

SVI RADNI ODNOSI KOJI ZA PRAVNI OSNOV NEMAJU UGOVOR O RADU  
PODVODE SE POD POSEBAN SISTEM RADNIH ODNOSA, TAKO DA SE  
RADNI ODNOSI POSEBNIH KATEGORIJA ZAPOSLENIKA, KAO ŠTO SU  
IZMEĐU OSTALOG I POLICIJSKI SLUŽBENICI, U CIJELOSTI ILI DJELIMIČNO  
REGULIŠU POSEBNIM ZAKONIMA KOJI U ODNOSU NA PRAVNI STATUS  
TIH KATEGORIJA ZAPOSLENIKA IMAJU ZNAČAJ OSNOVNIH PROPISA.  
SHODNO TOME, KAKO SU POSEBNIM ZAKONOM PROPISANI OSNOVI  
PRESTANKA RADNOG ODNOSA, TO SE U SPORU U KOME SE  
RASPRAVLJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA TIH KATEGORIJA  
ZAPOSLENIKA NE PRIMJENJUJU ODREDBE ZAKONA O RADU KOJE  
REGULIŠU NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 32 0 Rs 307004 21 Rev od  
31.05.2022. godine)

<----->

Član 41. stav 3. i član 45. Zakona o radu, član 7. stav 1., član 123. stav 1. i član 126. Zakona  
o parničnom postupku

PRAVO NA REGRES ZAPOSLENIK OSTVARUJE U SVAKOJ KALENDARSKOJ  
GODINI U KOJOJ JE ZAPOSLEN. TOG PRAVA SE NE MOŽE ODREĆI, NITI  
MU SE ISTO MOŽE USKRATITI, PA JE POSLODAVAC DUŽAN DOKAZATI DA  
ZAPOSLENIK NIJE KORISTIO GODIŠNJI ODMOR.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 514225 22 Rev od  
14.06.2022. godine)

<----->

Član 87. stav 1. i 2. Zakona o radu

SINTAGMA „DA ZAPOSLENIKA OBRAZUJE ODNOSNO OSPOSOBI ZA RAD  
NA DRUGIM POSLOVIMA“, NE MOŽE SE TUMAČITI DA SE NJOME STVARA  
TOLIKO ŠIROKA OBAVEZA ZA POSLODAVCA, DA ZAPOSLENIKU KOJEM  
OTKAZUJE UGOVOR O RADU PRIJE OTKAZA NUDI ZAPOSLENJE ZA KOJE  
JE POTREBNA NIŽA KVALIFIKACIJA OD ONE KOJU Taj RADNIK IMA,  
ODNOSNO DA ZAPOSLENIKA

SA VISOKOM STRUČNOM SPREMOM OBRAZUJE ODNOSNO  
OSPOSOBLJAVA ZA RADNA MJESTA ZA KOJA SE ZAHTIJEVA NIŽA  
STRUČNA SPREMA.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 272108 22 Rev od  
01.11.2022. godine)

<----->

Član 100. Zakona o radu, član 10., 12., 15., 103. stav 1., 104. stav 3., 105, 109. stav 1. i 110. Zakona o obligacionim odnosima

NIŠTAVA JE ODREDBA MENADŽERSKOG UGOVORA O ISPLATI OTPREMNINE I PLAĆE DIREKTORU U DIJELU KOJI JE ENORMNO VISOK I NEOPRAVDAN, TAKO DA NE BI PREDSTAVLJAO ZAŠTITU NJEGOVOG PRAVA NEGO RJEŠENJE MATERIJALNOG OBEZBJEĐENJA, ODNOSNO IMOVINSKO-PRAVNOG STATUSA VAN PRAVILA MATERIJALNOG PRAVA, JER JE TAKVA ODREDBA PROTIVNA NAČELU SAVJESNOSTI I POŠTENJA U ZASNIVANJU OBLIGACIONIH ODNOSA, DRUŠTVENIM INTERESIMA, KAO I MORALU DRUŠTVA.

NIJE NIŠTAVA ODREDBA O ISPLATI OTPREMNINE U DIJELU U KOJEM SE NE DOVODI U PITANJE POŠTIVANJE NAČELA JEDNAKE VRIJEDNOSTI UZAJAMNIH DAVANJA STRANA, S OBZIROM NA PRIRODU MENADŽERSKOG UGOVORA, SPECIFIČNOSTI POSLA I ZADATAKA KOJE JE DIREKTOR OBAVLJAO I SL.

NEMA PRAVO ISPLATE PLAĆE PO MENADŽERSKOM UGOVORU DIREKTOR, PO ČIJEM JE PRIJEDLOGU SPORAZUMNO RASKINUT UGOVOR, ZA PERIOD MANDATA U KOJEM NIJE VRŠIO FUNKCIJU DIREKTORA.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 56 0 Rs 054548 18 Rev od 19.03.2020. godine)

<----->

Član 106. stav 2. tačka a) Zakona o radu Federacije BiH Član 154. stav 1. i član 200. Zakona o obligacionim odnosima

UTVRĐENO POSTOJANJE PRITISKA TUŽENOG-POSLODAVCA NA TUŽITELJA- RADNIKA DA POVUČE SVOJE TUŽBE KOJE JE PODNIO RADI OSTVARIVANJA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA, KAO I UTVRĐENO POSTOJANJE SVIJESTI TUŽENOG O NEZAKONITOSTI OTKAZA UGOVORA O RADU, UZ ZLONAMJERNO NAGOVJEŠTAVANJE MOGUĆIH ŠTETNIH POSLJEDICA OTKAZA NA ZDRAVLJE TUŽITELJA, DO KOJIH JE I DOŠLO, OPRAVDAVA ZAKLJUČAK DA JE SPORNI OTKAZ UGOVORA O RADU POSLJEDICA ZLONAMJERNOG I ŠIKANOZNOG PONAŠANJA TUŽENOG PREMA TUŽITELJU.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 41 0 Rs 082953 21 Rev od 26.07.2022. godine)

