

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 58 0 Rs 092256 17 Rev
Sarajevo, 06.04.2017. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Amre Hadžimustafić, kao predsjednice vijeća, Fatime Mrdović i mr sci Danice Šain, kao članica vijeća, u pravnoj stvari tužitelja: 1. E. Pr. iz M., O. bb, 2. E. Z. iz M., Z. 10, 3. F. H. iz M., .. ulica 7, 4. J. Š. iz M., L. 81, 5. D. K. iz M., K. bb, 6. E. S. iz M..., G. J. bb, koje zastupaju punomoćnici E. P., G. D., Z. P., S. F., E. A., D. B. i A. S., svi diplomirani pravnici i zaposlenici U. "V. p. BiH" S., ul. S. H. 66A, protiv tuženog J.P. "K.." d.d. M., O. bb, koga zastupaju punomoćnici M. K. i S. G., advokati iz M..., radi utvrđenja diskriminacije – mobinga, kršenja prava iz radnog odnosa i naknade štete, v.sp. 12.000,00 KM, odlučujući o reviziji tužitelja izjavljenoj protiv presude Kantonalnog suda u Mostaru, broj 58 0 Rs 092256 12 Rsž od 09.11.2016. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 06.04.2017. godine, donio je

P R E S U D U

Revizija se odbija.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Mostaru, broj 58 0 Rs 092256 11 Rs od 10.09.2012. godine je odbijen u cijelosti tužbeni zahtjev koji glasi:

"Utvrđuje se da je tuženi J.P. K.. d.d. M., zastupan po zastupniku v.d. direktoru V. M. K., izvršio mobing nad tužiteljima od 1. do 6. jer je preduzimanjem radnji nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu i ponavljanjem istih kod tužitelja stvorio ponižavajući efekat, što je za posljedicu imalo degradaciju radnih uslova ili profesionalnog statusa tužitelja, čime je povrijedio pravo na jednako postupanje i nediskriminaciju tužitelja.

Nalaže se tuženom da prestane sa mobingom, te posebno da preduzme neophodne i zakonom predviđene korake i radnje, s ciljem da se prestane sa daljim kršenjem prava tužitelja na jednako postupanje tokom rada i u vezi sa radom, u skladu sa poslovima i zadacima radnog mjesta na koje su tužitelji rapoređeni, u roku od 15 dana.

Nalaže se tuženom da na ime naknade nematerijalne štete zbog povrede prava ličnosti, ugleda i časti isplati tužiteljima iznos od po 2.000,00 KM ili ukupno 12.000,00 KM, sa zakonskom zateznom kamatom počev od dana podnošenja tužbe pa do konačne isplate, sve u roku od 15 dana. Tuženi je dužan naknaditi tužiteljima troškove parničnog postupka u roku od 15 dana".

Tužitelji su obavezani da tuženom solidarno naknade troškove postupka u iznosu od 3.580,20 KM, u roku od 15 dana.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Mostaru, broj 58 0 Rs 092256 12 Rsž od 09.11.2016. godine je žalba tužitelja odbijena kao neosnovana i presuda prvostepenog suda potvrđena.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tužitelji pobijaju drugostepenu presudu zbog povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava. Predlažu da ovaj sud usvoji reviziju i preinači pobijanu presudu tako što će u cijelosti usvojiti tužbeni zahtjev, ili da pobijanu presudu ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

Odgovor na reviziju nije podnesen.

Revizija nije osnovana.

Predmet ovog spora je zahtjev tužitelja za ostvarivanje sudske zaštite u smislu odredaba Zakona o zabrani diskriminacije¹. Tužbom se traži da sud utvrdi da tuženi nad tužiteljima vrši diskriminaciju u obliku mobinga, te da mu se naloži da prestane sa mobingom, i da tužiteljima naknadi nematerijalnu štetu zbog povrede prava ličnosti, ugleda i časti.

