

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 58 0 Rs 166475 18 Rev
Sarajevo, 17.07.2018. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Fatima Imamović, kao predsjednica vijeća, Suad Kurtović i Zlata Džafić, kao članovi vijeća, u pravnoj stvari tužitelja: R. A. iz M..., koga zastupa punomoćnik S. Z., advokat iz M..., protiv tuženog Kanton... (za Ministarstvo...), koga zastupa Kantonalno javno pravobranilaštvo..., radi diskriminacije iz oblasti rada, odlučujući o reviziji tuženog protiv presude Kantonalnog suda u Mostaru broj: 58 0 Rs 166475 18 Rsž 2 od 17.04.2018. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 17.07.2018. godine, donio je sljedeću:

P R E S U D U

Revizija se usvaja i obje nižestepene presude preinačavaju tako da se tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži da se:

- utvrdi da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje prema A. R. na način da je tužitelja kao zaposlenika tuženog onemogućio da obavlja rad, te mu nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće.
- shodno prednjem utvrđenju obaveže tuženog da omogući tužitelju da obavlja rad, te mu isplaćuje propisanu plaću za taj rad, do okončanja žalbenog postupka pred P.o. Ministarstva... po žalbi tužitelja na odluku tuženog broj ..., u roku od 5 dana i pod prijetnjom izvršenja,
- tuženi obaveže isplatiti tužitelju na ime plaće tj. naknade plaće za period od ... godine do ... godine iznos od po ... mjesečno, te za period od ... godine do ... godine iznos od ..., sve zajedno sa zakonskom zateznom kamatom računatom počev od ... godine i dospelosti svakog mjesečnog iznosa, s tim da mjesečni iznosi dopijevaju do kraja mjeseca tako da zakonska zatezna kamata teče od prvog dana u narednom mjesecu,
- tuženi obaveže isplatiti tužitelju na ime doprinosa na plaće tj. naknade plaće i iz plaće tj. naknade plaće za penzijsko i invalidsko osiguranje za vremenski period od ... godine do ... godine iznos od ... KM,

kao i sa zahtjevom za naknadu troškova parničnog postupka, zajedno sa zakonskom zateznom kamatom od dana donošenja ove presude pa do isplate,

odbija, kao neosnovan.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Mostaru broj: 58 0 Rs 166475 12 Rs od 30.10.2017. godine:

Utvrđuje se da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje prema A. R. na način da je tužitelja kao zaposlenika tuženog onemogućio da obavlja rad, te mu nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće.

Shodno prednjem utvrđenju obavezuje se tuženi da omogući tužitelju da obavlja rad, te mu isplaćuje propisanu plaću za taj rad, do okončanja žalbenog postupka pred P.o. Ministarstva... po žalbi tužitelja na odluku tuženog broj ...

Odbija se tužitelj kojim od tuženog potražuje na ime naknade nematerijalne štete prouzrokovane diskriminacijom isplatiti tužitelju iznos od 2.000,00 KM zajedano sa zakonskom zateznom kamatom počev od ... godine pa do isplate, u roku od 15 dana i pod prijetnjom izvršenja.

Tuženi je dužan isplatiti tužitelju na ime plaće tj. naknade plaće za period od ... godine do ... godine iznos od po ...KM mjesečno, te za period od ... godine do ... godine iznos od ... KM, sve zajedno sa zakonskom zateznom kamatom računatom počev od ... godine i dospelosti svakog mjesečnog iznosa , s tim da mjesečni iznosi dopijevaju do kraja mjeseca tako da zakonska zatezna kamata teče od prvog dana u narednom mjesecu.

Tuženi je dužan isplatiti tužitelju na ime doprinosa na plaće tj. naknade plaće i iz plaće tj. naknade plaće za penzijsko i invalidsko osiguranje za vremenski period od ... godine do ... godine iznos od ... KM.

Tuženi je dužan naknaditi tužitelju troškove ove parnice u iznosu od 3.081,50 KM, zajedno sa zakonskom zateznom kamatom od dana donošenja ove presude pa do isplate.

Drugostepenom presudom Kantonalnog suda u Mostaru broj: 58 0 Rs 166475 18 Rsž 2 od 17.04.2018. godine žalba tuženog u odluci o troškovima parničnog postupka se uvažava, rješenje o troškovima postupka se preinačava na način da je tuženi na ime troškova parničnog postupka tužan isplatiti tužitelju iznos od 1.270,00 KM, umjesto ranije dosuđenog iznosa od 3.081,50 KM.