<----->

Član 114. stav 1. Zakona o radu

IAKO TUŽITELJICA NIJE PODNIJELA ZAHTJEV TUŽENOJ ZA ZAŠTITU PRAVA PROTIV ODLUKE O NEZAKONITOM OTKAZU UGOVORA O RADU U ROKU 30 DANA U SMISLU ČLANA 114. STAV 1. ZAKONA O RADU, TUŽENA KAO POSLODAVAC TUŽITELJICE ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA NIJE ODBACILA KAO NEBLAGOVREMEN, NEGO SE UPUSTILA U OCJENJIVANJE TOG ZAHTJEVA I OCIJENILA GA NEOSNOVANIM, TIME JE TUŽENA KONAČNO ODLUČILA O ZAHTJEVU TUŽITELJICE ZA ZAŠTITU PRAVA, PA BEZ OBZIRA NA NJEGOVU NEBLAGOVREMENOST TUŽITELJICI OMOGUĆILA DA OD DOSTAVE TE ODLUKE U DALJEM ROKU OD 90 DANA PODNESE TUŽBU SUDU I OSTVARI SUDSKU ZAŠTITU U SMISLU ČLANA 114. STAV 2. ZAKONA O RADU.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 18 0 Rs 047839 22 Rev od 17.11.2022. godine)

<----->

Član 115. Zakona o radu

ZASTARNI ROK ZA POTRAŽIVANJE NAKNADE PLAĆE, KOJU BI RADNIK OSTVARIO DA JE RADIO, POČINJE TEĆI OD PRAVOMOĆNOSTI PRESUDE, KOJOM JE ODLUKA TUŽENOG O OTKAZU UGOVORA O RADU PONIŠTENA KAO NEZAKONITA.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 51 0 Rs 174356 21 Rev od 02.08.2022. godine)

<----->

Član 118. Zakona o radu

Član 54. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalnih djelatnosti na teritoriji Federacije BiH

Član 22. Okvirnog kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i uposlenika u oblasti komunalnih djelatnosti na teritoriji Federacije BiH

RADNIKU PRIPADA PRAVO NA NAKNADU TROŠKOVA PRIJEVOZA BEZ OBZIRA NA ČINJENICU DA POSLODAVAC NIJE DONIO PRAVILNIK O RADU U KOME BI BILI DEFINISANI USLOVI ZA OSTVARIVANJE TE NAKNADE I NJENA VISINA, NITI SU ONI UTVRĐENI UGOVOROM O RADU. KRITERIJI I MJERILA ZA OSTVARIVANJE NAVEDENE NAKNADE SU ODREĐIVI PRIMJENOM PRAVILA O ANALOGIJI, UZ NEOPHODNO POSTOJANJE I DOKAZANOST STVARNIH TROŠKOVA POVEZANIH SA DOLASKOM RADNIKA NA POSAO I ODLASKOM SA RADA U MJESTO STANOVANJA.

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Rs 168864 21 Rev od 07.06.2022. godine)

<----->

Član 6. stav 1. Zakona o plaćama i naknadama policijskih službenika Federacije BiH

**IZNOS UVEĆANJA PLAĆE POLICIJSKOG SLUŽBENIKA PO OSNOVU RADNOG STAŽA SE OBRAČUNAVA NA NJEGOVU OSNOVNU PLAĆU, A NE NA OSNOVNU PLAĆU UVEĆANU ZA DODATAK NA PLAĆU I NAKNADE ZA PREKOVREMENI RAD, RAD U NERADNE DANE, NOĆNI RAD I RAD U DANE DRŽAVNIH PRAZNIKA.**

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 548195 22 Rev od 06.12.2022. godine)

<----->

Član 33. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine

**KADA ZAPOSLENIK ZASNUJE RADNI ODNOS NA NEODREĐENO RADNO VRIJEME SA MJESTOM RADA VAN MJESTA PREBIVALIŠTA NJEGOVE PORODICE, NEMA PRAVO NA NAKNADU ZA ODVOJENI ŽIVOT OD PORODICE I ZA TROŠKOVE ISHRANE JER U TO MJESTO NIJE PRIVREMENO RASPOREĐEN, NITI UPUĆEN NA RAD.**

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 457634 21 Rev od 14.06.2022. godine)

<----->

Član 40. stav 1. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom Federacije BiH

**ODLUKE USTAVNOG SUDA FEDERACIJE BIH KOJIM JE UTVRĐENO DA JE ZAKON ILI PROPIS ILI POJEDINA ODREDBA ZAKONA ILI PROPISA SUPROTNA, ODNOSNO U NESAGLASNOSTI SA USTAVOM FEDERACIJE BIH, IMAJU RETROAKTIVNO DEJSTVO, PA SE OD DANA OBJAVE, IMAJU PRIMIJENITI U POSTUPCIMA KOJI SU U TOKU PRED REDOVNIM SUDOVIMA U BILO KOJOJ FAZI SUDSKOG POSTUPKA, NA NAČIN DA SE TAKAV PROPIS, ZAKON ILI POJEDINA ODREDBA NE PRIMJENJUJU U REDOVNOSUDSKIM POSTUPCIMA KOJI SU U TOKU.**

(Odluka Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 559012 22 Rev od 14.07.2022. godine)

<----->

## **ODLUKA VRHOVNOG SUDA FBiH**

Obračun plaće uručen radniku po članu 80. stav 1. Zakona o radu predstavlja izvršnu ispravu za isplatu neto plaće i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Isplata neto plaće u zakonskom roku ne podrazumijeva situaciju iz člana 80. stav 1. Zakona o radu, pa obračun plaće u tom slučaju nema svojstvo izvršne isprave i ne predstavlja izvršni naslov za uplatu obaveznih doprinosa.

Broj: 43 0 I 193857 21 Spp od 31.5.2021. godine

### O b r a z l o ž e n j e

U Općinskom sudu u Zenici u toku je izvršni postupak po prijedlogu tražitelja izvršenja protiv izvršenika radi uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, na osnovu obračuna plaće, kao izvršne isprave.

Općinski sud u Zenici je dana 19.2.2021. godine, po službenoj dužnosti, zahtjevom pokrenuo postupak pred Vrhovnim sudom Federacije radi rješavanja spornog pravnog pitanja. Uz zahtjev je dostavio predmet tog suda broj 43 0 I 193857 21 I.

Sporno pravno pitanje glasi: „da li se u izvršnom postupku prema obračunu plaće, koji se prema odredbi člana 80. stav 2. Zakona o radu smatra izvršnom ispravom, u vezi sa članom 23. stav 4. Zakona o izvršnom postupku, može tražiti isplata doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje“.

