjeći prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji tužitelja i osposobiti ga da radi druge odgovarajuće poslove, te istovremeno promijeniti sistematizaciju radnih mjesta, te da nema povrede čl. 96. stav 1. i 2. , 102., 104. ,119. 73. i 73.i 74 ZOR, odnosno da je otkaz nije nezakonit.

Žalitelj neosnovano osporava zakonitost presude kroz žalbene navode se tužitelju zbog činjenice da je u vrijeme otkazivanja ugovora o radu bio privremeno spriječen nije mogao otkazati ugovor o radu jer takva zabrana nije propisana čl. 71. stav 1.

ZOR koji upravo reguliše pitanje mogućnosti otkazivanja ugovora u slučajevima privremene spriječenosti za rad zaposlenika na način da zabranjuje poslodavcu da zaposleniku otkáže ugovor o radu ukoliko je uzrok privremene spriječenosti za rad povreda na radu ili profesionalno oboljenje, ali ne i bolest, koja je prema činjeničnom utvrđenju prvostepenog suda postojala u vrijeme otkazivanja ugovora o radu. Po ovom pitanju je i Vrhovni sud FBiH zauzeo identičan stav u Rješenju broj: 65 0 P 050087 12 Rev od 12.03.2013. godine.

Članom 96. ZOR je propisano je da poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu, uz propisani otkazni rok, ako je takav otkaz opravdan iz ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ili radnik nije u mogućnosti da izvršava svoje obaveze iz radnog odnosa, dok je stavom 2. propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu u slučajevima iz stava 1. ovog člana, ako se ne može osnovano očekivati od poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga prekvalifikuje i dokvalifikuje za rad na drugim poslovima. Članom 73. ZOR je propisano da ako nadležna ustanova za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja ocijeni da kod radnika postoji promijenjena radna sposobnost (invalid II kategorije), poslodavac mu je dužan u pisanoj formi ponuditi novi ugovor o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban, ako takvi poslovi postoje, odnosno ako uz prekvalifikaciju i dokvalifikaciju postoji mogućnost rasporeda radnika na druge poslove.

Dakle, mogućnost zaposlenja na druge poslove i prekvalifikacije i dokvalifikacije je uslovljena realnom mogućnosti poslodavca da zaposli radnika na druge poslove ili da ga u tom pravcu prekvalifikuje i dokvalifikuje zbog čega je u cilju pravilne primjene stava 1. tačka b. 96. i 73. ZOR potrebno tu mogućnost razmatrati s obzirom na veličinu, kapacitet i ekonomsko stanje poslodavca i radne sposobnosti zaposlenika, razmatrajući sva četiri parametra kumulativno. Prije otkazivanja ugovora o radu poslodavac mora provjeriti da li je moguće zaposlenika kojem otkazuje ugovor o radu zbog radne sposobnosti zaposliti na nekim drugim poslovima.

Prvostepeni sud je, prema ocjeni ovog suda, pravilno primijenio čl. 96 stav 1. tačka b. i 73. kada je ocijenio da kod tuženog nije postojala realna mogućnost da tužitelja zaposli na druge poslove koje odgovaraju njegovoj radnoj sposobnosti cijeneći činjenicu da je tuženi pravno lice koje prema Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta broj 15-P-01-03 od 02.03.2023. godine zapošljava ukupno 8 zaposlenika, (1 metalomodelar, 2 zavarivača, 1 pom.metalobušač, 2 brusača, 1 lakirer i 1 stolar za šablone + direktor) i da se prema iskazu zakonskog zastupnika tuženog i Aktu o procjeni rizika radnih mjesta izrađenih od strane Multiteh inženjering Zenica u društvu „AD Nož“ d.o.o. Novi Travnik broj 04-APR/2023 iz januara 2023. godine radi o radnim mjestima koja iziskuje rad na vrelim, vrućim i zapaljivim materijama, te radnim mjestima na kojim se radi sa oštrim predmetima, koja su od strane Multiteh inženjeringa Zenica utvrđeni kao poslovi sa srednje velikim rizikom u odnosu na opasnost i štetnost za radno mjesto, a poslovi zavarivača i lakirera su procijenjeni sa velikim rizikom i to sve u situaciji normalnog rada, tj rada radnika gdje se ne očekuje po normalnom toku stvari da dođe do gubitka svijesti radnika prilikom rada i time njegovog nekontroliranog pada, što se kod tužitelja, s obzirom na prirodu njegove bolesti prema nalazu i mišljenju vještaka medicinske struke može očekivati, cijeneći da mogućnost da mu se ponudi ugovor sa izmijenjenim uslovima ne postoji, kao ni mogućnost da se takav ugovor zaključi nakon izvršene prekvalifikacije i dokvalifikacije.