U ostalom dijelu žalba tuženog se odbija i prvostepena presuda potvrđuje.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tuženi pobija navedenu presudu drugostepenog suda u dosuđujućem dijelu zbog povreda odredaba parničnog postupka iz člana 209. Zakona o parničnom postupku koja je učinjena u postupku pred drugostepenim sudom i pogrešne primjene materijalnog prava, sa prijedlogom revizijskom sudu da usvajanjem revizije obje nižestepene presude preinači na način da odbije tužbeni zahtjev tužitelja ili pak pobijanu presudu drugostepenog suda ukine i predmet vrati na ponovni postupak.

Tužitelj nije podnio odgovor na reviziju.

Revizija je osnovana.

Ispitujući pobijanu presudu u svemu saglasno odredbama člana 241. Zakona o parničnom postupku („Službene novine FBiH“, broj: 53/03, 73/05, 19/06 i 98/15), prema kojima se, saglasno odredbi člana 106. stav (1) Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku („Službene novine FBiH“, broj: 98/15), ima provesti postupak u ovoj pravnoj stvari - u daljem tekstu: ZPP, revizijski sud je utvrdio da je pobijanom presudom u njenom pobijanom dijelu materijalno pravo pogrešno primijenjeno.

Revident drugostepenu presudu pobija i zbog povrede odredaba parničnog postupka (član 240. stav 1. tačka 1. ZPP) a u obrazloženju revizije ne navodi u čemu se ogleda taj revizijski razlog, dosljedno čemu se ostvarenje navedenog revizijskog osnova nije moglo prihvatiti.

Međutim, ostvaren je revizijski prigovor pogrešne primjene materijalnog prava.

Naime, posebnom antidiskriminacijskom tužbom tužitelj traži zaštitu od diskriminacije od strane tuženog.

Slijedom činjeničnih utvrđenja prvostepenog suda, koja je kao pravilna prihvatio i drugostepni sud, proizlazi:

- tužitelj je odlukom Uprave... raspoređen na radno mjesto Inspektor...,
- rješenjem Uprave... broj: ... od godine tužitelju prestaje radni odnos zbog navršenih 40 godina penzijskog staža s danom ... godine,
- tužitelja na ovo rješenje izjavljuje žalbu odboru... dana ... godine, o kojoj nije odlučeno,
- nakon rješenja o mjeri osiguranja u predmetu Općinskog suda u Mostaru broj: 58 0 Rs 166475 15 Rs od 09.11.2015. godine, a koje je potvrđena rješenjem Kantonalnog suda u Mostaru od 15.12.2015. godine u cijelosti, tužitelj je vraćen na radno mjesto inspektora kod tuženog..., od ... godine do okončanja postupka pred odborom... a po žalbi tuženog,
- tužitelj nije bio zadužen poslovima i radnim zadacima shodno svom radnom mjestu, nakon ulaganja žalbe na Rješenje o prestanku radnog odnosa, od ... godine i nakon što je tužitelj odlukom suda vraćen na poslove kod tuženog.

Iskazujući spornost pitanja da li je tuženi povrijedio pravo tužitelja na jednako postupanje, na način da ga je kao zaposlenika onemogućio za obavljanje rada i nije mu isplatio plaće i ostale naknade, da li je nezakonita odluka tuženog... broj ... od ... godine, a shodno navedenom da li je onda sporno potraživanje naknade plaće i nematerijalne štete iz osnova diskriminacije i ostvarenih plaća za sporni period, kao i uplate doprinosa na plaću i iz plaće tužitelja, gdje se tužbenim zahtjevom traži da se utvrdi da je tuženi povrijedio pravo na jednako postupanje prema tužitelju jer ga je kao zaposlenika onemogućio da obavlja rad, budući da mu ne daje nikakve radne zadatke, ni plaću ni ostale naknade, nakon donošenja Rješenja o otkazu zbog odlaska u penziju, prvostepeni sud utvrđuje, a drugostepeni sud prihvata, navedena činjenična utvrđenja:

