

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
TUZLANSKI KANTON
OPĆINSKI SUD U TUZLI
Broj 32 0 Rs 467030 24 Rs
Tuzla, 15.05.2025. godine

Općinski sud u Tuzli, sudija Emir Sinanović, u pravnoj stvari tužiteljice M.S., ulica ..., koju zastupa punomoćnik A.E., advokat iz T., ulica ..., protiv tuženog JZU "Univerzitetski klinički centar" Tuzla, ulica Trnovac b.b., koju zastupaju C.A. i H.A., zaposlenici tuženog, radi utvrđenja nezakonitog otkaza ugovora o radu, vraćanja na rad i isplate naknade plata, vrijednost spora 10.100,00 KM, nakon glavne rasprave zaključene dana 15.04.2025. godine u prisustvu punomoćnika tužiteljice i punomoćnika tuženog C.A., donio je dana 15.05.2025. godine sljedeću

PRESUDU

I Odbija se tužbeni zahtjev kojim je traženo da se utvrdi da je Odluka o otkazu Ugovora o radu broj ... od 22.02.2024. godine, kojom tužiteljici prestaje radni odnos danom donošenja ove odluke, nezakonita pa da se navedena Odluka poništava i tužena obavezuje da tužiteljicu vrati na rad, na odgovarajuće poslove koje je radila ili na druge odgovarajuće poslove stručne spreme tužiteljice i da joj uspostavi sva prava iz radnog odnosa počev od 22.02.2024. godine do dana povratka na rad.

II Odbija se tužbeni zahtjev kojim je traženo da se tužena obaveže da tužiteljici isplati naknade plaće u visini plate koju bi tužiteljica ostvarila da je radila kod tuženog za period od 22.02.2024. godine do 31.12.2024. godine u iznosu od 18.742,46 KM sa zakonskom zateznom kamatom počev od 01.02.2025. godine pa do konačne isplate, kao i da uplati pripadajuće doprinose za PIO/MIO i zdravstveno osiguranje na navedeni iznos.

III Odbija se zahtjev tužiteljice za obavezivanje tužene da joj nadoknadi troškove parničnog postupka u iznosu od 3.619,60 KM.

Obrazloženje

Tužiteljica je ovom sudu, putem punomoćnika, dana 09.07.2024. godine podnijela tužbu protiv tuženog, radi utvrđenja nezakonitog otkaza ugovora o radu, vraćanja na rad i isplate naknade plata. U tužbi se navodi da je tužiteljica bila radnik kod tuženog 25 godina te da je posljednjim Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme broj ... od 15.06.2017. godine raspoređena na obavljanje poslova i radnih zadataka Dana 22.02.2024. godine vršilac dužnosti direktora tužene je donio Odluku o otkazu ugovora o radu broj ... Stavom prvim odluke tužiteljici se otkazuje Ugovor o radu na neodređeno zbog teže povrede radne obaveze iz člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu kao "neopravdano izostajanje s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno", stavom drugim se navodi da radni odnos prestaje danom donošenja odluke, odnosno 22.02.2024. godine, stavom trećim da je radnik iskoristio godišnji odmor u cijelosti za 2023. godinu, stavom četvrtim da radnici ne pripada naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora za 2024. godinu i u stavu pet se navodi da radnica nema pravo na otpremninu. Odredbom člana 101. Pravilnika o radu tužene je propisano da se "Sva pitanja u vezi sa lakšim ili težim prijestupima ili povredama radnih obaveza, kao i postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za učinjene prijestupe ili povrede

radnih obaveza reguliraju posebnim pravilnikom koji donosi Upravni odbor". Iz pobijane odluke je evidentno da postupak utvrđivanja odgovornosti radnika nije sproveden u skladu sa posebnim Pravilnikom koji je prema odredbi člana 101. Pravilnika o radu trebao donijeti Upravni odbor. U dijelu stava prvog izreke pobijana odluka je nejasna i nerazumljiva pa samim tim i nepravilna. Naime, iz stava prvog izreke pobijane odluke nije jasno da li se otkaz daje zbog neopravdanog izostajanja s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili se otkaz daje radi neopravdanog izostajanja s posla dva dana uzastopno, niti se u izreci pobijanog rješenja navodi u kojem periodu je radnica neopravdano izostala sa posla, da bi se jasno i određeno moglo zaključiti zbog koje okolnosti je otkazan ugovor o radu. Prema odredbi člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu tužene, teža povreda radne obaveze je propisana alternativno, a ne kumulativno, iz čega slijedi da postoji teža povreda radne obaveze kada radnik učini jednu ili drugu radnju, a koje isključuju jedna drugu. Jasno određenje u ovoj vrsti odluka, koju od radnji je radnica počinila a koja ima obilježja teže povrede radne obaveze, je od odlučujućeg značaja i za računanje rokova, od čega zavisi pravilna i zakonita odluka. Stoga, da bi odluka bila zakonita i pravilna ona mora biti razumljiva i jasna, jer radnica mora znati koju je radnju počinila, a ne da to pretpostavlja. Prema pobijanoj odluci, iz njene izreke, ne može se zaključiti koji dani se smatraju neopravdanim izostajanjem s posla. Nadalje, tužiteljica je ukazala da je odredbom člana 101. Zakona o radu propisano da ako poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog ponašanja ili rada radnika, obavezan je omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret te je odredbom člana 119. stav 2. Zakona o radu propisano da ako kod poslodavca nije formirano vijeće zaposlenika, sindikat ima obaveze i ovlaštenja koja se odnose na ovlaštenja vijeća zaposlenika, u skladu sa zakonom. Odredbom člana 100. stav 3. Pravilnika o radu tužene je propisano da prije donošenja bilo kakve odluke u vezi sa lakšim ili težim prijestupima ili povredama radnih obaveza iz ugovora o radu, Ustanova će radniku omogućiti da se izjasni o elementima odgovornosti koja mu se stavlja na teret, te o istom tražiti i mišljenje sindikata. U ovom konkretnom slučaju, a kao što se vidi i iz obrazloženja pobijane odluke, Nezavisni strukovni sindikat zaposlenih u zdravstvu tužene nije dostavio svoje mišljenje kako to zahtjeva odredba člana 103. stav 3. Pravilnika o radu JZU UKC Tuzla. Naime, Sindikat je dostavio dopis iz kojeg slijedi da im nije dostavljena potpuna dokumentacija pa stoga i nisu mogli izraziti svoje mišljenje. Tužiteljica smatra da samo formalno upućivanje dopisa ne može imati snagu "mišljenja", a bez mišljenja Sindikata odluka je nepravilna. Također je ukazano da u postupku koji je prethodio donošenju pobijane odluke nije pravilno i potpuno utvrđeno činjenično stanje, posebno naglasivši da je radnica dana 22.02.2024. godine, odnosno na dan otkaza, radi pogoršanja zdravstvenog stanja otvorila bolovanje. Naime, prilikom dostave dopisa radnici kao što se može zaključiti isti je dostavljan na adresu ..., T., a koja adresa je adresa na kojoj je radnica stanovala 1997.godine, kada je počela raditi kod tužene. Radnica ima prebivalište na adresi u T., u ulici ..., zadnjih 17 godina, kada nije ni postojala Služba za ljudske resurse niti je navedena služba ikada zahtijevala da joj radnica dostavi svoju adresu. Da je kojim slučajem proveden zakonit postupak prije donošenja pobijane odluke, utvrdilo bi se da radnica već duže vrijeme ima zdravstvenih problema psihičke prirode, da je odgovoran radnik tužene još od 1997. godine, da je ... koji se isključivo i jedino izdržava od primanja koja ima kao zaposlenik kod tužene, da je u više navrata zahtijevala premještanje sa Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju, a što bi sve bilo od uticaja na donošenje sankcije. Odredbom člana 100. stav 1. Pravilnika o radu je propisano da ukoliko se utvrdi da je radnik odgovoran za neki od težih prijestupa ili težih povreda radnih obaveza utvrđenih ovim Pravilnikom, Ustanova može radniku otkazati ugovor o radu bez obaveze poštivanja otkaznog roka. Kako se može vidjeti iz navedene odredbe Pravilnika o radu, kada se utvrdi da je radnik odgovoran za neki od težih prijestupa može mu se otkazati ugovor o radu. Prema tome, otkazivanje Ugovora o radu nije obligatorno (obavezno) nego je to jedna od mogućnosti. Stoga tužiteljica smatra da se u ovom konkretnom slučaju uopšte nije razmatrala

neka druga sankcija nego se po principu formaliteta ista donijela. Naime, iz obrazloženja pobijane odluke se jasno može zaključiti da radnica nije svjesno izostajala sa posla, jer kako se navodi radnica je telefonskim porukama tražila da joj se piše godišnji odmor.