Nižestepeni sudovi su, na osnovu nespornih činjenica i dokaza koji su izvedeni na glavnoj raspravi, utvrdili da su tužitelji zaposlenici tuženog i da obavljaju poslove inkasanta. Među parničnim strankama je bilo sporno da je tuženi vršio mobing nad tužiteljima, tako što je zakonska zastupnica tuženog na razne načine na tužitelje vršila psihički pritisak u svrhu naplate naknade za odvoz smeća od domaćinstava u gradu M., lično pozivajući tužitelje na njihove mobilne telefone i zahtijevajući od njih da se posebno potrudu tokom vikenda i naplate potraživanja u što većem iznosu, a od tužiteljica E. Z., F. H. i J. Š., kao ženskih osoba, i da se posebno srede i dotjeraju kako bi izgledale ljepše, jer će u suprotnom ostati bez posla, a što je kod tužitelja stvorilo osjećaj nelagode, nemoći, poniženja, prijetnji i straha za radno mjesto. U pogledu tih činjenica, nižestepeni sudovi su utvrdili da ponašanje zakonske zastupnice tuženog nije imalo za cilj degradaciju prava tužitelja ili njihovog profesionalnog statusa, nego da se radilo o nastojanju direktora preduzeća koje obavlja uslužnu djelatnost, da poboljša radnu disciplinu i radni efekat tužitelja, a sve u funkciji ostvarivanja većeg prihoda preduzeća.

Prigovor revidenta da je drugostepeni sud učinio povredu odredaba parničnog postupka iz člana 8. i 221. Zakona o parničnom postupku (dalje: ZPP)², i da je to bilo od uticaja na donošenje zakonite i pravilne presude nije osnovan.

Naime, prvostepeni sud je na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja zaključio da zahtjev tužitelja nije osnovan, a to je i zaključak drugostepenog suda, koji je žalbu tužitelja u cijelosti odbio i prvostepenu presudu potvrdio.

¹ „Službeni glasnik BiH“ br. 59/09 i 66/16

² “Službene novine F BiH“ br. 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15

Revident pravilno primjećuje da je drugostepeni sud u ovom predmetu pogrešno obrazložio primjenu pravila o teretu dokazivanja, koje je odredbom člana 15. Zakona o zabrani diskriminacije (*lex specialis*) drugačije regulisano u odnosu na opšte pravilo iz Zakona o parničnom postupku.

Obaveza tužitelja u sudskom postupku u kojem se zahtijeva zaštita od diskriminacije je da učini vjerovatnim da je u njegovom slučaju došlo do diskriminacije, dok teret dokazivanja da do diskriminacije nije došlo, kao negativne činjenice, leži na suprotnoj strani, tj. tuženom. U ovom slučaju je drugostepeni sud svoju odluku zasnovao na zaključku da tužitelji u ovom postupku nisu dokazali da je nad njima izvršen mobing, odnosno da je ponašanje direktorice imalo za cilj ili za posljedicu degradaciju radnih prava tužitelja ili njihovog profesionalnog statusa. Međutim, drugačija primjena pravila o teretu dokazivanja od strane drugostepenog suda nije bila od uticaja na pravilnost i zakonitost donesene presude, budući da je zaključak prvostepenog suda o neosnovanosti tužbenog zahtjeva donesen na osnovu pravilne primjene člana 15. Zakona o zabrani diskriminacije.

Zaključak nižestepeni sudova je da tužitelji nisu diskriminirani odnosno uznemiravani na radnom mjestu, jer postupci direktorice tuženog i radnje koje je ona preduzimala nisu imale za cilj degradaciju radnih uslova ili profesionalnog statusa tužitelja. Sudovi su, naime, utvrdili da je direktorica tuženog tražila od tužitelja da se maksimalno angažuju na poslu, ali da je to bilo sa ciljem da se poboljša radna disciplina i radni efekat tužitelja. Tužitelji su dobili i opomene pred raskid ugovora o radu zbog neizvršavanja obaveza iz radnog odnosa, i to je kod njih izazvalo opravdan strah od gubitka posla, ali su, po ocjeni nižestepeni sudova, opomene uslijedile s namjerom da se promijeni odnos tužitelja prema radu i njihovi rezultati, a ne s ciljem povrede njihovog dostojanstva. U konkretnom slučaju se, po ocjeni nižestepeni sudova, radilo o donošenju odluka zakonskog zastupnika u okviru njegovih zakonskih ovlaštenja, koje su se jednako odnosile na sve zaposlenike, a ne o odlukama koje su donesene sa ciljem ugrožavanja radnog mjesta pojedinih zaposlenika, u konkretnom slučaju tužitelja, ili stvaranja za njih neprijateljske, ponižavajuće i uvredljive radne atmosfere.