- iz rješenja o prestanku radnog odnosa zbog navršenih 40 godina penzijskog/mirovinskog staža broj ... od ... godine;
- tužitelju kao policijskom službeniku raspoređenom na radno mjesto inspektora u PS..., prestaje radni odnos s danom ... godine,
- u obrazloženju se navodi da je od strane Uprave ... dostavljen prijedlog za donošenje Rješenja o prestanku radnog odnosa dopisom broj ... od ... godine za tužitelja zbog navršenih 40 godina penzijskog/mirovinskog staža, te da je uvidom u personalni dosije tužitelja utvrđeno da ima navršenih 40 godina penzijskog/mirovinskog staža,
- tužitelju se omogućava pravo žalbe na rješenje putem P.o. ... u roku od 15 dana od dana prijema rješenja, što je tužitelj i učinio dana ... godine,
- u žalbi tužitelj ističe da prema podacima MIO/PIO nije navršenih 40 godina penzijsko/mirovinskog staža, jer mu tuženi nije uplatio doprinose, za dodatni radni staž tzv. beneficija za period ... do ... godine, čime nisu ispunjeni uvjeti iz člana 122. st. 1. t. c. Zakona o policijskim službenicima u HNK (nedostaju uplate za 3 godine i 8 mjeseci) te neće biti u mogućnosti ostvariti pravo na mirovinu čime ga poslodavac dovodi svjesno na egzistencijalni minimum, te zbog svega predlaže da P.o. ovu žalbu uvaži i poništi prvostupanjsko rješenje.

Slijedom navedenih činjeničnih utvrđenja nižestepeni sudovi, pozivom na pravila materijalnog prava sadržanim u:

- odredbi člana 124. st. 4. Zakona o policijskim službenicima HNK, kojim je propisano da se odluke P.o., temelje na zakonu i na potpuno i pravilno utvrđenim činjenicama, odluke P.o. su konačne, s tim da mogu biti predmet sudskog preispitivanja saglasno važećim zakonima i dostavljaju se podnosiocu žalbe u roku od 8 dana od dana donošenja, stavom u 6. kojeg člana je propisano da žalba podnesena P.o. odgađa izvršenja odluke ukoliko nije drugačije propisano ovim zakonom,

pri čemu radno pravo FBiH ne navodi doslovno mobing kao oblik diskriminacije radnika, ali je osim oblika diskriminacije pomenutih u članu 5. st. 1. Zakona o radu navedeno da u nepovoljniji položaj kao zaposlenici ne mogu biti stavljena ni lica povodom drugih pitanja

koja proističu iz radnog odnosa, a mobing to jeste, ukoliko se njegovo postojanje u postupku dokaže, jedan od oblika diskriminacije prema članu 4. st. 3. Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09) jeste mobing, koji se definiše kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa zaposlenog, odredbom člana 6. kojeg zakona se propisuje da se ovaj zakon primjenjuje na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta BiH, općinskih institucija i tijela, te pravnih osoba s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, u svim a posebno u sljedećim oblastima života...a) zapošljavanju, rada i radnih uvjeta, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i radne uvjete, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja sa posla,

- odredbi člana 12. ovog Zakona, kojim je propisano da su lice ili grupa lica koja su izložena bilo kojem obliku diskriminacije, prema odredbama ovog zakona, ovlašćeni da podnesu tužbu i da traže: utvrđivanje da je tuženi povrijedio tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je preduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđivanje diskriminacije); zabranu poduzimanja radnji kojima se krši ili se može prekršiti tužiočevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije); da se nadoknadi materijalna i nematerijalna šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim zakonom (tužba za nadoknadu štete), s tim da kada se svi zahtjevi zasnivaju na istom činjeničnom i pravnom osnovu, zahtjevi se mogu istaknuti zajedno (kumulativno) u jednoj tužbi o kojoj se odlučuje u parničnom postupku, ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i ako je isti sud stvarno nadležan za svaki od tih zahtjeva,
- odredbi člana 15. st. 1. i 2. ovog Zakona, kojim je propisano da u slučajevima kada osoba ili grupa osoba navode činjenice u postupku iz člana 12. ovog zakona, potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena, navodni prekršilac dužan je dokazati da nije prekršio načelo jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije u predmetu rasprave, a u slučajevima u kojima osoba smatra da je snosila posljedice diskriminacije,

a da je kod mobinga prisutno u osnovi nedopušteno i neopravdano različito postupanje u odnosu na grupu ili pojedinca čije se pravo ne vrijeđa, ovaj da postoji kada takvo različito postupanje dovede do povrede dostojanstva, ugleda, zdravlja, pogoršava uslove rada, ličnog i profesionalnog integriteta, mobing da je vid diskriminacije po Zakonu o zabrani diskriminacije i definiše se bez obzira na razloge iz kojih se dogodio, pa potom:

- odredbi člana 122. stava 1. tačka c. Zakona o policijskim službenicima HNK-a, kojim je propisano da policijskom službeniku prestaje radni odnos kad navršši 65 godina života i zakonom propisani mirovinski staž ili 40 godina penzijskog/mirovinskog staža,

- odredbi čl. 86. Zakona o radu stav 1. tačka 3. kojim je propisano da zaposleniku sa navršениh 65 godina života i 20 godina staža odnosno navršениh 40 godina staža osiguranja prestaje radni odnos,
- odredbi člana 30. Zakona o penzijsko/ mirovinskog i invalidskom osiguranju F BiH, kojim je propisano u stavu 2. da osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navršи 40 godina penzijskog staža bez obzira na godine života, a penzijski staž obuhvaća sve vrijeme što ga je osiguranik proveo u radnom odnosu i na radu izjednačenim s radnim odnosom kao i vrijeme koje je osiguranik proveo izvan rada, a koje se po zakonu priznaje u penzijski staž osiguranja,

u određenim slučajevima, odnosno za obavljanje određenih poslova, staž osiguranja se računa sa povećanim trajanjem što se može odnositi i na konkretnu pravnu stvar, pri čemu:

- uvidom u dopis Sektora ... broj ... od ... godine se utvrđuje da je inspekcija... izvršivši uvid u zahtjeve policijskih službenika među kojima je i tužitelj - predlagatelj i konstatirala da je tužitelj podnio žalbu na rješenje o prestanku radnog odnosa zbog navršениh 40 godina mirovinskog staža, o kojoj žalbi P.o... nije odlučio ,tako da rješenja nisu konačna te da ista nisu izvršna,

dakle, da bi radni odnos po osnovu ispunjavanja uvjeta za penziju/mirovinu prestao, potrebno je da se ispune zakonom propisani uvjeti, da je odluka donesena od strane poslodavca konačna, da je uposleniku odjavljen nadležnog Zavoda MIO/PIO, što se materijalizira dokazima, a da je odredbom člana 2. Zakona o zabrani diskriminacije propisano da će se diskriminacija, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključenje, ograničenje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim i pretpostavljenim osnovama prema bilo kojoj osobi ili grupi osoba na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojoj osobi onemogućу ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima javnog života, dakle, suština nejednakog postupanja jeste neposredna diskriminacija koja je propisana i članom 3. Zakonom o zabrani diskriminacije, kojim se kaže da je neposredna diskriminacija svako različito postupanje po osnovama određenim u čl. 2. ovog zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedeno ili je bila ili je mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama, a da je tužitelj dokazao da je i dalje u radnom odnosu kod tužene, slijedom čega i za tužitelja i tuženog traju prava i odgovornosti subjekata radnog odnosa, tužitelj je dokazao da mu tuženi nije omogućуio da obavlja poslove i zadatke na koje je raspoređen, jer mu nisu bili davani radni zadaci, mada je tužitelj uredno dolazio na posao i registrirao se, izvode zaključak da je tuženi povrijedio pravo tužitelja na jednako postupanje, a tužitelj i dalje svoja prava crpi iz radnog odnosa, kao i ostali službenici i

namještenici na poslovima i radnim zadacima u ..., koji zaključak opredjeljuje njihovu odluku o usvajanju tužbenog zahtjeva tužitelja kojim tužitelj od tuženog traži pravo na jednako postupanje na način da tužitelju omogući da obavlja rad uz isplatu plaće odnosno naknade plaće utvrđene provedenim vještačenjem po vještakinji finansijske struke S. A., dipl. ecc.

S obzirom da Rješenje br. broj ... od ... godine, nije konačno, te shodno takvom utvrđenju poprimaju da je u cijelosti osnovan i tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži da se tuženi obveže da tužitelju omogući da obavlja rad, te mu isplaćuje propisanu plaću za taj rad, do okončanja žalbenog postupka pred P.o. ..., po žalbi tužitelja na odluku tuženog broj

Po ocjeni revizijskog suda, izloženi stavovi nižestepnih sudova o ostvarenju materijalno pravnih pretpostavki koji opravdavaju osnovanost tužbenog zahtjeva tužitelja u ovoj pravnoj stvari nemaju svoje uporište u pravilima materijalnog prava primjenom kojih se ima sagledati razrješenje navedenog spornog odnosa.

Pravilnom primjenom materijalnog prava, slijedom označenih činjeničnih utvrđenja nižestepnih sudova, sagledavanim u odnosu na predmet raspravljanja omeđen tužbenim zahtjevom tužitelja, proizlazi zaključak o neosnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja.