Nadalje, u ovakvoj situaciji je prije svega trebalo poduzeti radnje na utvrđivanju stvarnog činjeničnog stanja, a imajući u vidu, između ostalog, zdravstveno stanje radnice, sposobnost da shvati svoje postupke te činjenicu da se radi o radnici koja je zaposlena kod tuženog još od 1997. godine. Također je navedeno da je tužiteljica nakon otkaza smještena na bolničko liječenje kod tužene, na Klinici za psihijatriju, Odjeljenje za traumatske stresne poremećaje pa smatra da je jedna od obaveza poslodavca i briga za svoje radnike, koji se bez svoje volje nađu u problemima te da u ovom konkretnom slučaju nije trebalo ishitreno donositi odluku kojom se radnici otkazuje Ugovor o radu. Prilikom donošenja pobijane odluke, nije se vodilo računa niti o odredbama Pravilnika o postupku raspoređivanja radnika na poslove sa povećanim rizikom i o postupku prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom. Naime, radnica je u više navrata, a radi svog zdravstvenog stanja, tražila premještanje sa Klinike za anesteziologiju. Prvi pretpostavljeni su bili dužni, znajući za njene zdravstvene probleme, da je upute na vanredni ljekarski pregled ako već nije bilo periodičnog ljekarskog pregleda, jer je odredbom člana 13. navedenog pravilnika propisano da ako se u postupku periodičnog ljekarskog pregleda utvrdi da radnik ne ispunjava posebne zdravstvene uvjete za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premjesti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovim zdravstvenim sposobnostima, ukoliko takvo radno mjesto postoji kod poslodavca. Kako se zdravstveno stanje tužiteljice pogoršalo ista je spremna ići na ponovnu ocjenu radne sposobnosti, spremna je ići na dalje liječenje, a svoju spremnost je pokazala i samim tim što je odmah nakon donošenja pobijane odluke boravila, kako je već navedeno, na bolničkom liječenju kod tužene. U stavu trećem pobijane odluke se navodi da je radnik iskoristio godišnji odmor za 2023. godinu, a kao što se vidi iz obrazloženja pobijane odluke tužiteljica je zahtijevala da joj se evidentira godišnji odmor za 2024. godinu, a ne za 2023. godinu. Odredbom člana 50. Zakona o radu, u stavu prvom je propisano da se godišnji odmor može koristiti u dva dijela, a stavom drugim istog člana da ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio koristi bez prekida u trajanju od najmanje 12 radnih dana u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Prema navedenoj zakonskoj odredbi, nije bilo ograničenja da se za januar ili februar 2024. godine tužiteljici evidentira prvi dio korištenja godišnjeg odmora. Tužiteljica smatra da bi se i sa blažom mjerom (kao npr. da joj se u određenom vremenskom periodu određeni procenat od plate utvrdi kao sankcija za povredu radne dužnosti), postigla svrha zbog koje su i propisane teže povrede radne dužnosti Pravilnikom o radu. Tužiteljica se obraćala tuženom Zahtjevom za zaštitu prava u skladu sa članom 114. a u vezi sa članom 113. Zakona o radu, u nadi da će se ovaj spor riješiti mirnim putem, međutim, isto je ostalo bez uspjeha. Kako je Odluka o otkazu Ugovora o radu nezakonita tuženi je dužan tužiteljici namiriti i sve neisplaćene plaće koje bi tužiteljica ostvarila da je radila i to u visini plaće koju je do sada primala za svaki mjesec. Tužiteljicina mjesečna plaća je u prosjeku iznosila oko 1.300,00 KM. Shodno navedenom, tužiteljica zahtijeva da sud nakon provedenog postupka i izvedenih dokaza, donese presudu kojom će da utvrditi da je odluka o otkazu ugovora o radu nezakonita te obavezati tuženog da isplati naknadu plaće u visini koju bi ostvarila da je radila navedeni period te nadoknaditi tužiteljici troškove postupka.

U odgovoru na tužbu od 23.08.2024. godine tužena je navela da je tužiteljica Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme broj: ..., zaključenim dana 15.06.2017. godine, raspoređena na obavljanje poslova i radnih zadataka ... Dana 04.01.2024. godine i 08.02.2024. godine vršilac dužnosti Načelnika Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju je vršiocu dužnosti Direktora

kod tužene dostavio akt - Obavijest o odsustvu uposlenika sa posla broj: ... od 04.01.2024. godine i Molbu za uputstvo o postupanju broj: ... od 08.02.2024. godine. U Obavijesti broj: ... od 04.01.2024. godine se navodi da tužiteljica odsustvuje s posla usljed privremene spriječenosti za rad po osnovu bolovanja. Ističe se da je Odlukom vršioca dužnosti Direktora formiran i Tim za ispitivanje opravdanosti odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po osnovu bolovanja, koji je ispitivao opravdanost odsustva sa rada tužiteljice. Tim je održao sastanak 16.10.2023. godine u 13,00 sati na kojem se tužiteljica, iako blagovremeno obaviještena, nije pojavila. Od 01.09.2023. godine do 17.11.2023. godine tužiteljica je bila na bolovanju, što je i potkrijepila potrebnom dokumentacijom. U periodu od 20.11. do 30.11.2023. godine tužiteljica se nije pojavljivala na poslu, da bi se 30.11.2023. godine obratila vršiocu dužnosti Načelnika Klinike sa pismenom molbom za odobrenje korištenja ostatka godišnjeg odmora u periodu od 20.11. do 05.12.2023. godine (u molbi je obrazloženo da retroaktivno traži godišnji odmor usljed "nesporazuma" sa Odgovornim medicinarom). U dane 06., 07. i 08.12.2023. godine tužiteljica je radila osmočasovno radno vrijeme, da bi 11.12.2023. godine ponovo otvorila bolovanje, a što je potkrijepila slanjem AS1 obrasca putem Viber aplikacije. Dana 22.12.2023. godine tužiteljica je telefonskim putem obavijestila Odgovornog medicinskog tehničara-anestetičara da je zatvorila bolovanje i da 25.12.2023. godine dolazi na posao, ali se u jutarnjim satima, kada je trebala doći na posao, telefonskim putem javila da će ponovo otvoriti bolovanje (nije dostavila potrebni obrazac). Odgovorni medicinski tehničar-anestetičar i Glavna sestra Klinike kontaktirali su tužiteljicu da dostavi medicinsku dokumentaciju, kako bi se opravdalo odsustvo s radnog mjesta. Dana 03.01.2024. godine tužiteljica dolazi kod Glavne sestre Klinike i donosi dokumentaciju (doznake i AS1 obrazac za odsustvo sa posla za period od 11. do 22.12.2023. godine i od 29. do 31.12.2023. godine). Za period od 25. do 28.12.2023. godine tužiteljica nije dostavila potrebnu dokumentaciju za pravdanje odsustva sa posla. U Molbi broj: ... od 08.02.2024. godine za uputstvo o postupanju vršilac dužnosti Načelnika Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju navodi da su dana 01.02.2024. godine dostavili Izvještaj o radu i odsustvovanju radnika Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju sa radnog mjesta za januar 2024. godine. Uposlenica Klinike – tužiteljica je putem Viber aplikacije 03.01.2024. godine dostavila AS1 obrazac o bolovanju otvorenom 29.12.2023. godine, kao i doznake za period od 29. do 31.12.2023. godine. Na osnovu toga su joj u Izvještaju za mjesec januar evidentirali odsustvo na osnovu bolovanja za cijeli mjesec. Dana 08.02.2024. godine tužiteljica je poslala doznake prema kojim je bolovanje zaključeno sa 19.01.2024. godine, a tužiteljica se nakon zatvorenog bolovanja ne pojavljuje na radnom mjestu. Na osnovu toga odsustvo sa posla u periodu od 01. do 19.01.2024. godine je opravdano, dok za period od 22.01.2024. godine do dana pisanja Molbe (08.02.2024. godine) nema pokrića. Ističe se da je tužiteljica telefonskim porukama tražila da joj se od 22.01.2024. godine piše godišnji odmor za 2024. godinu.