U obrazloženju zahtjeva Općinski sud u Zenici navodi da je pred tim sudom trenutno pokrenut izvršni postupak u 117 predmeta prijedlogom za izvršenje na osnovu obračuna plaće, kao izvršne isprave, kojim se potražuje uplata doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje pljenidbom i prenosom novčanih sredstava sa transakcijskog računa izvršenika u korist tražitelja izvršenja na depozitni račun Budžeta Federacije BiH.

Činjenice relevantne za rješavanje spornog pravnog pitanja, po navodima Općinskog suda u Zenici su sljedeće: u dosadašnjoj praksi taj sud je određivao izvršenje na osnovu obračuna plaće, kao izvršne isprave u smislu odredbe člana 80. stav 2. Zakona o radu, radi isplate plaće. U postupcima koji su trenutno u toku, prijedlogom za izvršenje pokreće se pitanje izvršenja na dijelu obračuna plaće koji se odnosi na obračunate, a neuplaćene doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje (jer je neto plaća isplaćena), uz mišljenje da se prema obračunu plaće, kao izvršne isprave, može potraživati samo isplata plaće u izvršnom postupku, a ne i isplata doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje. Taj sud cijeni da zakonsko rješenje da se obračun plaće smatra izvršnom ispravom, ustanovljeno je radi bržeg i efikasnijeg realizovanja prava zaposlenika – prava na isplatu plaće po mjesečnom obračunu, jer prema priloženom obračunu plaće, zaposleniku i pripada pravo na isplatu plaće, pošto iz navedenih zakonskih odredaba ne proizilazi da se obračun plaće odnosi na isplatu doprinosa iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Vrhovni sud Federacije BiH cijeni da je naznačeno sporno pravno pitanje od značaja za odlučivanje u većem broju predmeta u postupku pred prvostepenim sudom jer o istom još nije zauzeo pravno shvaćanje, a riječ je o pitanju o kojem se može očekivati različita praksa nižestepenih sudova.

Prema članu 79. stav 1. Zakona o radu plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, u periodima isplate koji je mogu biti duži od 30 dana, a prema stavu 3. prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti pisani obračun plaće.

Članom 80. stav 1. Zakona o radu propisano je da poslodavac koji ne isplati plaću u roku iz člana 79. stav 1. ovog zakona ili je ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca, u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun plaće koju je bio dužan isplatiti. Stavom 2. propisano je da obračun iz stava 1. tog člana smatra se izvršnom ispravom.

Prema pravilu člana 22. Zakona o izvršnom postupku sud određuje izvršenje samo na osnovu izvršne ili vjerodostojne isprave, osim ako tim zakonom nije drukčije određeno. Nema

izvršenja bez valjanog pravnog osnova – izvršnog naslova.

Plaća se definiše kao propisani ili ugovoreni novčani iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku za izvršeni odnosno obavljeni rad. Zakon o radu ne definiše sadržaj obračuna isplaćene plaće, odnosno sadržaj obračuna plaće koju je poslodavac radniku bio dužan isplatiti ako je na dan dospelosti nije isplatio. Međutim, odredbama Zakona o porezu na dohodak (član 28. stav 2.), te Zakona o doprinosima (član 11. stav 2.) propisane su obaveze poslodavca u vezi sa obračunom plaće i dostavljanjem potrebnih obrazaca poreznoj upravi. Tim odredbama propisano je da podaci o isplaćenim primanjima, utvrđenim osnovicama i obračunatim i obustavljenim iznosima obaveznih doprinosa i poreza moraju odgovarati podacima iskazanim u isplatnim listama koje je poslodavac dužan dostaviti radniku. Dostavljanje potrebnih obrazaca je obaveza poslodavca, te isti, između ostalog sadrže i podatke o plaćenim doprinosima na teret poslodavca. Doprinosi se plaćaju pri isplati plaće.

Dakle, obračun plaće, između ostalog, sadrži podatke o vrsti i iznosima obračunatih doprinosa iz plaće i obavezno se uručuju radniku.

S obzirom na obavezu poslodavca da prilikom isplate plaće uruči pisani obračun plaće radniku (član 79. stav 3. Zakona o radu), te njegove daljnje obaveze po Zakonu o porezu na dohodak (dostavljanje podataka o plaćenim doprinosima na teret poslodavca), te sadržaj obračuna plaće koji je isti i u slučaju isplate plaće po članu 79. Zakona o radu i neisplaćene plaće na dan dospelosti (član 80. Zakona o radu), obračun plaće sa obračunatom neto plaćom i obaveznim doprinosima predstavlja izvršnu ispravu kojom radnik može ostvariti svoja potraživanja (isplatu plaće i uplatu doprinosa) ako ih nije ostvario u roku propisanom u zakonu, dakle samo u situaciji kada su ispunjene pretpostavke iz člana 80. Zakona o radu.

Ukoliko je radniku isplaćena neto plaća u zakonskom roku, a poslodavac nije ispunio svoju obavezu dostavljanjem podataka poreznoj upravi o uplaćenim doprinosima, tada se ne radi o situaciji iz člana 80. Zakona o radu, te obračun plaće ne bi bio osnova, odnosno izvršni naslov za naplatu obaveznih doprinosa.

Zbog izloženog, odlučeno je kao u izreci.

Predsjednica Građanskog odjeljenja  
Slavica Čindrak,s.r.

Član 89. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

**ROK ZA DAVANJE IZVANREDNOG OTKAZA UGOVORA O RADU ZBOG TEŽIH POVREDA RADNE DUŽNOSTI ZA KOJE POSLODAVAC NIJE ZNAO DO DOSTAVLJANJA REVIZORSKOG IZVJEŠTAJA I UTVRĐENIH NEPRAVILNOSTI U RADU, POČINJE TEĆI OD DANA DOSTAVE REVIZORSKOG IZVJEŠTAJA.**

Iz obrazloženja:

Osnovno pitanje koje se ponavlja i u revizijskoj fazi postupka jeste da li je otkaz dat izvan zakonskog roka od 15 dana. Tužiteljica u reviziji istrajava u tvrdnjama iznesenim u toku postupka da je Uprava tužene, direktor tužene, za činjenice zbog kojih joj je dat otkaz morao znati i prije Revizorskog izvještaja urađenog 15. 3. 2013. g., dvije i po g. nakon učinjenih povreda radne obaveze. Na utvrđeno

činjenično stanje nižestepeni sudovi su pravilno primijenili materijalno pravo, odredbu člana 89. Zakona o radu, kada su prekluzivni rok od 15 dana računali od vremena izrade Revizorskog izvještaja, kao i vremena saznanja za činjenice zbog kojih se daje otkaz. Do izrade Revizorskog izvještaja i utvrđenih nepravilnosti u radu tužiteljice direktor tužene nije imao saznanje za činjenice zbog kojih je tužiteljici dat otkaz.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 27 0 Rs 024609 17 Rev od 13.05.2020. g.)