i ovaj sud prihvata takav zaključak prvostepenog suda cijeneći da su kapaciteti tuženog, koji pored direktora zapošljava ukupno 7 zaposlenika, koji pri tom rade poslove koji su ocijenjeni kao poslovi sa srednje velikim i velikim rizikom u odnosu na opasnost u situaciji kada tužitelj boluje od epilepsije i realne mogućnosti da u svakom trenutku procesa rada dođe do gubitka svijesti i pada, pri radu na opasnim poslovima i sa opasnim mašinama, nije postojala mogućnost da mu se ponudi novi ugovor o radu sa izmijenjenim uslovima, niti da se isti sa tim ciljem prekvalifikuje i dokvalifikuje jer radni kapaciteti tuženog i vrsta poslova koje obavlja, ne daje prostora za takvo što. Svako drugo radno mjesto (preostalih 6) ne predstavljaju rješenjem o invalidnosti utvrđene uslove novog radnog mjesta (koje ne iziskuje rad na vrelim, vrućim i zapaljivim materijama, te na svim mjestima gdje bi mogao ugroziti svoj ili tuđi život) jer svako radno mjesto, pa i u slučaju eventualne preraspodjele, bi za tužitelja, prema nalazu i mišljenju vještaka medicinske struke dovedenog u vezu sa ostalim dokazima, ugrožavalo u svakom slučaju njegov život.

Dakle, prvostepeni sud pravilno zaključuje da pogrešne primjene čl. 73. ZOR nema, odnosno da je tuženi shodno članu 102. ZOR dokazao da nije bio dužan da mu u pismenoj formi ponudi novi ugovor o rad za obavljanje poslova za koje je prema utvrđenoj invalidnosti sposoban, kao i da ga u tom pravcu dokvalifikuje. Iz naprijed utvrđenog činjeničnog stanja prvostepenog suda, zasnovanog na ocjeni svih relevantnih dokaza pojedinačno i u međusobnoj vezi (čl. 8. ZPP) proizilazi da su navodi žalitelja da je tužitelj mogao raditi na preostala četiri mjesta (stolar za šablone, metalo brusač pomoćni, brusač i metalomodelar), neosnovani i da se predstavljaju mišljenje žalitelja kojim nastoji osporiti pravilnost pobijane odluke, koji nemaju uporište u izvedenim dokazima.

Prvostepeni sud je, na ovako utvrđeno činjenično stanje, pravilno primijenio i čl. 74. ZOR kojim je propisano da poslodavac može, samo uz prethodnu saglasnost vijeća zaposlenika odnosno sindikata, otkazati ugovor o radu radniku kod kojega postoji promijenjena radna sposobnost, ukoliko je kod poslodavca vijeće zaposlenika odnosno sindikat formiran. Ovim članom je otkaz zaposleniku sa promijenjenom radnom sposobnošću uvjetovan prethodnom saglasnošću vijeća zaposlenika, odnosno sindikata samo ukoliko su isti formirani, što u konkretnom slučaju nije, jer ni sam žalitelj u toku postupka nije tvrdio da sindikat, odnosno vijeće zaposlenika postoji, koji pravilnim tumačenjem prvostepenog suda prema članu 119.stav 1. ZOR nije ni moglo da postoji. Dakle, povreda ovog člana bi bila izvršena da je tuženi pravno lice koje zapošljava najmanje 30 radnika i čiji su zaposlenici iskoristili tim članom priznato pravo da formiraju vijeće zaposlenika, koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti njihovih prava i interese, pa da je tuženi propustio da od njih traži saglasnost ili bez njihove saglasnosti otkazao ugovor žalitelju.

Pozivanje žalitelja na predmet Kantonalnog suda u Tuzli broj: 32 0 Rs 344808 20 Rsž od 16.04.2021. godine je bez utjecaja na pravilnost pobijane odluke jer se u konkretnom slučaju ne radi o istom činjeničnom i pravnom stanju budući da se u tom predmetu radi o poslodavcu koji zapošljava preko 30 radnika, a kod kojeg nije formirano vijeće uposlenika, niti sindikat, te je tuženi u konkretnom slučaju, imao obavezi da u skladu sa članom 74. stav 1. ZOR-a konsultuje, u tom slučaju granski sindikat, a što nije učinio, a što je bio „jedan“ od razloga nezakonitosti Odluke o otkazu o radu u gore navedenom predmetu. Nadalje, u tom predmetu se radilo o

otkazu ugovora o radu po osnovu čl. 96. stav 1. tačka a. tj. otkaza zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, dok je u konkretnom slučaju u pitanju otkaz po tački b. tog člana slijedom čega je i obrazloženje dato u kontekstu zakonitosti otkaza iz tog razloga, kojeg je pri tom dao poslodavac na koji se odnosi čl. 119. Zakona o radu, slijedom čega se stav u tom predmetu ne može analogno primijeniti u ovom, u kojem je prvostepeni sud pravilno cijenio mogućnost zaključenja ugovora o radu sa izmijenjenim uslovima i prekvalifikacije i dokvalifikacije upravo s obzirom na sve okolnosti konkretnog slučaja, dajući jasno obrazloženje iz kojih razloga takva mogućnost nije postojala.