U skladu sa članom 101. Zakona o radu i članom 100. Pravilnika o radu, Ustanova je Aktom broj: ... od 19.01.2024. godine, tražila mišljenje od Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu JZU UKC Tuzla. Također, aktom broj: ... od 19.01.2024. godine, od tužiteljice je traženo da se izjasni o elementima odgovornosti koje joj se stavljaju na teret radi provođenja postupka utvrđivanja odgovornosti radnika za težu povredu radne obaveze iz člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu. Nezavisni strukovni sindikat radnika zaposlenih u zdravstvu JZU UKC Tuzla je Dopisom broj: ... od 07.02.2024. godine, dostavio mišljenje da u konkretnom slučaju dokumentacija nije potpuna, jer nema izjave tužiteljice niti je Upravni odbor Sindikata uspio stupiti u kontakt sa imenovanom kako bi iznijela elemente odgovornosti po prijavi. Tužiteljici je gore navedeni dopis preporučenom pošiljkom dostavljen na adresu ..., T. (adresa upisana u kadrovsku evidenciju JZU UKC Tuzla). Pošiljka se vratila kao neuručena s naznakom nepoznato.

Dana 14.02.2024. godine, putem Službe za kancelarijsko i arhivsko poslovanje zahtjev za izjašnjenje od 19.01.2024. godine je objavljen na oglasnu ploču Zgrade Uprave JZU UKC Tuzla i Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju, te su po proteku roka od osam dana skinuti sa istih. Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči Ustanove i organizacionih jedinica u skladu sa članom 112. stav 3. Pravilnika o radu, smatra se da je predmetni dopis (zahtjev za izjašnjenje) dostavljen radniku - tužiteljici. Dana 08.02.2024. godine u 10:15 sati na Kliniku za anesteziologiju i reanimatologiju dolazio je M.M., sin tužiteljice. Tom prilikom je donio doznake za januar i uručena mu je kopija Zahtjeva za izjašnjenje sa oglasne ploče Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju. Kao dokaz, napravljena je službena zabilješka koja je potpisana od strane N.N., M.M., J.S. i J.A. Dana 15.02.2024. godine tužiteljica je dostavila svoje izjašnjenje, u kojem navodi da je radnik Ustanove već 25 godina te da se unazad nekoliko godina ne osjeća dobro, zbog problema sa psihičkim i fizičkim zdravljem. Ističe da često nema volju i želju da ustane iz kreveta zbog čega često izostaje sa posla. Ponekad nema volju da nastavi sa životom. Pretrpjela je velike stresove i ... jednog sina. Prije nekoliko mjeseci je donirala veliki iznos novca (20.000 KM) u dobrotvorne svrhe, što ju je također dovelo u tešku situaciju, a sve to zbog njenog narušenog emocionalnog stanja i tuge koje je osjećala zbog muke koje trpi narod u Palestini. U tom momentu nije razmišljala o sebi i posljedicama kako će nastaviti život bez ušteđevine, a sve je poskupilo. Ističe da se liječi kod psihijatra već duži niz godina te je prošla proceduru provjere bolovanja. Cijelo vrijeme joj je u mislima da je već dobila otkaz, zbog nečega što nije uradila namjerno, nego je zbog lošeg psihičkog stanja, tuge i depresije bila nemoćna dolaziti na posao. Često se i na poslu osjećala odbačeno te je sebi govorila da svakako neće nikome nedostajati. Strah je da se vrati na posao, jer nema uslove za rad, a s druge strane je strah da neće imati od čega živjeti, jer je to njen jedini izvor prihoda. Više puta je pisala zahtjev za premještaj. Ističe da je spremna, ukoliko Ustanova bude imala razumijevanja, uključiti se u proces nastavka liječenja, ići kod psihologa i uraditi sve dalje ljekarske preglede i komisije kako bi se oporavila i nastavila sa životom. Moli da se uzme u obzir njeno zdravstveno stanje i situacija u kojoj se trenutno nalazi i da joj se ne otkazuje ugovor o radu, jer ništa od toga nije uradila namjerno, nesavjesno, nego su svi njeni postupci bili uzrokovani isključivo njenom bolešću. Iz tih razloga se nije javila na posao i nije bila sposobna otići doktoru na pregled. Moli da Ustanova ima razumijevanja, jer mora da se bori.

Radi donošenja pravilne odluke izvršen je uvid u šiht listu za mjesec decembar 2023. godine i to za dane 25., 26., 27. i 28.12.2023. godine te je utvrđeno da je tužiteljica od 25.12. do 28.12.2023. godine u Izvještaju o ostvarenom radu i odsustvovanju radnika sa radnog mjesta (šiht lista), ubilježen izostanak s posla. Uvidom u šiht listu za mjesec januar 2024. godine i to za dane 22., 23., 24., 25., 26., 29., 30. i 31.01., također je ubilježen izostanak s posla. Kako tužiteljica nije dolazila na posao niti je svoj izostanak opravdala, utvrđeno je da je ista neopravdano izostala sa posla uzastopno duže od dva radna dana, odnosno da je počinila težu povredu radne obaveze, kvalifikovanu članom 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu. U skladu sa iznesenim, proizilazi da su u konkretnom slučaju ispunjeni uslovi iz člana 97. stav 1. Zakona o radu. Opreza radi, tužena je izvršila i uvid u Rješenje Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje, KAS Tuzla broj: ... od 13.03.2019. godine, kojim rješenjem tužiteljici nisu priznata prava iz invalidskog osiguranja. Odluka o nepostojanju prava na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora za 2024. godinu donesena je na osnovu člana 52. stav 4. Zakona o radu. Naime, ovim članom je regulisana obaveza poslodavca, da u slučaju prestanka ugovora o radu, radniku isplati naknadu za dio ili za cijeli godišnji odmor koji nije iskoristio krivicom poslodavca. Međutim, u konkretnom slučaju, otkaz ugovora o radu bez otkaznog roka (vanredni otkaz), odnosno prestanak radnog odnosa otkazom zbog odgovornosti radnika za