<----->

Član 19. stav (4) Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

KADA NIJE OSTVAREN VREMENSKI USLOV OBNOVE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME U TRAJANJU DUŽEM OD 2 G. BEZ PREKIDA, TAKAV UGOVOR SE NE SMATRA UGOVOROM O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME.

Iz obrazloženja:

Prećutno obnovljeni ugovor o radu do 19.08.2010. g. predstavlja nastavak rada do tog datuma koji je odredio poslodavac i koji je tužitelj prihvatio. Od tada je prekinut rad na osnovu tih ugovora pa nije ostvarena presumpcija (pretpostavka) da se radi u ugovoru o radu na neodređeno vrijeme jer nije ostvaren vremenski uslov obnovljenih ugovora o radu u trajanju dužem od 2 g. bez prekida. Tužitelj ne može jednostrano, prećutno produžiti ugovor o radu na određeno vrijeme bez saglasnosti, dogovora sa poslodavcem, što se nije ni desilo u predmetnom slučaju.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 162378 20 Rev od 09.04.2020. g.)

<----->

Član 55. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

Čl. 42. i 57. Zakona o zdravstvenom osiguranju ("SN FBiH", br. 30/97, 7/02, 70/08 i 48/11)

ZAHTJEV POSLODAVCA ZA REFUNDIRANJE SREDSTAVA ISPLAĆENIH NA IME PORODILJSKOG ODSUSTVA NE MOŽE SE VRŠITI IZ SREDSTAVA OBAVEZNOG ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA, JER SE PORODILJKO ODSUSTVO NE SMATRA BOLEŠĆU VEĆ ODSUSTVOM RADI ZAŠTITE ROĐENOG DJETETASREDSTVA ZA NAKNADU PLAĆA PO OSNOVU PORODILJSKOG ODSUSTVA OSIGURAVAJU SE U BUDŽETU KANTONA I AKO SE DOZNAČE NADLEŽNOJ ZAJEDNICI ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA, TEK TADA BI PREDSTOJALA NJENA PASIVNA LEGITIMACIJA U ODNOSU NA ZAHTJEV POSLODAVCA.

Iz obrazloženja:

Odredbom člana 125. st. (3) i (4) Zakona o zdravstvenom osiguranju propisano je da pravo na naknadu plaće po osnovu porodiljskog odsustva, do donošenja propisa u oblasti dječije zaštite koji će regulirati porodiljsko odsustvo, ostvaruje se u oblasti zdravstvenog osiguranja, a sredstva za naknadu plaće po osnovu porodiljskog odsustva osigurati će se u budžetu kantona i isplaćivati će se u visini i na način koji odredi zakonodavno tijelo kantona. Dakle, iz navedene zakonske odredbe, kojom se reguliše pitanje porodiljske naknade za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva, jasno proizilazi da će ta oblast biti regulisana propisima o dječjoj zaštiti. Dok se to ne desi, naknada plaće za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva ostvarivati će se u zdravstvenom osiguranju, a sredstva za ove namjene moraju se osiguravati u budžetu kantona i nadležno će zakonodavno tijelo kantona odrediti visinu i način isplate ovih naknada.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 Ps 141173 18 Rev od 03.03.2020. g.)

<----->

Čl. 88. i 89. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

Član 17. Zakona o obligacionim odnosima ("SL SFRJ", br. 29/78, 39/85 i 57/89, "SL R BiH", br. 2/92 i 13/93 i "SN FBiH", br. 29/03 i 42/11)

KADA SPECIJALIZANT MEDICINE OTKAŽE UGOVOR O RADU PRIJE ZAVRŠETKA SPECIJALIZACIJE, POSLODAVAC IMA PRAVO NA POTRAŽIVANJE TROŠKOVA SPECIJALISTIČKE OBUKE U KOJE SPADAJU PLAĆE, NAKNADE I DRUGA DAVANJA U SKLADU S UGOVOROM O

## SPECIJALIZACIJI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 43 0 P 135100 18 Rev od 22.09.2020. g.)

<----->

Čl. 3. i 4. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

Član 112. Zakona o zdravstvenoj zaštiti ("SN FBiH", br. 46/10 i 75/13)

SVRHA UGOVORA O SPECIJALIZACIJI DOKTORA MEDICINE JESTE OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD SPECIJALISTE IZ ODREĐENE GRANE MEDICINE ZA KOJU JE POSLODAVAC ISKAZAO POTREBU I SPREMNOST DA SE TUŽENA USAVRŠI I OSPOSOBI TE ZAPOSLI KAO SPECIJALISTA, ZBOG ČEGA JOJ JE PLAĆAO TROŠKOVE KROZ ISKAZANU PLAĆU I NAKNADE, KOJI SE IZ TIH RAZLOGA NE MOGU IZDVOJITI I POSMATRATI KAO NAKNADA ZA OBAVLJENI RAD PO UGOVORU O RADU.

Iz obrazloženja:

Tužena je obavljala specijalistički staž prema Ugovoru o specijalizaciji te predviđenom planu i programu za specijalizaciju iz oblasti neurologije. Prema odredbi člana 112. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, specijalizacija je poseban vid organiziranog stručnog usavršavanja u cilju osposobljavanja zdravstvenih radnika sa visokim obrazovanjem, za stručni rad iz određene grane medicine, odnosno iz određene oblasti zdravstvene zaštite. Dakle, svrha specijalizacije tužene jeste bila njeno osposobljavanje za rad specijaliste neurologa, za koju granu medicine je tužitelj iskazao potrebu i spremnost da se tužena usavrši i osposobi, te zaposli kao specijalista neurolog, zbog

čega joj je plaćao troškove kroz iskazanu plaću i naknade, koji se iz tih razloga ne mogu izdvojiti i posmatrati kao naknada za obavljeni rad po ugovoru o radu.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 P 059430 20 Rev od 06.10.2020. g.)

