

BOSNA I HERCEGOVINA
FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE
VRHOVNI SUD
FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE
Broj: 65 0 Rs 647009 22 Rev
Sarajevo, 29.09.2022. godine

Vrhovni sud Federacije Bosne i Hercegovine u Sarajevu, u vijeću sastavljenom od sudija: Fatima Imamović, kao predsjednica vijeća, Suad Kurtović i Snježana Malešević, kao članovi vijeća, u pravnoj stvari tužitelja: M. A., sin A., iz S., Ulica ..., koga zastupa punomoćnik Vedran Gavranović, advokat iz S., Ulica Branislava Đurđevića broj: 8., protiv tužene: LOK M.f. Sarajevo, Ulica....., koju zastupa punomoćnik Plamenko Čustović, advokat iz S., Ulica Branilaca Sarajeva broj: 19., radi diskriminacije i naknade štete, v.s. 10.100,00 (pravilno: 32.532,67) KM, odlučujući o podnesenoj reviziji tužitelja izjavljenoj protiv rješenja Kantonalnog suda u Sarajevu broj: 65 0 Rs 647009 19 Rsž od 06.07.2021. godine, u sjednici vijeća održanoj dana 29.09.2022. godine, donio je sljedeće:

R J E Š E N J E

Revizija se odbija.

Zahtjevi tužitelja i tužene za naknadu troškova postupka nastalih u povodu revizije se odbijaju.

O b r a z l o ž e n j e

Prvostepenom presudom Općinskog suda u Sarajevu broj: 65 0 Rs 647009 17 Rs od 30.05.2019. godine:

„Usvaja se dio preinačenog tužbenog zahtjeva tužitelja i utvrđuje:

- da je tužena povrijedila pravo tužitelja na jednako postupanje u radu, na način da je prema istom postupala diskriminirajuće i različito u odnosu na druge radnike zaposlene kod tužene na istim ili sličnim poslovima, pod istim ili sličnim uslovima rada i to tako što je tužitelju bez pravnog osnova nametnula povećan obim rada - preuzimanjem poslova drugog radnog mjesta i povećanjem odgovornosti u radu bez plaćanja dodatka/stimulacije na plaću, čime je otežala njegov ukupni rad, a sve počev od dana 27.08.2015. godine pa nadalje, sa datumom saznanja učinjene diskriminacije 15.03.2017. godine,

te se nalaže tuženoj:

- da poduzme sve neophodne radnje kojima će ukloniti dalje diskriminacijsko postupanje prema tužitelju,
- da tužitelju naknadi materijalnu štetu nastalu zbog obavljanja dodatnih poslova iz opisa radnog mjesta Višeg pravnog referenta unutar Službe za naplatu i pravnu podršku u mjesečnom iznosu od po 500,00 KM za period od 27.08.2015. godine do 31.12.2018. godine, što ukupno čini iznos štete od 20.071,43 KM, sa zakonskom zateznom kamatom na svaki pojedinačni mjesečni iznos po dospijeću do konačne isplate.

Nalaže se tuženj da naknadi tužitelju troškove parničnog postupka u iznosu od 4.160,00 KM.

Odbija se dio preinačenog tužbenog zahtjeva tužitelja da se utvrdi:

- da je nezakonita diskriminatorna Odluka direktora broj: 317/03/17 od 11.01.2017. godine tužene i poništi kao nezakonita navedena Odluka,

da se nalaži tuženj:

- da tužitelja vrati na poziciju člana - zamjenik KUPIT-a, počevši od datuma 13.01.2017. godine,
- da tužitelju naknadi materijalnu štetu u visini od 10% neto isplaćene plate za period od 13.01.2017.godine do 31.12.2018. godine, što čini ukupan iznos od 2.460,67 KM sa zakonskom zateznom kamatom na ukupan iznos po dospijeću do konačne isplate,

te da tužitelju naknadi troškove postupka.“

Drugostepenim rješenjem Kantonalnog suda u Sarajevu broj: 65 0 Rs 647009 19 Rsž od 06.07.2021. godine prvostepena presuda se ukida, a tužba se odbacuje.

Obvezuje se tužitelj da tuženj na ime naknade troškova prvostepenog postupka isplati 3.600,00 KM.

Blagovremeno izjavljenom revizijom tužitelj pobija drugostepeno rješenje 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 pobijano rješenje preinači na način da u cijelosti usvoji tužbeni zahtjev tužitelja, uz naknadu troškova postupka, ili pak ovu ukine i predmet vrati drugostepenom sudu na ponovni postupak. Ističe zahtjev za naknadu troškova revizijskog postupka u vidu troškova sastava revizije po punomoćniku advokatu u iznosu od 800,00 KM.