Pravilna je ocjena nižestepeni sudova da postupci rukovodioca, odnosno odgovornog lica u privrednom subjektu, čija je svrha bila poboljšanje rezultata rada svih zaposlenika, u konkretnom slučaju ne predstavljaju uznemiravanje na radnom mjestu, niti mogu imati ponižavajući efekat za određenog pojedinca ili grupu. Upozoravanje zaposlenika na obavljanje radnih dužnosti, i davanje naloga zaposlenicima da u okviru postojećeg rasporeda radnog vremena pokušaju na optimalan način izvršiti posao naplate potraživanja od korisnika usluga, kako je to u konkretnom slučaju činila direktorica tuženog, je pravilno ocijenjeno kao redovno postupanje direktorice u okviru zakonom propisanih ovlaštenja, koje uključuje i mogućnost donošenja odluke o otkazu zbog neizvršavanja radnih obaveza. U takvom postupanju nižestepeni sudovi nisu uočili niti jedan element diskriminacije u odnosu na tužitelje. Nasuprot tvrdnjama tužitelja da je nad njima izvršena diskriminacija, sudovi su na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja izveli zaključak da su svi zaposlenici tuženog bili isto tretirani u pogledu izvršavanja svojih obaveza, a da su sporne opomene pred otkaz uslijedile nakon što je uočeno da određeni zaposlenici svoje obaveze ne izvršavaju.

Činjenica da je kod svih tužitelja strah od egzistencijalne ugroženosti izazvala neprijatne i negativne emocije, a što je utvrđeno vještačenjem po vještaku neuropsihijatru, ni po ocjeni ovog suda nije dovoljna za zaključak da se radi o posljedicama izvršenog mobinga, jer su te negativne emocije karakteristične i prisutne kod svih zaposlenika zbog teške ekonomske situacije i straha za egzistenciju, i nisu svojstvene samo tužiteljima.

Imajući u vidu činjenično stanje koje su utvrdili nižestepeni sudovi, ovaj sud je ocijenio, da i pored toga što je drugostepeni sud pogrešno obrazložio primjenu pravila o teretu dokazivanja, u konkretnom slučaju nije došlo do pogrešne primjene materijalnog prava.

Sagledavajući cjelokupno utvrđeno činjenično stanje, za koje je vezan revizijski sud, ni ovaj sud u istom nije našao elemente različitog postupanja prema tužiteljima, odnosno isključivanje ili ograničavanje njihovih prava u obliku mobinga, kao oblika nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenih.

Radnje koje je preduzimao poslodavac, odnosno njegov zakonski zastupnik, u cilju efikasnije organizacije posla i radne discipline, i koje su se odnosile na sve zaposlenike, ni po ocjeni ovog suda ne predstavljaju mobing. Ni činjenica da su tužitelji dobili opomene pred otkaz zbog neizvršavanja radnih obaveza, ukoliko su iste date u skladu sa zakonskim ovlaštenjima, a što u ovom postupku nije osporavano, ne mogu se smatrati oblikom diskriminacije, osim ako za cilj imaju ugrožavanje radnog mjesta tužitelja, ili imaju sistematski i ponižavajući karakter, što u ovom postupku nije utvrđeno.

Imajući u vidu gore navedeno ovaj sud je utvrdio da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, kao ni razlozi na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, pa je reviziju na osnovu odredbe člana 248. ZPP odbio kao neosnovanu.

Predsjednik vijeća
Amra Hadžimustafić, s.r.