<----->

Čl. 106. i 143. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

Član 361. Zakona o obligacionim odnosima ("SL SFRJ", br. 29/78, 39/85 i 57/89, "SL R BiH", br. 2/92 i 13/93 i "SN FBiH", br. 29/03 i 42/11)

ZASTARA POTRAŽIVANJA NAKNADA PLAĆA I OTPREMNINE ZAPOSLENIKA NA ČEKANJU POSLA, KOJEM JE TAJ STATUS UTVRĐEN RJEŠENJEM NADLEŽNE KOMISIJE ZA IMPLEMENTACIJU ČLANA 143. ZAKONA O RADU, TEČE TEK OD PRAVOSNAŽNOSTI TOG RJEŠENJA.

Iz obrazloženja:

Kada je potraživanje naknade plaća i otpremnine zasnovano na rješenju Komisije za implementaciju iz člana 143 ZOR-a, kojim se utvrđuje status zaposlenika na čekanju posla u periodu od 31. 12. 1991. pa do 6. 5. 2000. g., takvo potraživanje je nastalo tek pravosnažnošću tog rješenja kojim je utvrđen njegov status, iz kojeg proizilazi i pravo na naknade iz člana 143. st. 3. i 4. ZOR-a, pa se rokovi zastare potraživanja naknada plaća i otpremnina, iz člana 106. ZOR-a, računaju od tog dana.

Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 64 0 Rs 036412 19 Rev od 29.09.2020. g.)

<----->

Član 87. stav (1) tačka 1) Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

OPRAVDANOST EKONOMSKIH RAZLOGA ZA OTKAZ UGOVORA O RADU POSLODAVAC MOŽE DOKAZIVATI IZVODOM IZ BILANSA STANJA POSLOVANJA I DRUGIM DOKAZIMA.

Iz obrazloženja:

Opravljanost ekonomskih razloga tuženi je dokazao izvodom iz bilansa stanja poslovanja iz kojeg se vidi poslovanje sa gubitkom, ali i iskaz zastupnika prema kojem već duže vremena osnivači ne uplaćuju sredstva potrebna za rad ovog preduzeća prema postojećoj sistematizaciji. Tu činjenicu tužitelj nije osporio, a ona dokazuje opravdanost ekonomskih razloga za otkaz, jer kada nema sredstava za poslovanje, pa kada zaposlenici još i ne dolaze na posao,

što tužitelj također nije osporio, imajući u vidu da je tužena neprofitno javno preduzeće, onda prema stavu ovog suda otkaz je dat iz opravdanih ekonomskih razloga.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 56 0 Rs 043572 20 Rev od 16.06.2020. g.)

<----->

Član 139. stav (3) i član 138. st. (2) do (5) Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) PRAVO ZAPOSLENIKA NA POVRATAK NA SVOJE RANIJE RADNO MJESTO NAKON PRESTANKA OBNAŠANJA JAVNE FUNKCIJE, OGRANIČENO JE ZAKLJUČENJEM NOVOG UGOVORA O RADU SA DRUGIM ZAPOSLENIKOM ZA ISTO RADNO MJESTO, PA MU POSLODAVAC MOŽE PONUDITI DRUGE ODGOVARAJUĆE POSLOVE.

Iz obrazloženja:

Zapošljavanjem drugog zaposlenika na poslove na kojim je tužitelj radio prije mirovanja prava i obaveza iz radnog odnosa, ostvarena je mogućnost za drugi zakonski uslov raspoređivanja tužitelja, a to je raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove. To znači da je navedenom odredbom zakon omogućio zaposleniku koji je svoja prava i obaveze iz radnog odnosa stavio u stanje mirovanja zbog izbora ili imenovanja na neku javnu dužnost (ili funkciju), da se nakon isteka (najviše jednog) mandata na toj dužnosti, može vratiti u radni odnos kod svog poslodavca, ali zakon ne garantira isti posao ili radno mjesto, već daje mogućnost raspoređivanja i na odgovarajuće poslove, a sve u situacijama kada je to za poslodavca povoljnije.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 127 0 Rs 053840 17 Rev od 07.01.2020. g.)

<----->

Član 89. stav (1) Zakona o radu ("SN FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03) NAJKASNIJE PRIJEMOM PRESUDE SUDA DONESENE U KRIVIČNOM POSTUPKU KOJOM JE ZAPOSLENIK PROGLAŠEN KRIVIM ZA KRAĐU IMOVINE U POSLOVNIM PROSTORIJAMA, POSLODAVAC JE SAZNAO ZA ČINJENICU KOJA PREDSTAVLJA TEŽU POVREDU RADNE OBAVEZE, OD KADA SE RAČUNA ROK ZA OTKAZ UGOVORA O RADU.

Iz obrazloženja:

Činjenica da je tužitelj odgovoran za otuđenje imovine tužene je dokazana tek kada je tuženi dobio pravosnažnu presudu kojom je tužitelj oglašen krivim za krivično djelo krađe imovine tužene, što je u skladu sa članom 12. stav (3) ZPP. To naročito iz razloga što tužitelj nije uhvaćen na djelu, zbog

čega tuženi nije sa sigurnošću mogao znati ko je odgovoran za tu povredu radne dužnosti u vrijeme kada se to otuđenje i dogodilo. Dakle, kod otkaza ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze, kada zaposlenik nije uhvaćen na djelu, prijem presude suda donesene u krivičnom postupku kojom je tužitelj proglašen krivim za krađu imovine u poslovnim prostorijama tužene, je relevantan datum za saznanje o činjenici koja predstavlja težu povredu radne obaveze, od kada se računa rok od 15 dana, što je pravilno ocijenio prvostepeni sud.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 414625 20 Rev od 02.06.2020. g.)

<----->

Član 21. Zakona o radu ("SL FBiH", br. 43/99, 32/00 i 29/03)

MENADŽERSKIM UGOVOROM PLAĆA I NAKNADE MOGU BITI UGOVORENE I DRUGAČIJE NEGO ŠTO JE TO PROPISANO ZAKONOM O RADU I KOLEKTIVNIM UGOVOROM.