težu povredu radnih obaveza ne predstavlja ponašanje poslodavca koje uzrokuje nekorištenje godišnjeg odmora i nije krivica poslodavca. Odluka o nepostojanju prava na otpremninu je donesena na osnovu člana 111. stav 1. Zakona o radu u kojem je određeno da radnik, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme zbog kršenja obaveza iz radnog odnosa ili zbog neispunjenja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika, nema pravo na otpremninu. Dana 25.03.2024. godine tužiteljica je podnijela Upravnom odboru JZU UKC Tuzla Zahtjev za zaštitu prava (prigovor na Odluku o otkazu ugovora o radu broj: ... od 22.02.2024. godine). Upravni odbor JZU UKC Tuzla je dana 04.04.2024. godine donio Odluku kojom se Prigovor tužiteljice odbija kao neosnovan i potvrđuje navedena Odluka. Sama Odluka o otkazu ugovora o radu je formalno i materijalno zakonita i opravdana, jer je istu donio vršilac dužnosti Direktora, koji ima prava i dužnosti da odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima radnika iz ugovora o radu, u postupku koji je propisan Zakonom o radu FBiH i internim aktima Ustanove, uz poštovanje procesnih prava tužiteljice da se izjasni o elementima odgovornosti koje joj se stavljaju na teret, te uz poštovanje obaveze da se traži mišljenje sindikata prije donošenja bilo kakve odluke u vezi sa lakšim ili težim prijestupima ili povredama radnih obaveza iz ugovora o radu, a nakon što je utvrđeno da postoje razlozi za otkaz ugovora o radu, koji su utvrđeni Pravilnikom o radu. U vrijeme donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu tužiteljica nije bila na bolovanju (privremeno spriječena za rad) zbog liječenja ili oporavka od povrede na radu ili liječenja ili oporavka od profesionalne bolesti, te za istu je tokom postupka nespornim utvrđeno da je učinila težu povredu radne obaveze, pa samim tim su i navodi punomoćnika tužiteljice da je riječ o neopravdanom razlogu za otkaz, neutemeljeni, paušalni i ničim dokazani. Iz samog obrazloženja Odluke o otkazu ugovora o radu jasno je da je izvršenim uvidom u ših listu za mjesec decembar 2023. godine utvrđeno da je tužiteljica neopravdano izostala sa posla četiri dana uzastopno i to na dane 25., 26., 27. i 28.12.2023. godine te da je na te dane u ših listu ubilježen izostanak. Odredbom člana 100. Pravilnika o radu JZU UKC Tuzla nije propisano da je sindikat dužan dati mišljenje, nego je samo ustanovljena obaveza poslodavca da zatraži mišljenje sindikata, što je u konkretnom slučaju i učinjeno. Kako sindikat nije dao jasno mišljenje, to je stav Ustanove da je prilikom donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu u cijelosti postupano u skladu sa procesnim pravilima predviđenim Pravilnikom o radu JZU UKC Tuzla. Tužena ističe da navodi da je tužiteljica na dan donošenja Odluke o otkazu Ugovora o radu otvorila bolovanje nisu od uticaja na donošenje bilo kakve drugačije odluke. Naime, odredba člana 71. Zakona o radu propisuje da radniku koji je pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveze iz ugovora o radu. Tužiteljici je Ugovor o radu otkazan zbog teže povrede radne obaveze, pa su i ovi navodi iz tužbe neosnovani i nerelevantni. Slijedom navedenog, tužena predlaže da sud, zbog svih naprijed navedenih razloga, odbije tužbeni zahtjev kao neosnovan.

Tužiteljica je tokom postupka ostala kod navoda iz tužbe te je istu nakon provedenog vještačenja preinačila i to povećanjem zahtjeva sadržanom u stavu II pa je isti ubuduće glasio kao u istom stavu izreke ove presude. Tužena se nije protivila ovakvom preinačenju, pri čemu sud ističe da se ista i nije mogla protiviti, s obzirom na to da je tužiteljica preinačila tužbu zbog okolnosti koje su nastale nakon podnošenja tužbe tako da je iz iste činjenične osnove zahtijevala drugu novčanu sumu, a kako to propisuje odredba člana 56. stav 2. Zakona o parničnom postupku FBiH („Službene novine FBiH“ broj 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15, u daljem tekstu ZPP).

U toku dokaznog postupka tužiteljica je izvela dokaze čitanjem i uvidom u: Odluku o otkazu ugovora o radu broj: ... od 22.02.2024. godine, važeći Pravilnik o radu JZU UKC Tuzla,

Potvrdu o boravku na klinici od 15.03.2024. godine, Zahtjev za zaštitu prava od 21.03.2024. godine sa povratnicom, Zahtjev za prijavu-odjavu prebivališta-boravišta i promjenu adrese stana izdatu od MUP TK Tuzla 27.12.2024. godine. Po prijedlogu tužiteljice provedeno je i vještačenje po vještaku ekonomske struke J.A. i to po nalazu i mišljenju od 28.02.2025. godine. Na ročištu za glavnu raspravu održanom dana 10.03.2025. godine tužiteljica je saslušana u svojstvu parnične stranke, a po prijedlogu tužiteljice saslušan je i svjedok L.Z.

U toku dokaznog postupka tužena je izvela dokaze čitanjem i uvidom u: Obavijest o odsustvu uposlenika sa posla broj: ... od 04.01.2024. godine, Molbu za uputstvo o postupanju broj: ... od 08.02.2024. godine, Ugovor o radu na neodređeno vrijeme broj: ..., zaključen dana 15.06.2017. godine, Dopis broj: ... od 19.01.2024. godine, kojim se traži izjašnjenje od Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu JZU UKC Tuzla, Dopis broj: ... od 19.01.2024. godine, kojim se traži izjašnjenje od radnika M.S., Dopis NSS radnika u zdravstvu broj: ... od 07.02.2024.godine, Dostavnica sa naznakom "NEPOZNATO", Dopis broj: ... od 05.02.2024.godine upućen Službi za kancelarijsko i arhivsko poslovanje, Obavijest Službe za kancelarijsko i arhivsko poslovanje broj: ... od 14.02.2024.godine, Službena zabilješka koja je potpisana od strane N.N., M.M., J.S. i J.A. od 08.02.2024.godine, Izjašnjenje M.S. od 15.02.2024.godine, Šiht lista za mjesec decembar 2023.godine, Šiht lista za mjesec januar 2024.godine, Rješenje Federalnog zavoda za penzijsko i invalidsko osiguranje, KAS Tuzla broj: ... od 13.03.2019.godine, Dopis Zavoda za psihološku i socijalnu zaštitu broj: ... od 20.02.2024.godine sa priložima, Odluka o otkazu Ugovora o radu broj: ... od 22.02.2024.godine, Odluka Upravnog odbora kojom se Prigovor M.S. na Odluku o otkazu ugovora o radu broj: ... od 22.02.2024.godine odbija kao neosnovan i potvrđuje navedena Odluka, Obavijest Zavod za psihološku i socijalnu zaštitu broj: ... od 23.02.2024. godine sa priložima, Očitovanje JZ-NU DOM ZDRAVLJA Tuzla broj: ... od 28.02.2024. godine, Mišljenje Zavoda za psihološku i socijalnu zaštitu broj: ... od 02.04.2024. godine, Pravilnik o radu broj: ... od 10.09.2021. godine, Statut (Prečišćeni tekst).

Sud je donio rješenje da se neće saslušavati zastupnik tuženog kao parnična stranka, jer se isti nije odazvao pozivu suda, a sve u skladu s odredbom člana 164. stav 1. ZPP-a.

Nakon savjesne i brižljive ocjene svih dokaza pojedinačno te u vezi sa ostalim izvedenim dokazima, a u skladu sa članom 8. ZPP-a, sud je donio odluku kao u izreci iz sljedećih razloga:

Predmet spora u ovoj pravnoj stvari je zahtjev tužiteljice da se utvrdi da je Odluka o otkazu ugovora o radu broj: ... od 22.02.2024. godine, kojom tužiteljici prestaje radni odnos kod tužene, nezakonita, shodno čemu se zahtjeva da se ista poništi te da se tužiteljica vrati na rad i da joj se uspostave sva prava iz radnog odnosa, počev od dana donošenja ove odluke pa do dana povratka na rad, kao i da joj tužena isplati naknadu plate za navedeni period i da u njeno ime kod nadležnog zavoda za PIO uplati doprinose.

Kako to proizilazi iz izvedenih dokaza, a što među strankama nije niti sporno, tužiteljici je pomenutom odlukom otkazan Ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme broj: ... od 15.06.2017. godine, i to zbog teže povrede radne obaveze iz člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu – neopravdano izostajanje s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno. Iz Zahtjeva za zaštitu prava podnesenog od strane tužiteljice dana 21.03.2024. godine sud je utvrdio da je ista izjavila prigovor na pomenutu odluku i to u rokovima propisanim Pravilnikom o radu tužene. Odlučujući po navedenom prigovoru, tužena je dana 04.04.2024. godine donijela Odluku broj ... kojom je prigovor tužiteljice na pomenutu odluku o otkazu ugovora o radu odbijen kao neosnovan i

navedena odluka je potvrđena. Tužiteljica je u daljem roku od 90 dana od dana prijema ove odluke podnijela tužbu ovom sudu, shodno čemu sud nalazi da je ista u cijelosti postupila u skladu sa odredbom člana 103. Pravilnika o radu tužene pa je i tužba u ovoj pravnoj stvari podnesena blagovremeno.