Tačna je konstatacija žalitelja da je u smislu čl. 102. ZOR, u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, na poslodavcu teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u smislu člana 96. stav 1. tač. a. i b. i člana 97. st. 1. i 2. ovog zakona, koju je tuženi izvršio, dokazavši da, s obzirom na njegove kapacitete, broj zaposlenih i vrstu poslova, mogućost raspoređivanja na drugo radno mjesto i prekvalifikacije i dokvalifikacije isključena, kako je to pravilno zaključio i prvostepeni sud. Ova obaveza tuženog se ograničava na okolnosti svakog konkretnog slučaja i ne znači nužno dokazivanje aktivnog djelovanja poslodavca u tom pravcu u smislu poduzimanja određenih radnji kako to žalitelj pogrešno smatra, jer je sud mišljenja, da postoje slučajevi u kojim se i bez takvog (aktivnog) djelovanja poslodavca poslodavac može pravilno i zakonito ocijeniti, da li zakonom tražene mogućnosti postoje. U situaciji kada iz činjeničnog utvrđenja proizilazi da tuženi ima ukupno 7 zaposlenika, koji rade opasne poslove, od kojih je jedan (tužitelj) proglašen invalidom rada II kategorije zbog bolesti epilepsije, koja dovodi do gubitka svijesti i pada, koji prema nalazu, ocjeni i mišljenju Instituta za medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja- odjeljenje broj ORS-P-ZE-4348/22 od 08.11.2022. godine zbog promijenjene radne sposobnosti nije sposoban za svoj posao-zavarivača, a sposoban je za drugi odgovarajući posao koji ne iziskuje rad sa vrelim, vrućim i zapaljivim materijama, te na svim mjestima gdje bi mogao ugroziti svoj ili ući život zbog bolesti, koja se manifestuje krizom svijesti koja najčešće nastaje naglo prilikom izvođenja bilo kakve radnje, te u momentu napada krize svijesti osoba se može udariti i povrijediti tuženi nije povrijedio odredbe Zakona o radu kada je otkazao ugovor o radu tužitelja, odnosno žalitelju, bez da je prethodno, kako to žalitelj smatra, poduzeo neke radnje da bi utvrdio da li postoji mogućnost zaključenja novog ugovora o radu ili prekvalifikacije, jer mu je postojeće stanje davalo dovoljno prostora za pravilnu ocjenu opravdanosti otkaza.

Suprotno žalbenim navodima nije izvršena ni povreda čl. 104. Zakona o radu koja obavezuje poslodavca da obrazloži otkaz ugovora o radu jer je u konkretnom slučaju tuženi u Rješenju o otkazu ugovora o radu broj: 12-2023 od 22.2.2023. godine obrazložio razloge otkaza ugovora o radu, navodeći razlog otkaza-utvrđenu invalidnost tužitelja, ali i razloge nemogućnosti raspoređivanja tužitelja na drugo radno mjesto, pa čak i njegove prekvalifikacije dajući jasno obrazloženje, kako u pogledu broja zaposlenika, vrste poslova koje obavljaju na tim, drugim radnim mjestima, činjenicu da su i oni opasni, pa čak i činjenicu da ne postoji više zaposlenika ni sindikat. Dakle, iz obrazloženja pobijane odluke jasno je vidljivo iz kojih razloga se daje otkaz i zašto ne postoji mogućnosti raspoređivanja na drugo radno mjesto ili eventualno prekvalifikacije. Ovako obrazložena odluka nije nezakonita sa aspekta čl. 104. ZOR jer sadrži potpuno obrazloženje o razlozima otkaza i nemogućnosti primjene čl. 73. i 74. ZOR. Kako navedeni član obavezuje