Naime, slijedom jurisprudencije Ustavnog suda Bosne i Hercegovine sadržanoj u Odluci o Dopustivosti broj AP-1079/18 od 6. juna 2018. godine, u skladu sa kojim, prihvatajući izraženi stav Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine sadržan u njegovoj presudi broj. 65 0 Rs 178479 16 Rev od 28. novembra 2017. godine, da prema odredbama člana 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije diskriminacija je definisana kao svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekala, veze sa nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, polnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

Pod isključivanjem se podrazumijeva da je određenoj grupi onemogućen pristup određenim pravima i slobodama, a drugima nije, ograničavanje znači da je određenoj grupi osoba, zbog njihovih karakteristika, uživanje određenih prava i sloboda omogućeno ali sa ograničenjem, ne u istoj mjeri kao ostalim, dok davanje prednosti je situacija u kojoj je jedna grupa u povlaštenoj poziciji, iako za to nema zakonskih uvjeta. Osnovni elementi diskriminacije su različiti i nepovoljan tretman pojedinca koji je rezultat državnih mjera kojim se zahtjeva određeno pojašnjenje, nameću ili negiraju određene kvalifikacije, daju ili negiraju mogućnosti i uporednih grupa osoba koje su u istoj ili sličnoj situaciji tretirane povoljnije, odnosno poređenje sa drugim osobama koje se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji, a koja je znatno povoljnija za te osobe spram onoga što uživa diskriminirani.

Kod dokazivanja postojanja diskriminacije postoji princip podjele tereta dokazivanja između tužitelja i tuženog. Obaveza tužitelja, žrtve diskriminacije, je da dokaže činjenice na osnovu kojih se može zaključiti da je došlo do diskriminacije, odnosno, mora dokazati da je došlo do različitog tretmana, dok tuženi, lice za koje se tvrdi da je izvršilo diskriminaciju može pobiti postojanje iste na dva načina i to da tužitelj nije u istoj ili sličnoj situaciji sa osobom sa kojom se poredi i da se različit tretman ne zasniva na osnovu za koji se tvrdi da se zasniva.

Iz navedenog proizilazi da je tužitelj kao žrtva eventualne diskriminacije bio u obavezi da uvjeri sud da je tuženi izvršio radnju zbog koje je protiv njega podnesena tužba i učini vjerovatnim da postupanje tuženog prije donošenja odluke nadležnog organa po njegovoj žalbi o prestanku radnog odnos zbog ostvarenja uvjeta za penziju na način da onemogućava tužitelju ostvarenje prava iz radnog odnosa predstavlja akt direktne ili indirektno diskriminacije. Na tužitelju je ležao teret dokazivanja da postoje određene činjenice na kojima se može utemeljiti presumpcija o postojanju izravne ili posredne diskriminacije na koji je način došlo do povrede jednakog postupanja. Nakon toga teret dokaza je na tuženom koji mora dokazati da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.

Suprotno tvrdnjama tužitelja, koje u cijelosti prihvataju i nižestepeni sudovi, po ocjeni revizijskog suda osnovom izvedenih dokaza tuženi je dokazao da nije bilo različitog ili nepovoljnog tretmana tužitelja nakon donošenja rješenja U.p. ... broj: ... od ... godine kojim tužitelju prestaje radni odnos zbog navršenih 40 godina penzijskog staža s danom ... godine, kao i da je tuženi kod donošenja ovoga rješenja postupao u skladu sa zakonom, da suprotno tome tužitelj nije dokazao da je došlo do različitog tretmana odnosno do diskriminacije, jer činjenica da je tuženi postupio u skladu sa ovim rješenjem dok isto nije postalo konačno, po shvaćanju i ovog suda nije dokaz da je tuženi postupajući na taj način povrijedio njegova prava, koja ovaj i nadalje ostvaruje nakon podnošenja žalbe nadležnom organu, zavisno od njegove odluke.

Iz navedenih razloga ovaj sud, protivno izloženim razlozima nižestepeni sudova o osnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja, nalazeći da su revizijske tvrdnje tuženog koje se odnose na pogrešnu primjenu materijalnog prava zasnovane na valjanom pravnom osnovu, pa ih njihovim uvažavanjem i prihvata.

Saglasno izloženom valjalo je reviziju tuženog, saglasno odredbama člana 250. stav 1. ZPP-a, usvojiti i preinačiti obje nižestepene presude u svemu kao u izreci ove presude.

Predsjednica vijeća
Fatima Imamović, s.r.