Iz obrazloženja:

Prema ocjeni ovog suda, a prema iznesenom sadržaju odredbi Ugovora o plaći, pravima i obavezama savjetnika direktora, tužitelj je zaključio sa tuženim ugovor koji ima elemente menadžerskog ugovora, a istovremeno je bio i u radnom odnosu kod tuženog osnovom navedenog ugovora. Dakle, navedeni ugovor je dijelom ugovor o radu kojeg ima u vidu odredba člana 21. Zakona o radu, a dijelom je i ugovor obligacionog prava. Navedeni ugovor, u praksi nazvan menadžerski ugovor, a na što upućuje sadržaj ugovora iz člana 5., definirana su primanja tužitelja na temelju rezultata poslovanja društva, odnosno realizacije planova uprave društva, što nije elemenat ugovora o radu već klasičnog ugovora obligacionog prava, odnosno menadžerskog ugovora i pitanje plaće se može ugovoriti drugačije nego što je to propisano Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 23 0 Rs 038324 20 Rev od 09.06.2020. g.)

<----->

Član 53. Zakona o visokom obrazovanju ("SN Tuzlanskog kantona", br. 7/16, 10/16, 5/17, 15/17, 15/19, 9/20 i 17/21)

Član 28. stav (1) Zakona o Univerzitetu u Tuzli ("SN Tuzlanskog kantona", broj 8/08)

KADA JE STATUTOM PROPISANO DA SE ODLUKA DONOSI VEĆINOM GLASOVA ČLANOVA SENATA, ONDA SE TO ODNOSI NA VEĆINU IZABRANIH I VERIFIKOVANIH ČLANOVA SENATA.

Iz obrazloženja:

Statutom Univerziteta u Tuzli iz oktobra 2011. g., u odredbi člana 73. je propisan sastav Senata na način da ga čine: rektor po funkciji, po jedan predstavnik fakulteta iz reda nastavnika koji se biraju tajnim glasanjem, po jedan predstavnik fakulteta iz većih grupacija koji se biraju tajnim glasanjem, predstavnik ostalih zaposlenih i ukupno 5 predstavnika studenata iz sva tri ciklusa studija. Članovi Senata se biraju na mandat od 2 g., osim rektora, a članovi iz reda studenata na jednu akademsku godinu sa mogućnošću reizbora, Statutom je određeno da se bliže odredbe o radu i načinu donošenja odluka Senata utvrđuju Poslovníkom o radu. Poslovnik o radu Univerziteta iz 2000. g., koji je izmijenjen u aprilu 2013. g. propisuje da je rektor Univerziteta predsjednik Senata, a u njegovoj odsutnosti sjednici predsjedava prorektor. Odluke po prijedlogu se donose većinom od ukupnog broja članova Senata po članu 22. Poslovnika, a članom 11. Poslovnika sazivanje sjednice Senata sa materijalima dostavlja se najmanje 5 dana prije dana zakazivanja sjednice. Kako je članom 22. Poslovnika o radu Senata JU Univerziteta u Tuzli propisano da se odluke po prijedlogu donose ako je za istu glasalo većina od ukupnog broja članova Senata, a u konkretnom slučaju su izabrani i verifikovana 48 člana Senata, od kojih je 27 glasalo za izabranog kandidata, što predstavlja većinu od ukupnog broja članova Senata.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 32 0 Rs 204503 17 Rev od 07.01.2020. g.)

<----->

Član 27. Zakona o radu ("SN FBiH", br. 26/16, 89/18, 23/20 - odluka USFBiH3 i 49/21)  
KADA DIREKTOR ZAKLJUČI UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME, U SLUČAJU  
JEDNOSTRANOG OTKAZA UGOVORA O RADU PRIMJENJUJU SE PRAVILA ZAKONA O RADU.

Iz obrazloženja:

Pravni osnov angažmana direktora bez zasnivanja radnog odnosa je ugovor o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima. Ovaj ugovor je zapravo menadžerski ugovor, kojim poslodavac

povjerava direktoru rukovođenje sa odgovarajućim ovlaštenjima i odgovornostima, te pravima i obavezama po osnovu rada. Kako je, dakle, u konkretnom slučaju utvrđeno da je tužitelj Ugovorom o radu kojim je raspoređen na radno mjesto direktor zaključio radni odnos na neodređeno vrijeme, to samim tim ugovor koji je zaključio tužitelj ima se smatrati kao Ugovor o radu, a ne kao Menadžerski ugovor kako to tvrdi revident, pa u toj situaciji u slučaju jednostranog raskida ugovora imaju se primijeniti odredbe Zakona o radu, a ne Zakona o obligacionim odnosima.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 23 0 Rs 037719 19 Rev od 08.12.2020. g.)

<----->

Član 89. Zakona o radu

**KOD KONTINUIRANE POVREDE IZ RADNOG ODNOSA KOJA NEPREKIDNO  
TRAJE POSLODAVAC NIJE PREKLUDIRAN U PRAVU NA DAVANJE OTKAZA  
UGOVORA O RADU BUDUĆI DA ROK OD 15 DANA IZ ČLANA 89. ZAKONA  
O RADU NE POČINJE TEĆI SVE DOK TAKVO PONAŠANJE TRAJE.**

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 Rs 099128 17 Rev od 16.4.2019. godine)

<----->

Član 101. Zakona o radu

**PRAVO NA ODBRANU, U SMISLU ODREDBE ČLANA 101. ZAKONA O  
RADU, PODRAZUMIJEVA PRAVO RADNIKA DA SE IZJAŠNJAVA O  
ČINJENICAMA, A NE OBAVEZU POSLODAVCA DA MU DOSTAVLJA  
PRIBAVLJENE DOKAZE O NJEGOVOM PONAŠANJU.**

Iz obrazloženja:

Pravilno je prvostepeni sud ocijenio da okolnost da tuženi nije dostavio tužitelju traženi snimak video nadzora ne predstavlja uskraćivanje prava na odbranu, ako je tužitelju data mogućnost da se izjašnjava o činjenicama koje su na taj način utvrđene, a o čemu je on od strane poslodavca bio upoznat. Pravo na odbranu, u smislu odredbe člana 101. ZOR, naime, podrazumijeva pravo radnika da se izjašnjava o činjenicama, a ne obavezu poslodavca da mu dostavlja pribavljene dokaze o njegovom ponašanju. Kako je tužitelju, u konkretnom slučaju, od strane tuženog data mogućnost da se u postupku u kojem su utvrđivane činjenice od značaja za odluku o otkazu, o tim činjenicama izjasni, te kako tužiteljevo priznanje tih činjenica u ovom postupku nije dovedeno u pitanje, nego je, naprotiv, potvrđeno izvedenim dokazima, pogrešan je pravni zaključak drugostepenog suda da razlozi za otkaz nisu bili opravdani.