U odgovoru na reviziju tužena, osporavajući njenu osnovanost, predlaže da se revizija odbije. Ističe zahtjev za naknadu troškova revizijskog postupka u vidu troškova sastava odgovora na reviziju po punomoćniku advokatu u iznosu od 936,00 KM.

Revizija nije osnovana.

Ispitujući pobijano rješenje u svemu saglasno odredbama člana 241. u vezi sa članom 254. stav (4) Zakona o parničnom („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 ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, a ni razlog na koji pazi po službenoj dužnosti.

Prema sadržajima spisa predmeta vidljivo je, prema navodima tužbe podnesene prvostepenom sudu dana 11.05.2017. godine, da je predmet spora u ovoj pravnoj stvari tužbeni zahtjev tužitelja konačno preinačen, uređen i preciziran njegovim podneskom od 25.02.2019. godine, te navodima na ročištu za glavnu raspravu održanom dana 25.02.2019. godine, kojim traži u svemu kao u izreci prvostepene presude.

Odlučujući o navedenom tužbenom zahtjevu, u dijelu odlučnom za donošenje odluke o reviziji - blagovremenost tužbe - drugostepeni sud iskazuje dilemu da li u konkretnoj pravnoj stvari predstoji primjena odredbi člana 12 Zakona o radu F BiH („Službene novine Federacije BiH“, broj: 26/16 i 89/18 - u daljem tekstu Zakon o radu)) stavom (1) kojeg je propisano da u slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, a, kako je propisano stavom (2), ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu, ili pak odredbe člana 13 Zakona o zabrani diskriminacije, prema kojem je subjektivni rok za podnošenje tužbe tri godine od saznanja, dok je objektivni rok pet godina.

Razjašnjavajući ovu dilemu drugostepeni sud iskazuje da:

- prema članu 19. Zakona o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom,
- stavom (2) ovoga je određeno Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom,
- stavom (3) istoga ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno,

pa zaključuje da u ovom slučaju radi se o sukobu dva zakona, točnije, dva pravna akta iste pravne snage.

Odgovor na pitanje koji rok je primjenljiv u ovoj pravnoj stvari smatra da se ne može dobiti uz primjenu člana 19 Zakona o radu (najpovoljnije pravo), obzirom da taj član ne predviđa različitost rješenja u drugom zakonu, već u odnosu između Zakona o radu, s jedne strane, te u odnosu na kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu, s druge strane.

Stoga se, kako smatra, u ovom slučaju primjenjuje pravilo “Legis specialis derogate legi generali”.

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH („Službeni glasnik BiH“, broj 59/09 i 66/16 - u daljem tekstu: Zakon o zabrani diskriminacije), je, kako iskazuje, opći zakon, koji se primjenjuje kod utvrđivanja diskriminacije u svim poljima ljudskog života, dok je odredba člana 12 Zakona o radu, koja govori o diskriminaciji u radnim odnosima, specijalna odredba koja regulira pitanje podnošenje antidiskriminacijske tužbe iz radnog odnosa.

Odredba člana 12. Zakona o radu kao specijalna odredba, smatra da derogira odredbu člana 13 Zakona o zabrani diskriminacije, pri čemu da nije od značaja što je rok za podnošenje tužbe znatno kraći prema radno pravnom zakonodavstvu i to sa aspekta značaja zaštićenog dobra, te ustavnopravnih ljudskih prava.

Ovo stoga jer se radi o dva važeća zakona, koja su javno objavljena i svima dostupna, te gdje se u oba slučaja vodi računa o vremenu saznanja diskriminacije za koji je vezan početak roka (a ne o vremenu učinjene diskriminacije, kada bi se postavljalo pitanje pretjeranog tereta za diskriminiranog radnika). Osim toga, kod radno pravnog odnosa je bitno i u interesu objiju strana, poslodavca zbog učinka rada, te radnika zbog uvjeta rada, da se sva sporna pitanja riješe što prije, u cilju čega su u novom zakonu o radu također učinjene izmjene po pitanju vremena i načina podnošenja tužbe. Dakle, u ovoj vrsti društvenih odnosa zakonodavac je odredio znatno kraći rok za traženje sudske zaštite, a ovaj sud ne vidi da takav način u odnosu na rok iz Zakona o zabrani diskriminacije BiH pokreće bilo kakvo ustavno pitanje (u odnosu na jaču i širu zaštitu ljudskih prava).