Tužiteljici je ugovor o radu otkazan zbog teže povrede radne obaveze iz člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu i to zbog neopravdanog izostajanja s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili neopravdanog izostajanja s posla dva dana uzastopno. Kako to proizilazi iz pobijane odluke, a što prate i dokazi izvedeni tokom ovog postupka - prevashodno Izvještaji o ostvarenom radu i odsustvovanju radnika sa radnog mjesta za mjesec decembar 2023. godine i januar 2024. godine, tužiteljica je izostala s posla u periodu od 25. do 28.12.2023. godine te u periodu od 22. do 31.01.2024. godine, a za koje periode, za razliku od drugih perioda u kojim je opravdala izostanak, ista nije dostavila potrebnu dokumentaciju za pravljanje odsustva s posla (u izvještajima evidentirano kao IZ, što prema tumaču znakova koji prethodi tabeli znači „Izostanak“). Slijedom navedenog, sud zaključuje da je tužiteljica u vremenskom periodu od 25.12.2023. godine pa do 31.01.2024. godine (dakle, u toku šest mjeseci) neopravdano izostala s posla ukupno 14 dana, pri čemu je u oba navrata izostajala neopravdano u trajanju dužem od dva dana uzastopno, a što je u pomenutoj odredbi člana 99. Pravilnika o radu propisano kao teža povreda radne obaveze. Navedeno proizilazi iz predmetne odluke, koja je u cijelosti zasnovana na dokazima koje je tužena izvela u toku ovog postupka, a koji dokazi su i u postupku koji je vođen kod tužene bili osnov za donošenje pobijane odluke. U konačnici, ni sama tužiteljica navedeno nije osporavala tokom ovog postupka.

Međutim, tužiteljica je tokom postupka isticala da nije jasno da li se otkaz daje zbog neopravdanog izostajanja s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili se otkaz daje radi neopravdanog izostajanja s posla dva dana uzastopno, kao i to da u izreci pobijane odluke nije navedeno u kojem periodu je tužiteljica neopravdano izostala s posla da bi se jasno i određeno moglo zaključiti zbog kojih okolnosti je otkazan ugovor o radu. Ovi navodi tužiteljice nisu osnovani.

Naime, odredbom člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu kao teži prijestup ili teža povreda radne obaveze navedeno je neopravdano izostajanje s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno, pa sud zaključuje da je navedena teža povreda radne obaveze postavljena alternativno, dakle, ili kao neopravdano izostajanje s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili kao neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno, pri čemu je posebno bitno naglasiti da se navedene alternativno postavljene povrede radne obaveze međusobno ne isključuju. Naime, tužiteljica je neopravdano izostala s posla najprije četiri dana uzastopno (od 25. do 28.12.2023. godine), a potom je izostala s posla uzastopno deset dana (22. do 31.01.2024. godine), iz čega sud zaključuje da je tužiteljica istovremeno izostajala s posla dva dana uzastopno bez opravdanog razloga (i to u dva navrata) te više od pet dana u toku šest mjeseci. Iz navedenog očito proizilazi da se ova dva alternativno postavljena oblika ove teže povrede radne obaveze međusobno ne isključuju.

Osim toga, sud nalazi da iz pobijane odluke jasno proizilazi koju povredu radne obaveze je tužiteljica počinila. Tako je u obrazloženju odluke, prvi pasus druge stranice (stranice nisu numerisane), jasno navedeno da tužiteljica za period od 25. do 28.12.2023. godine nije dostavila potrebnu dokumentaciju za pravljanje odsustva s posla, dok je već u narednom pasusu na istoj stranici navedeno da je odsustvo s posla u periodu od 01. do 19.01.2024. godine opravdano, dok za period od 22.01.2024. godine do dana 08.02.2024. godine nema pokrića.

Također je navedeno da je radnica telefonskim porukama tražila da joj se od 22.01.2024. godine piše godišnji odmor za 2024. godinu. Nadalje je na trećoj stranici, drugi i treći pasus, navedeno da je u odnosu na tužiteljicu u pomenutim vremenskim intervalima zabilježen izostanak s posla. Iz navedenog sud zaključuje da je pobijana odluka jasna i određena u pogledu sadržaja teže povrede radnih obaveza koje je počinila tužiteljica, a na drugačiji zaključak suda nije od uticaja činjenica da navedena povreda nije bliže opisana u izreci pobijane odluke. Naime, u izreci pobijane odluke tužena se pozvala na odredbu pravilnika o radu kojom je propisana predmetna teža povreda, dajući pri tome opis sadržaja ove povrede (neopravdano izostajanje s posla pet radnih dana u toku šest mjeseci ili neopravdano izostajanje s posla dva dana uzastopno), što je i više nego dovoljno da bi se i sadržaj izreke učinio jasnim i da bi se mogao ispitivati pred drugostepenim organom ili u ovom sudskom postupku. S druge strane, suština obrazloženja svake odluke i jeste u tome da isto služi za potpunu identifikaciju izreke odluke, što je i u konkretnom slučaju, a svako drugačije postupanje bi bespotrebno opteretilo izreku i moglo bi ograničiti mogućnost njenog izvršenja ili provođenja.

Sud je dalje utvrdio da je tužena u cijelosti postupila u skladu sa odredbom člana 100. Pravilnika o radu kojom je propisan postupak za slučaj da se utvrdi da je radnik odgovoran za neki od težih prijestupa. Tako je tužena omogućila tužiteljici da se izjasni o elementima odgovornosti koji joj se stavljaju na teret, a o istom je zatraženo i mišljenje sindikata.

Tužiteljica je u svom izjašnjenju od 15.02.2024. godine navela da je radnik kod tužene već 25 godina, da ima problema sa psihičkim i fizičkim zdravljem, da često nema volju i želju da ustane iz kreveta, zbog čega često izostaje s posla, kao i da je narušenog emocionalnog stanja, što je dijelom uzrokovano i sa trenutnim stanjem u Palestini. Također je navela da je donirala veliki iznos novca (oko 20.000,00 KM) u dobrotvorne svrhe, ali nije razmišljala o sebi i posljedicama kako će nastaviti život bez ušteđevine, duži niz godina se liječi kod psihijatra, prošla je proceduru provjere bolovanja, a cijelo vrijeme joj je u mislima da je već dobila otkaz. Istovremeno osjeća i strah od povratka na posao i strah od mogućeg prestanka radnog odnosa, jer joj je to jedini izvor prihoda.

S druge strane, sindikat se svojim Dopisom broj: ... od 07.02.2024. godine izjasnio da je upravni odbor Nezavisnog strukovnog sindikata radnika u zdravstvu tužene održao sjednicu dana 07.02.2024. godine i nakon uvida u zaprimljenu dokumentaciju smatra da dokumentacija nije potpuna, jer nema izjave tužiteljice, niti je upravni odbor sindikata uspio stupiti u kontakt sa imenovanom kako bi se izjasnila o elementima odgovornosti po prijavi. U dopisu je dalje navedeno da sindikat nije u mogućnosti dati mišljenje po dostavljenoj prijavi upravo iz razloga što se tužiteljica nije izjasnila o elementima odgovornosti koje joj se stavljaju na teret, a riječ je o težoj povredi radne obaveze koja u krajnjem može imati za posljedicu otkaz ugovora o radu. O navedenom se izjasnio i svjedok L.Z., ... Nezavisnog strukovnog sindikata radnika zaposlenih u zdravstvu ispred tužene. Svjedok je izjavio da je donošenjem novog Zakona o radu iz 2018. godine u članu 101. obavezan poslodavac da omogući uposleniku za koga se smatra da je počinio povredu radne obaveze da iznese svoju odbranu te je u skladu s tim i u Pravilniku o radu tužene taj stav prepisan i dorađen te je u zadnjem stavu propisana obaveza poslodavca da pribavi mišljenje sindikata. Dalje je izjavio da su oni kao sindikat dali mišljenje navodeći da u tom trenutku nisu mogli dati izjašnjenje vezano za tužiteljicin postupak tužiteljice, jer nisu mogli stupiti u kontakt s istom niti se uz dokumentaciju koju je dostavila tužena nalazilo izjašnjenje tužiteljice. U konačnici, svjedok je izjavio da je procedura u okviru sindikata takva da prvobitno pokušavaju dobiti telefonom radnika preko predstavnika sa određene klinike (kojih ima ukupno 47), bez slanja pisanog dopisa radniku. U većini predmeta koji su do sada dostavljani sindikatu, dolazila je izjava uposlenika koje su davali direktno

poslodavcu, ali sindikat opet poziva radnika, jer štite njegova prava i žele čuti njegov stav. S obzirom na to da u ovom slučaju nisu uspjeli stupiti u kontakt sa tužiteljicom, a u spisima nije bilo njene izjave, to i nisu dostavili mišljenje.