<----->

Interni premještaj zaposlenika iz mjesta rada u drugo mjesto

Kada Zakonom o radu u institucijama Bosne i Hercegovine i Pravilnikom o internom premještaju i raspoređivanju zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine nije uopšte propisana mogućnost internog premještaja zaposlenika iz mjesta rada u drugo mjesto niti su propisani kriteriji za takav interni premještaj, u nedostatku takve regulative, zaposlenik se bez njegove saglasnosti ne može interno premjestiti iz mjesta rada i stanovanja u drugo mjesto rada, ako bi se takvim premještajem bitno pogoršale lične i porodične prilike zaposlenika.

Iz obrazloženja:

Iz pobijane prvostepene presude proizilazi da je prvostepeni sud svoj zaključak o nezakonitosti internog premještaja tužiteljice iz mjesta rada i stanovanja – Banja Luka u Bijeljinu, zasnovao na povredama u postupku ponude izmijenjenog ugovora o radu u smislu odredbi člana 81. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, za koje povrede je ocijenio da su za posljedicu imale nezakonitost internog premještaja tužiteljice.

Dakle, prvostepeni sud je iz navedenih razloga poništio i odluku tužene o internom premještaju tužiteljice, a da pri tom nije cijenio da li je odluka o internom premještaju tužiteljice imala uporišta u odredbama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Sl. glasnik BiH“, broj: 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 i 32/13) i Pravilnika o internom premještaju i raspoređivanju zaposlenika u institucijama Bosne i Hercegovine („Sl. glasnik BiH“, broj: 19/12 i 49/13).

Naime, po shvatanju drugostepenog suda, odredbama navedenog zakona i pravilnika nije uopšte propisana mogućnost internog premještaja zaposlenika iz mjesta rada u drugo mjesto, niti su propisani kriteriji za takav interni premještaj.

Po shvatanju drugostepenog suda, u nedostatku takve regulative, tužiteljica u konkretnom slučaju ne bi mogla bez njene saglasnosti biti interno premještena iz mjesta rada i stanovanja (Banja Luka) u drugo mjesto rada (Bijeljina) ako bi se premještajem bitno pogoršale njene porodične prilike. S obzirom na udaljenost Banje Luke i Bijeljine, nesumnjivo da bi se u konkretnom slučaju, premještajem tužiteljice, bitno pogoršale lične i porodične prilike tužiteljice, odnosno njenog porodičnog domaćinstva (suprug i dvoje maloljetne djece), s obzirom da tužiteljica ne bi mogla svakodnevno putovati na posao iz mjesta stanovanja u novo mjesto rada u koje bi bila interno trajno raspoređena.

Iz navedenih razloga, po shvatanju drugostepenog suda, nezakonite su odluke tužene o internom premještaju tužiteljice, kao i izmijenjeni ugovor o radu te ih je prvostepeni sud pravilno poništio i obavezao tuženu da tužiteljicu vrati na ranije radno mjesto.

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja broj: S1 3 P030324 19 GŽ od 17.05.2019. g.)

<----->

Zastara prava na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje

Pravo na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje po osnovu radnog odnosa ne zastarijeva, pa ne može nastupiti ni prekluzija za podnošenje tužbe u smislu odredbi člana 83. stav 4. i 5. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

Iz obrazloženja:

Za odluku da li je tužena obavezna uplatiti doprinose za utuženi period, odlučna činjenica je da je tužena za isti period presudom Opštinskog suda u Sarajevu, broj: Pr 146/99-A od

05.07.2004. g., koja je potvrđena presudom Suda Bosne i Hercegovine, broj: GŽ-116/06 od 25.04.2007. g., obavezana da tužitelju isplati razlike plata, što je i izmirila u postupku prinudnog izvršenja.

Odbijajući prigovor zastare potraživanja prvostepeni sud je pravilno primijenio odredbe člana 101. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. novine F BiH“, broj: 29/98, 49/00, 32/01, 73/05, 59/06, 4/09 i 55/12) prema kojim obaveza poslodavca na uplatu obaveznih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijeva, a time i pravo zaposlenika da iste potražuje.

Kako obaveza poslodavca na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za zaposlenog ne zastarijeva, to ni podnošenje tužbe za ostvarivanje navedenog prava nije uslovljeno rokovima za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa u smislu odredbi člana 83. stav 4. i 5. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, niti se na navedeno potraživanje primjenjuju rokovi zastare potraživanja iz odredbe člana

86. navedenog Zakona.

Prvostepeni sud je, cijeneći nespornu činjenicu da je tužena pravosnažno obavezana na isplatu razlike plate, pravilno primijenio materijalno pravo, obavezujući tuženu da uplati doprinose za PIO na iznose i za periode za koje je tužitelju dosuđena i isplaćena razlika plate. Zakon o doprinosima isključuje primjenu odredbi o zastari potraživanja iz Zakona o obligacionim odnosima i Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, pa samim tim ne može nastupiti ni prekluzija za podnošenje tužbe za ostvarivanje navedenog prava.

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja broj: S1 3 P 031214 19 GŽ od 15.07.2019. g.)

<----->

Osnov i uslovi za ostvarivanje naknade na rad nakon isteka mandata

Naknada za rad članu komisije nakon isteka mandata pripada iz osnova posloводства bez naloga pod uslovom da obavljeni posao nije trpio odlaganje i da je spriječio nastanak nenadoknadive štete.

Iz obrazloženja:

Revizionni prigovor pogrešne primjene materijalnog prava u smislu pogrešne pravne kvalifikacije utvrđenog činjeničnog stanja ovo reviziono vijeće odbija kao neosnovan iz razloga što je, u obrazloženju pobijane presude drugostepenog građanskog vijeća Suda Bosne i Hercegovine jasno obrazloženo, da su se, u konkretnom slučaju, stekla obilježja instituta posloводства bez naloga iz odredbe člana 220. ZOO. To proizilazi iz nesporno utvrđenog činjeničnog stanja, da su tužitelji, nakon isteka mandata obavljali stručne poslove u Vijeću za GMO čime su nezvano pristupili vršenju tuđeg posla. Kako organ koji je nadležan nije donio odluku o imenovanju sastava komisije od oktobra 2013. do 30.07.2015. g., nastupila bi šteta za Bosnu i Hercegovine bez stručnih mišljenja, a opšti interes ukazuje da posao koji su vršili tužitelji nije trpio odlaganje. Stoga je zaključeno da su u postupanju tužitelja ostvarena sva obilježja instituta posloводства bez naloga jer su postupali bez ovlaštenja državnog organa, ali su se u smislu člana 222. stava

1. ZOO rukovodili potrebama onoga čiji je posao, odnosno drugotužene da obezbijedi functionisanje Vijeća koje je po zakonu dužna imenovati, a to je propustila u dužem vremenskom periodu. Drugotužena se za cio utuženi period nije protivila da tužitelji vrše poslove iz nadležnosti Vijeća za GMO, niti je takve aktivnosti zabranila, što bi isključilo tužiteljima ostvarivanje prava poslovođe bez naloga kako je to propisano članom 226. stavom 1. ZOO. Upravo suprotno, svi izvještaji tužitelja su prihvaćeni, pa ni tokom parnice nije bio sporan obim obavljenih poslova i, konačno, drugotužena je preuzela sve akte koje je donijelo Vijeće za GMO.