U skladu sa navedenim zaključkom, kako to smatra drugostepeni sud, kako je tužitelj sam izjavio već u tužbi, a što je potvrdio i tokom prvostepenog postupka, da je 12.01.2017. godine prvi put saznao, a 15.03.2017. godine se sigurno uvjerio, da je tužena drugim radnicima isplaćivala dodatni rad (isto je i sa Odlukom o smjeni sa pozicije KUPIT-a koja je datuma 11.01.2017. godine), dok je tužba podnesena dana 11.05.2017. godine, što znači nakon proteka roka iz člana 12. Zakona o radu, s tim što se tužitelj nije prethodno ni obratio poslodavcu, da je protekao zakonski rok za podnošenje tužbe, čime se ova pokazuje neblagovremena, pa, ovu, kao takvu, odbacuje.

Po ocjeni revizijskog suda, izloženi stav drugostepenog suda o postojanju zakonskih osnova koji opravdavaju njegov zaključak o neblagovremenosti tužbe ima svoje uporište u pravilima materijalnog prava primjenom kojih se ima sagledati razrješenje navedenog materijalno pravnog prigovora u pogledu spornog odnosa, primjenom kojeg materijalnog prava proizlazi njegoa osnovanost dosljedno čemu se tužba tužitelja u ovoj pravnoj stvari pokazuje neblagovremenom.

Naime, odredbom člana 12. - Zakona o radu - Zaštita u slučajevima diskriminacije - je propisano:

(1) U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba ovog zakona, radnik kao i lice koje traži zaposlenje mogu od poslodavca zahtijevati zaštitu u roku od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog stava, ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu.

(3) Ako radnik odnosno lice koje traži zaposlenje u slučaju spora iznesu činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio suprotno odredbama ovog zakona o zabrani diskriminacije, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju već da ima svoje objektivno opravdanje.

(4) Ako sud utvrdi da je tužba iz stava 2. ovog člana osnovana poslodavac je dužan radniku uspostaviti i osigurati ostvarivanje prava koja su mu uskraćena, te mu nadoknaditi štetu nastalu diskriminacijom.

To znači da se u ovome postupku osim zakona kojima je bliže uređena ova materija, primjenjuju i odredbe iz Glave XXVII ZPP-a, kojima je regulisan postupak u parnicama iz radnih odnosa, kao i odredbe Zakona o radu. Pored ovih „osnovnih“ zakona, na ove sporove supsidijarno se primjenjuje i Zakon o zabrani diskriminacije.

Iz navedenoga se može zaključiti da je ovim zakonom propisana posebna procedura zaštite od diskriminacije, s rokovima za pokretanje postupka zaštite pred sudom prava radnika ili lica koja traže zaposlenje, dakle, da mogu ostvariti zaštitu od diskriminacije po tom zakonu posebnom tužbom.

Stoga, kod odlučivanja o zaštiti od diskriminacije u sudskom postupku, posebnu pažnju treba usmjeriti na činjenicu da osim Zakona o zaštiti od diskriminacije, koji propisuje zaštitu od diskriminacije po tom zakonu tzv. antidiskriminirajućim tužbama (posebne tužbe i tužbe sa zajedničkim zahtjevima) postoji sudska zaštita od diskriminacije i po Zakonu o radu s odredbama o osnovnim i posebnim oblicima diskriminacije, kao i procedura za ostvarenje zaštite.

U postupcima po takvim tužbama rješava se u postupcima radnih sporova primjenom Zakona o radu.

U skladu sa navedenim, kako radnik zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti od 15 dana od dana saznanja za diskriminaciju, a, ako poslodavac u roku od 15 dana od dana podnošenja tog zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 30 dana podnijeti tužbu nadležnom sudu, tako da ukoliko ne zatraži pravovremenu sudsku zaštitu, njegova tužba se odbacuje kao nepravovremena, pa, kako to pravilno utvrđuje i zaključuje drugostepeni sud, da je tužitelj dana 12.01.2017. godine prvi put saznao, a 15.03.2017. godine se sigurno uvjerio, da je tužena drugim radnicima isplaćivala dodatni rad (isto je i sa Odlukom o smjeni sa pozicije KUPIT-a koja je datuma 11.01.2017. godine), dok je tužba podnesena dana 11.05.2017. godine, što znači nakon proteka roka iz člana 12. Zakona o radu, s tim što se tužitelj nije prethodno ni obratio poslodavcu, da je protekao zakonski rok za podnošenje tužbe, njegova odluka kojom odbacuje tužbu se pokazuje pravilnom i zakonitom.