Odredbom člana 100. stav 3. Pravilnika o radu propisano je da će ustanova, prije donošenja bilo kakve odluke u vezi sa lakšim ili težim prestupima ili povredama radnih obaveza iz ugovora o radu, omogućiti radniku da se izjasni o elementima odgovornosti koje mu se stavljaju na tere te o istom tražiti i mišljenje sindikata. Iz pomenute odredbe proizilazi obaveza ustanove (ovdje tužene) da omogući radniku (ovdje tužiteljici) da se izjasni o elementima odgovornosti, što je izvjesno učinjeno, kao i obaveza ustanove da zatraži mišljenje sindikata. Međutim, iz ove odredbe ne proizilazi da sindikat mora dati svoje mišljenje o elementima odgovornosti koje se radniku stavljaju na teret, kao ni to da će ga dati tek nakon što se o navedenom izjasni radnik. Pravilnik predviđa isključivo obavezu ustanove da zatraži mišljenje sindikata, što je u konkretnom i učinjeno. Tako je tužena najprije utvrdila da je tužiteljica počinila težu povredu radne obaveze iz člana 99. stav 2. alineja 10. Pravilnika o radu, što je sud utvrdio i u ovom postupku, potom je pribavila izjašnjenje tužiteljice o elementima odgovornosti (tužiteljica se izjasnila 15.02.2024. godine), a koje izjašnjenje prema svom sadržaju nije bilo dovoljno ni u ovom sudskom postupku da uvjeri sud u nezakonitost odluke tužene, te je u konačnici zatražila i mišljenje od sindikata, shodno čemu je u cijelosti postupljeno u skladu sa procedurom koja je propisana u pomenutoj odredbi Pravilnika o radu.

Pri tome, sud ističe da su tačni navodi tužiteljice da je odredbom člana 101. Pravilnika o radu propisano da će se sva pitanja u vezi sa lakšim ili težim prijestupima ili povredama radnih obaveza, kao i postupak utvrđivanja odgovornosti radnika za prijestupe ili povrede radnih obaveza, regulirati posebnim pravilnikom koji donosi upravni odbor, međutim, sama činjenica da navedeni pravilnik nije donesen ne čini odluku zasnovanu na Pravilniku o radu nezakonitom. Naime, Pravilnik o radu tužene sadrži podatke o lakšim i težim prijestupima i povredama radne obaveze (članovi 97. i 99. Pravilnika) te propisuje način postupanja u slučaju sumnje u njihovo počinjenje (članovi 98. i 100. Pravilnika). Navedene odredbe garantuju kako kontradiktornost ovog postupka (radnik je u mogućnosti dati izjašnjenje), tako i adekvatnu zaštitu načelno slabije strane (poslodavac je dužan zatražiti mišljenje od sindikata), pa su ove odredbe dostatne da bi se mogla provesti zakonita procedura otkazivanja ugovora o radu. Svako drugačije tumačenje bi, usljed nesumnjive tromosti administracije, moglo dovesti do nemogućnosti funkcionisanja ustanova kao što je tužena, što bi bilo protivno cilju zbog kojih su iste i osnovane.

Nadalje, tužiteljica je ukazivala i na to da je u postupku koji je prethodio donošenju pobijane odluke činjenično stanje ostalo nepravilno i nepotpuno utvrđeno, posebno naglašavajući da je tužiteljica dana 22.02.2024. godine, odnosno na dan otkaza, radi pogoršanja zdravstvenog stanja otvorila bolovanje. Međutim, tužiteljica u cijelosti zanemaruje odredbu člana 71. stav 1. Zakona o radu FBiH ("Službene novine FBiH", broj 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka Ustavnog suda, 49/2021 - drugi zakon, 103/2021 - drugi zakon i 44/2022, u daljem tekstu ZOR), kojom je propisano da radniku koji je pretrpio povredu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog liječenja ili oporavka, osim ako je počinio teži prijestup ili težu povredu radne obaveza iz ugovora o radu. Iz navedenog proizilazi da poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku dok traje privremena spriječenost za rad zbog liječenja ili oporavka samo u slučaju ako je radnik pretrpio povredu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a što u odnosu na tužiteljicu tokom ovog postupka nije utvrđeno. Osim navedenog,

tužiteljici je ugovor o radu otkazan zbog teže povrede radne obaveze iz ugovora o radu, shodno čemu i iz ovog razloga na istu nije primjenjiva citirana odredba ZOR-a.

Također, tužiteljica je u tužbi navela da je odredbom člana 100. stav 1. Pravilnika o radu tužene propisano da za slučaj težih povreda radnih obaveza tužena može (dakle, ne mora) radniku otkazati ugovor o radu, bez obaveze poštivanja otkaznog roka, a koja odredba gotovo u cijelosti koincidira sa sadržajem odredbe člana 97. stav 1. ZOR-a. Međutim, i u ovom slučaju tužiteljica zanemaruje odredbe Zakona o radu, konkretno pomenutu odredbu člana 97. stav 1. Zakona o radu, kojom je propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, bez poštivanja otkaznog roka, u slučaju da je radnik odgovoran za teži prijestup ili težu povredu radnih obaveza iz ugovora o radu, a koji su takve prirode da ne bi bilo osnovano očekivati od poslodavca da nastavi radni odnos. Slijedom utvrđenja iz postupka koji je vođen kod tužene, a koja su gotovo u cijelosti podudarna sa utvrđenjima ovog suda, sud je našao da uslijed težih povreda koje je počinila tužiteljica nije osnovano očekivati od tužene da nastavi radni odnos. Naime, tužiteljica se u ranijem periodu nemarno odnosila prema svojim radnim obavezama, a na isti način je postupala i u postupku koji je prethodio otkazu ugovora o radu. Posmatrano hronološki, a kako to proizilazi iz Izvještaja o kontroli privremene spriječenosti za rad Zavoda zdravstvenog osiguranja TK od 02.11.2023. godine, sud je utvrdio da se tužena dana 08.09.2023. godine nije javila na zakazani kontrolni pregled povodom privremene spriječenosti za rad od 01.09.2023. godine (dijagnoza ...), nego se javila tek 06.10.2023. godine, kada ju je izabrani ljekar uputio na psihijatrijsku kliniku. Kako to dalje proizilazi iz ovog dokaza, nova privremena spriječenost za rad započela je 16.10.2023. godine i to pod novom dijagnozom – ..., a tužiteljica se na kontrolni pregled javila 30.10.2023. godine, pri čemu u zdravstvenom kartonu nije upisano ništa od nalaza, osim da su izdate doznake za oktobar. Kako to proizilazi iz ovog dokaza, dužina privremene spriječenosti za rad tužiteljice za dijagnozu ... nije u skladu sa dijagnostičkim kriterijima za ocjenu privremene spriječenosti za rad zbog bolesti povrede ili drugih okolnosti, a za privremenu spriječenost za rad pod dijagnozom ... nije urađen dijagnostički minimum, što također nije u skladu sa navedenim dijagnostičkim kriterijima. Nadalje, iz Obavijesti o odsustvu uposlenika sa posla Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju broj ... od 04.01.2024. godine, proizilazi da je tužiteljica bila na bolovanju od 01.09.2023. godine do 17.11.2023. godine, što je potkrijepila potrebnom dokumentacijom, ali je u ovoj obavijesti navedeno da je ovo učinjeno na insistiranje odgovornog medicinskog tehničara – anestetičara i glavne sestre klinike. Dakle, tužiteljica nije samoinicijativno i bez insistiranja odgovornog osoblja dostavila potrebnu dokumentaciju. Dalje se navodi da se tužiteljica u periodu od 20.11. do 30.11.2023. godine nije pojavljivala na poslu, da bi se 30.11.2023. godine obratila vršiocu dužnosti načelnika klinike sa pismenom molbom za odobrenje korištenja ostatka godišnjeg odmora u periodu od 20.11. do 05.12.2023. godine. Navedeno je da je u molbi obrazložila da retroaktivno traži godišnji odmor uslijed „nesporazuma“ sa odgovornim medicinarom, navodeći da ga je telefonskim putem obavijestila da želi koristiti godišnji odmor. Bolovanje koje je otvorila 11.12.2023. godine tužiteljica je potkrijepila slanjem AS1 obrasca putem viber aplikacije. Potom je dana 22.12.2023. godine telefonskim putem obavijestila odgovornog medicinskog tehničara – anestetičara da je zatvorila bolovanje i da 25.12.2023. godine dolazi na posao, ali se u jutarnjim satima navedenog dana, kada je trebala doći na posao, telefonskim putem javila da će ponovno otvoriti bolovanje. Kako to dalje proizilazi iz ove obavijesti, dana 29.12.2023. godine odgovorni medicinski tehničar – anestetičar i glavna sestra klinike su kontaktirali tužiteljicu da dostavi medicinsku dokumentaciju, dakle, ista to ponovo nije učinila samoinicijativno. Kada je dana 03.01.2024. godine tužiteljica dostavila potrebnu dokumentaciju, istom nije pokriven period od 25. do 28.12.2023. godine. Iz navedenog sud zaključuje da je tužiteljica nerijetko zanemarivala čak i svoje obaveze za vrijeme privremene spriječenosti za rad. Tako se ista nije