poslodavca da obrazloži svoju odluku, bez zakonom propisane obaveze da to obrazloženje potkrijepi bilo kakvim dokazima, žalitelj neosnovano osporava pravilnost pobijane odluke kroz povredu čl. 104. ZOR koju vidi, protivno tom članu, u propustu tuženog da odluku potkrijepi dokazima. Cilj navedenog člana, sadržan u dijelu teksta: "u pisanoj formi, obrazložiti otkaz", je da se zaposleniku da mogućnost da se upozna sa razlozima otkaza ugovora o radu, razlozima zbog kojih nije moguće da se rasporedi na drugo radno mjesto ili eventualno prekvalifikuje ili dokvalifikuje, kako bi mogao koristiti zakonom propisano pravo da putem suda osporava zakonitost otkaza (čl. 106. ZOR), a ne da se kroz eventualne dokaze, osporava pravilnost takve odluke putem prigovora poslodavcu, kojem je u slučaju podnošenja tužbe stavljen teret dokazivanja opravdanosti i osnovanosti takvog otkaza (čl. 102. ZOR), a zaposleniku kroz čl. 102. ZOR mogućnost da taj teret prebaci na poslodavca.

Nije ostvaren ni žalbeni razlog povrede odredaba ZPP, konkretno člana 8. koji obavezuje sud da svaki dokaz cijeni pojedinačno i u međusobnoj vezi i da tek, nakon tako izvršene ocjene dokaza, izvodi zaključak o dokazanosti relevantne činjenice. Prvostepeni sud je cijenio sve relevantne dokaze pojedinačno i u međusobnoj vezi, utvrdivši relevantne činjenice za presuđenje u ovoj pravnoj stvari. Činjenica da prvostepeni sud nije posebno cijenio i obrazlagao dokaz- Podaci o radnom mjestu osiguranika obrazac P-3 koji je tužitelju izdao tuženi ne predstavlja bitnu povredu iz razloga što se navedeni dokaz odnosi na radno mjesto na kojem je tužitelj radio prije utvrđene invalidnosti slijedom čega ovaj dokaz ne može utjecati na pravilnost i potpunost činjeničnog stanja.

Prvostepeni sud je pobijanu odluku, činjenično i pravno jasno i potpuno obrazložio prema standardima i zahtjevima utvrđenim članom 6. Evropske konvencije i članom 191. stav 4. Zakona o parničnom postupku FBiH, po kojima, da bi odluka bila podobna za ispitivanje po uloženom pravnom lijeku, obrazloženje iste mora sadržavati razloge o odlučnim činjenicama u svakom konkretnom predmetu (ovakav stav je zauzeo Vrhovni sud u presudi broj: 46 0 P 006187 12 Rev od 31.10.2013. godine, Ustavni sud BiH u više odluka kao i u odluci Ap-352/04 od 23.3.2005. godine).

Dakle, iz naprijed izloženog proizilazi da prvostepeni sud nije učinio povrede ZPP na koje se ukazuje u žalbi, konkretno povredu čl. 8. i 191. stav 4. ZPP i da nije pogrešno primijenio čl. 71., 72. 73. 174. 96., 102., 104., 119. Zakona o radu kada je odbio zahtjev tužitelja da se utvrdi da je osporavana odluka o otkazu ugovora o radu nezakonita pa samim tim ni Odluka broj: 16/23 od 9.3.2023. godine kojom se odbija zahtjev za zaštitu izjavljen protiv osporavane odluke, slijedom čega žalbeni razlog pogrešne primjene materijalnog prava nije ostvaren, kako u odnosu na taj zahtjev, tako i u odnosu na zahtjev za isplatu naknade plaće za period od otkaza ugovora o radu tj 22.02.2023. godine pa do 21.12.2023. godine u iznosu do 6.069,25 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana podnošenja tužbe tj. od 26.05.2023. godine pa do isplate i isplatu doprinosa za penzijskog osiguranje korist tužitelja u visini od 2.026,09 KM na propisani račun Budžeta F BiH, koji na osnovu čl. 106. stav 2. ZON predstavlja akcesorni zahtjev kojem se može udovoljiti samo pod uslovom da je sud utvrdio da je otkaz nezakonit.

Odluka o troškovima žalbenog postupka tužitelja donijeta je primjenom odredbi iz člana 387. stav 1. 386. stav 1 i člana 397. stav 1. ZPP. Tužitelju temeljem odredbe čl. 386. stav 1. ZPP-a ne pripadaju troškovi sastava žalbe u traženom iznosu od 450,00 KM, jer je odbijena kao neosnovana.

Ostale žalbene navode sud je cijenio, ali ih nije posebno obrazlagao, jer nisu od odlučnog značaja (čl. 231 .ZPP).

Prema tome žalbeni razlozi iz kojih tužitelj pobija presudu nisu ostvareni, pa kako nisu ostvareni ni razlozi na koje drugostepeni sud prema odredbi iz člana 221. Zakona o parničnom postupku pazi po službenoj dužnosti, valjalo je žalbu primjenom čl. 226. odbiti i presudu prvostepenog suda potvrditi.

Predsjednik vijeća

Denis Trifković