Neosnovano tužitelj svojim revizijskim navodima smatra da je drugostepeni sud na navedeni način pogrešno primijenio materijalno pravo pravdajući svoj stav da se radi „o sukobu dva zakona iste snage“ te potom primjenom načela na koje se poziva, „na štetu tužitelja suprotno ustavnim načelima, pravnom strukom, logikom i moralnim principima jednog društva, a nadasve direktno u sukobu sa članom 1. Zakona o radu, kojeg sam spominje, dovodeći samog sebe u jednu nelogičnu i kontradiktornu vezu i moguće protežiranje potpuno neosnovane žalbe tuženog.“

Naime, tužitelj osnovanost navedene tvrdnje zasniva na svom tumačenju odredbe člana 1. Zakona o radu, prema kojem:

“Predmet zakona - Ovim zakonom uređuje se zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.“

apostrofirajući dio ovoga „ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno“, dajući odredbi u ovome dijelu, u odnosu na predmet raspravljanja omeđenom tužbenim zahtjevom tužitelja za „utvrđivanje povrede prava na jednako postupanje, uklanjanje diskriminacijskog postupanja, nadoknadu materijalne štete“ koja tužba da time „predstavlja posebnu tužbu za zaštitu od diskriminacije predviđenu članom 12. Zakona o zabrani diskriminacije, značaj na način da je u pogledu rokova za zaštitu od diskriminacije trebalo primijeniti odredbe člana 13. ovoga zakona, prema kojem je subjektivni rok za podnošenje tužbe tri godine od saznanja, dok je objektivni rok pet godina, pri čemu da je pogrešan stav drugostepenog suda da predstoji primjena Zakona o radu, jer da, ako se već radi o dva zakona iste pravne snage, kako to smatra drugostepeni sud, da primjenom načela zakonitosti predstoji primjena Zakona. o zabrani diskriminacije.

Međutim, protivno iskazanom, u skladu sa iznesenim stavom i zaključkom ovoga suda, navedeno tumačenje tužitelja nema svoje uporište u pravilima materijalnog prava na koja se poziva, čime se ove pokazuju neosnovanim.

Neosnovano tužitelj u daljim revizijskim navodima iskazuje i da drugostepeni sud „zloupotrebljava ili pristrasno koristi odredbe člana 19. Zakona o radu u svrhu opravdanja zaključka, te koristi odredbe navedenog člana na štetu tužitelja, a kako bi istog ograničio u zaštiti svojih prava predviđenih Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i prava predviđenih Ustavom Bosne i Hercegovine i Evropskom konvencijom o ljudskim pravima“ zasnivajući ove tvrdnje na navodima da drugostepeni sud navodi kako odredbe navedenog člana ne predviđaju različitost rješenja u drugom zakonu, već u odnosu na Zakon o radu s jedne strane i kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu s druge strane, te iz tog razloga primjenjuje navedeno načelo, na koji način da taj sud traži rješenje unutar jednog zakona umjesto da uradi usporedbu oba zakona, čime bi došao do zaključka da je Zakon o zabrani diskriminacije trebao biti primijenjen, jer su ove tvrdnje protivne iskazanom stavu i zaključku ovoga suda da spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog diskriminacije predstavlja u procesnom smislu parnicu iz radnih odnosa, u kojoj rok za podnošenje tužbe se računa prema pravilima radnog prava - Zakona o radu.

Neosnovano tužitelj ostvarenje revizijskog osnova u vidu povreda odredaba parničnog postupka nalazi u revizijskim tvrdnjama kojima iskazuje da pobijanim rješenjem drugostepenog suda izostaje „adekvatan način obrazloženja, protivno obavezi sadržanoj u odredbi člana 191. stav 4. ZPP-a, pri čemu da se nije trebao upuštati u obrazloženje nakon što je doneseno rješenje o odbačaju tužbe, što nepotrebno i sam čini u svojim daljim revizijskim navodima, koje, kao suvišne i izvan predmeta raspravljanja po reviziji, ovaj sud i ne cijeni, jer ove tvrdnje nemaju svoje opravdanje u jasnim i potpunim razlozima pobijanog rješenja drugostepenog suda.

Dosljedno izloženom, valjalo je reviziju tužitelja, saglasno odredbama člana 248. ZPP-a, odbiti i odlučiti u svemu kao u izreci ovoga rješenja.

Odluka o troškovima revizijskog postupka je donesena na osnovu člana 397. stav (1) jer tužitelj nije uspio sa revizijom u cijelosti, pri čemu je ocijenjeno da troškovi tužene u vidu odgovora na reviziju nisu bili potrebni za vođenje parnice.

Predsjednica vijeća
Fatima Imamović, s.r.