redovno javljala na zakazane kontrole, nije blagovremeno i samoinicijativno dostavljala potrebnu dokumentaciju kojom bi opravdala izostanak s posla, zloupotrebila je svoje pravo na korištenje godišnjeg odmora (ne samo da korištenje nije najavljivala ubuduće, nego je insistirala na retroaktivnom zahtjevu za korištenje godišnjeg odmora), redovno je koristila neuobičajene načine komunikacije sa poslodavcem (putem telefona ili viber aplikacije), a dokumentaciju je dostavljala gotovo isključivo na insistiranje poslodavca. Tako sud zaključuje da je ista, uslijed svojih propusta da blagovremeno obavijesti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad, pribjegavala korištenju odsustva, koji je pri tome tokom 2023. godine i odobreno retroaktivno (01., 04. i 05.12.2023. godine, kako to proizilazi iz Izvještaja o ostvarenom radu i odsustvovanju za ovaj mjesec), iz čega se dalje izvodi zaključak da su ove povrede i postupci tužiteljice takve prirode da nije osnovano očekivati od tužene da nastavi radni odnos.

U konačnici, tužiteljica je u tužbi navela da je obaveza tužene kao poslodavca da brine za svoje radnike (uključujući i tužiteljicu), da je u više navrata tražila premještaj sa Klinike za anesteziologiju, a da tužena kao poslodavac nije ispunila svoju obavezu da je prebaci na radno mjesto koje odgovara njenim zdravstvenim sposobnostima. Međutim, sud ni u navedenom nije našao osnov koji bi pobijanu odluku činio nezakonitom. Naime, iz dokaza izvedenih tokom postupka, sud je stekao utisak da je tužiteljica preuzela aktivniju brigu o svom zdravlju i uzela aktivno učešće u postupku koji je prethodio otkazu ugovora o radu tek kada je postalo izvjesno da je počinjena teža povreda radne obaveze. Isti utisak je sud stekao i u pogledu zahtjeva tužiteljice da joj tuženi odobri korištenje dijela godišnjeg odmora za 2024. godinu, koji zahtjev je istakla tek nakon što je bilo evidentno da je ista neopravdano izostala s posla, iako je odredbom člana 9. stav 3. Ugovora o radu ugovoreno da način korištenja, vrijeme i trajanje godišnjeg odmora odobrava poslodavac posebnim rješenjem, što samo po sebi podrazumijeva djelovanje za ubuduće. Ovakvo postupanje tužiteljice još jednom ukazuje na njen nemar pri izvršavanju radnih obaveza, a njeno trenutno zdravstveno stanje je nužno moralo biti predmetom ranijeg ispitivanja, kada je ista bila u obavezi redovno pristupati na kontrole i voditi brigu o svom zdravstvenom stanju, za šta je tokom postupka dokazano da ista nije činila.

Tužiteljica je tokom postupka insistirala i na propustima u pogledu načina dostavljanja odluka tokom postupka koji je vođen kod tužene, navodeći da je njena adresa prebivališta u ulici ..., a ne na adresi ..., međutim, navedeno nije bilo od uticaja na odlučivanje u ovoj pravnoj stvari. Naime, usljed nemogućnosti dostave dopisa na adresu tužiteljice koja je bila evidentirana u matičnim evidencijama tužene, dana 14.02.2024. godine, putem Službe za kancelarijsko i arhivsko poslovanje, zahtjev za izjašnjenje od 19.01.2024. godine je objavljen na oglasnu ploču Zgrade Uprave JZU UKC Tuzla i Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju, te su po proteku roka od osam dana skinuti sa istih. Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči Ustanove i organizacionih jedinica u skladu sa članom 112. stav 3. Pravilnika o radu, smatra se da je predmetni dopis (zahtjev za izjašnjenje) dostavljen radniku - tužiteljici. Međutim, dana 08.02.2024. godine u 10:15 sati na Kliniku za anesteziologiju i reanimatologiju dolazio je M.M., ... tužiteljice. Tom prilikom je donio doznake za januar i uručena mu je kopija Zahtjeva za izjašnjenje sa oglasne ploče Klinike za anesteziologiju i reanimatologiju. Kao dokaz, napravljena je službena zabilješka koja je potpisana od strane N.N., M.M., J.S. i J.A. U konačnici, dana 15.02.2024. godine (sedam dana prije donošenja pobijane odluke) tužiteljica je dostavila svoje izjašnjenje pa je irelevantno na koji način joj je dostavljen predmetni zahtjev za izjašnjenje, iako sud ističe da je tužena u pogledu dostavljanja ovog zahtjeva u cijelosti postupila u skladu s relevantnim odredbama Pravilnika o radu, jer je nakon neuspjele dostave na poznatu adresu tužiteljice zahtjev za izjašnjenje dostavila objavljivanjem na oglasnoj ploči. S tim u vezi, sud nalazi da je nelogičan iskaz tužiteljice u ovom dijelu, jer sudu nije prihvatljiva

njena izjava u kojoj kaže da joj sin, koji je prethodno tuženoj dostavio njene doznake za bolovanje, nije predao i zahtjev za izjašnjenje. Također je protivrječan i nelogičan i dio njene izjave da je tužena nikada nije službeno obavijestila da postoji postupak vezano za otkaz te da je to čula od svog punomoćnika, jer je pretpostavka za angažovanje punomoćnika zapravo njegovo upoznavanje sa sadržajem postupka povodom kojeg se i angažuje. Drugim riječima, nelogično je da punomoćnik ima saznanja u vezi s postupkom povodom kojeg se angažuje prije stranke čije interese zastupa.

Sud je cijenio i ostatak tužiteljčinog iskaza iz kojeg proizilazi da je lošeg zdravstvenog stanja najmanje pet godina unazad i da je često bila na bolovanju, bilo joj je naporno raditi i uslovi su bili nikakvi. Navela je da se pismeno i usmeno obraćala poslodavcu vezano za teške uslove rada povezane sa zdravstvenim stanjem i to zahtjevom za premještaj na drugo radno vrijeme, ali nikad nije dobila odgovor. Tužiteljica navodi da je poslodavac nije upućivao na sistematske zdravstvene preglede, niti na vanredni sistematski pregled nakon što dođe na posao poslije bolovanja. Njene dijagnoze odnosile su se anksioznost, depresiju i prateće simptome, debljinu itd. Vezano za obavješćavanje poslodavca zbog bolovanja, navela je da se odmah ujutru javljala da neće doći na posao, jer ima već napravljen raspored, te otvori bolovanje i pošalje doznake po nekom ili sama ode. Kada se izostaje kraći period (dan ili dva) praksa je da se nekako uklopi sa godišnjim ili narađenim danima (kada se rade dežurstva ili kada dođe hitni slučaj ili operacija, ona ostaje u firmi pa to ide u narađene dane za koje se interno evidentiraju i iskoriste kada im zatreba). Dežurstva se plaćaju posebno, ali za produženo ostajanje nije imala posebnu naknadu, nego je to kompenzirano sa korištenjem slobodnih dana u narednom periodu. U decembru 2023. godine, u periodu od 25. - 28. decembra, nije mogla otvoriti bolovanje, jer joj nigdje nije bilo kartona, zavod je uzeo da pošalje na reviziju bolovanja, a zatim je prebačen u drugu ambulantu na S., gdje joj je rečeno da za taj period ne može opravdati bolovanje, a i na poslu je rečeno da nema ni godišnjeg ni narađenih dana, te da će se taj period tretirati kao neopravdan izostanak i da će dobiti otkaz. Nadalje, u januaru 2024. godine bila je na bolovanju koje je otvorila u novoj ambulanti na S. te ju je nazvala glavna sestra UKC-a rekavši da će dobiti otkaz, jer te dane ne može opravdati, te je ona zatvorila bolovanje i pala u depresiju. Prije odluke o otkazu navodi da je poslodavac nije pozvao da se izjasni vezano za povrede radne dužnosti, niti je znala da postoji neka procedura vezano za otkaz, sve dok u februaru nisu došli iz socijalne službe, oni su nešto popunili i ona je to potpisala te nije pročitala, ali bilo je neko izjašnjenje. Navodi da je to bila S., socijalna radnica koja je sve sastavila, ne rekavši šta joj se stavlja na teret jer nije bilo službeno, čak je predložila i da otvori novo bolovanje i odnijela je doznake, a poslije toga su je odveli na psihijatriju jer su mislili da će se ubiti. Međutim, iskaz tužiteljice sud je cijenio dijelom irelevantnim, a dijelom neuvjerljivim. Naime, tužiteljčin propust da se redovno javlja na kontrole i da se adekvatnije brine o svom zdravlju ne može se staviti na teret tuženoj pa je neosnovano njeno isticanje da je tužena nije slala na redovne i vanredne sistematske preglede. Navodi o tome da je zahtijevala premještaj na drugo radno mjesto proizilaze isključivo iz njenog iskaza, dok niti jedan drugi dokaz ne upućuje na to da je zahtijevala premještaj. Čak štaviše, iz njenog izjašnjenja proizilazi da često nije imala želje za radom, kao ni volje za životom. Prihvatljivi su tužiteljici navodi da se javljala odmah ujutro za slučaj bolovanja, što proizilazi i iz drugih dokaza izvedenih tokom postupka, ali je tužiteljica propuštala dostaviti tuženoj dokaze o privremenoj spriječenosti i isto je činila uglavnom na inicijativu odgovornih zaposlenika kod tužene. U konačnici, neuvjerljiv je i dio njene izjave u kojem je navela da joj u periodu od 25. do 28.12.2023. godine nigdje nije bilo kartona i da iz tog razloga nije mogla opravdati bolovanje. Navedeno iz razloga što je tužiteljica od 11.12.2023. godine do 22.12.2023. godine već bila na bolovanju pa je nejasno kako je karton izgubljen već prvog narednog radnog dana. Ovo posebno iz razloga što iz dokaza izvedenih tokom postupka proizilazi da se tužiteljica navedenog dana u jutarnjim satima, kada je trebala

doći na posao, telefonskim putem javila da će ponovo otvoriti bolovanje, ali nije dostavila potrebni obrazac.

Slijedom navedenog, sud je našao da je tužena, u skladu s odredbom člana 102. ZOR-a, tokom postupka dokazala da je tužiteljici otkazan ugovor o radu iz opravdanih razloga pa je donesena odluka kao u stavu I. izreke presude.

Odredbom člana 106. stav 2. tačka a) ZOR-a propisano je da ako sud utvrdi da je otkaz nezakonit može poslodavca obavezati da vrati radnika na rad, na njegov zahtjev, na poslove na kojima je radio ili druge odgovarajuće poslove i isplati mu naknadu plaće u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio i nadoknadi mu štetu.

Na okolnost utvrđivanja visine plate koju bi tužiteljica ostvarila da joj nije otkazan ugovor o radu provedeno je vještačenje po vještaku ekonomske struke J.A. i to po nalazu i mišljenju od 28.02.2025. godine. Iz nalaza vještaka proizilazi da je, primjenjujući visinu neto satnice od 2,75 KM od 01.01.2023. godine, odnosno 3,00 KM počev od 01.06.2024. godine, koeficijent radnog mjesta od 2,7, uslove rada u visini od 11% na osnovnu plaću te naknadu po osnovu minulog rada u visini od 12,50% (za 25 godina radnog staža), tužiteljica trebala ostvariti naknadu plate, da joj nije otkazan ugovor o radu, za period od 29.01.2024. godine do 31.12.2024. godine u ukupnom iznosu od 18.742,46 KM, odnosno nakon umanjavanja poreza na dohodak iznos od 17.363,21 KM. Obračunati doprinosi za PIO na iznos neisplaćenih neto plata utvrđeni su u ukupnom iznosu od 6.247,42 KM. Sud je nalazu i mišljenju vještaka u cijelosti poklonio vjeru, nalazeći da je isti urađen u skladu s pravilima struke te da je u potpunosti podudaran s obračunom tužene, a ni stranke mu nisu prigovorile.

Međutim, navedeni zahtjev je akcesorne prirode i u cijelosti zavisi od utvrđenja da li je odluka o otkazu ugovora o radu nezakonita pa kako sud nije utvrdio da je ova odluka u konkretnoj pravnoj stvari nezakonita, to nije bilo osnova za usvajanje ovog zahtjeva, shodno čemu je o istom donesena odluka kao u stavu II izreke presude.

Odluku o troškovima parničnog postupka, sud je donio na osnovu odredaba članova 383., 386., 387. i 396. ZPP-a te članova 12. i 13. Tarife o nagradama i naknadi za rad troškova advokata (Službene novine FBiH 22/04 i 24/04). Tužiteljica je potraživala troškove postupka koji se odnose na troškove za sastav tužbe, zastupanje na pripremnom ročištu i na ročištu za glavnu raspravu u iznosima od po 842,40 KM, iznose od po 421,20 KM na ime zastupanja na nastavku pripremnog ročišta i nastavku ročišta za glavnu raspravu, sve s uračunatim PDV-om, te iznos od 250,00 KM na ime troškova vještačenja, odnosno troškove u ukupnom iznosu od 3.619,60 KM. Tužena nije opredijelila zahtjev za naknadu troškova postupka.

Kako tužiteljica nije imala uspjeha u postupku, to je sud njen zahtjev za naknadu troškova postupka odbio u cijelosti.

Iz svih naprijed navedenih razloga sud je donio odluku kao u izreci presude.

Sudija
Emir Sinanović

Pouka o pravnom lijeku: Protiv ove presude dopuštena je žalba Kantonalnom sudu u Tuzli u roku od 15 (petnaest) dana od dana prijema prijepisa presude. Žalba se podnosi putem ovog suda, u dovoljnom broju primjeraka za Sud i protivnu stranku.