I po shvatanju ovog revizionog vijeća, drugostepeno građansko vijeće Suda Bosne i

Hercegovine izvelo je pravilan zaključak da tužiteljima, kao poslovođama bez naloga, pripada pravo na naknadu kako je to propisano odredbom člana 223. stava

2. ZOO. Ovlaštenje za obavljanje poslova u Vijeću za GMO drugotužena prenosi na članove Vijeća njihovim imenovanjem i stoga je drugotužena dužna po zakonu isplatiti tužiteljima naknadu za nesporno izvršene poslove kontinuirano vršene u utuženom periodu. Svim aktima koji se nalaze u spisu predmeta tužena se nije protivila radu imenovanih članova Vijeća za GMO, nego je potvrđivala da, u slučaju da nakon isteka mandata nadležni organ ne pokrene i ne provede zakonsku proceduru produženja mandata, odnosno razrješenja sadužnosti imenovanih članova Vijeća za GMO, njihove obaveze i ovlaštenja ne prestaju, već egzistiraju do okončanja postupka produženja mandata, odnosno razrješenja s dužnosti i imenovanja novih članova Vijeća za GMO.

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja broj: S1 3 P 025342 18 Rev od 21.09.2018. g.)

<----->

Ostvarivanje prava za autorska djela stvorena u radnom odnosu

Djelo stvoreno u toku radnog vremena po nalogu i od materijala poslodavca smatra se autorskim djelom stvorenim u radnom odnosu.

Autorsko pravo koje pripada tvorcu djela ne sadrži pravo vlasništva ili drugo stvarno pravo, pa stoga autor neosnovano zahtijeva povrat djela pozivom na samo autorsko pravo.

Iz obrazloženja:

Činjenično utvrđenje Suda, da su sporna djela stvarana u toku radnog vremena, materijalom tužene i po uputstvu tužene, ukazuju da se u konkretnom slučaju radi o autorskom djelu stvorenom u radnom odnosu.

Pretpostavka prenosa prava na poslodavca i posebne odredbe o prenosu prava su regulisane članom 100. i članom 101. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima, koje odredbe Sud pravilno citira, ali pogrešno primjenjuje, kao i odredbu člana 67. istog Zakona koje reguliše odnos autorskog prava i prava vlasništva.

Iz sadržine odredbe člana 67. proizilazi da je autorsko pravo samostalno i nezavisno od prava vlasništva ili drugih stvarnih prava na stvari na kojoj ili u kojoj je autorsko djelo fiksirano..., a članom 68. stav 1. istog Zakona je predviđeno da raspolaganje pojedinačnim autorsko-imovinskim pravima ili drugim pravima autora na djelu NE UTIČU na pravo vlasništva na stvari na kojoj ili u kojoj je autorsko djelo fiksirano. Iz ovakvog sadržaja navedenih zakonskih odredaba proizilazi da je pobijanom presudom došlo do pogrešne primjene materijalnog prava kada je Sud zaključio da činjenica da je autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu, nije od uticaja kod utvrđenja da tužitelju pripada pravo na pobrojanim slikama.

Primijenjeno na konkretan slučaj jasno proizilazi da tužitelju ne pripada pravo na predaju u posjed pobrojanih umjetničkih djela iz razloga što, tužitelj nije uopšte vlasnik ili nosilac drugih stvarnih prava na navedenim umjetničkim djelima. Ovdje je očito došlo do poistovjećivanja autorskih imovinskih prava od suda s pravom vlasništva ili drugim stvarnim pravima na stvar. Sadržaj autorskog prava je određen članom 15. Zakona i to tako što je decidno predviđeno da je autorsko pravo jedinstveno pravo na autorskom djelu koje sadrži isključiva lično-pravna ovlaštenja (autorska moralna prava), isključivo imovinska pravna ovlaštenja (autorska imovinska prava) i druga ovlaštenja autora (druga prava autora).

Iz člana 20. stav 1. istog Zakona jasno proizilazi da autorska imovinska prava sadrže isključivo ovlaštenje autora da zabrani ili dozvoli iskorištavanje svog djela i primjeraka tog djela, a da autorska prava naročito sadrže: pravo reproduciranja, pravo distribuiranja, pravo davanja u zakup, pravo saopćavanja javnosti, pravo prerade, pravo audiovizuelno prilagođavanja i pravo prevoda, što znači da je isto nezavisno od prava vlasništva ili drugih prava na stvari na kojoj je autorsko djelo fiksirano. Iz člana 68. istog Zakona proizilazi da

raspolaganje pojedinačnim autorskim imovinskim pravima ili drugim pravima autora na djelu ne utiču na pravo vlasništva na stvar.

Prema tome, autorsko pravo je nezavisno od prava vlasništva i drugih stvarnih prava na stvar.

Dakle, tužitelj jeste autor pobrojanih djela i istom pripada autorsko pravo nad istim, ali to pravo u sebi ne sadržava pravo vlasništva ili drugo stvarno pravo na navedenim slikama, čiji je tužitelj autor i čiji povrat traži. Ova činjenica jasno proizilazi upravo iz dokaza i utvrđenih činjenica da su navedena djela stvarana u toku radnog vremena i materijalom koji je osigurala tužena.

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja broj:S1 3 P015651 16 Rev od 15.09.2016. g.)

<----->

Član 89. stav 1. Zakona o radu FBiH

**U PETNAESTODNEVNI ROK IZ ODREDBE ČLANA 89. STAV 1. ZAKONA O RADU NE RAČUNA SE DAN U KOJI JE OVLAŠTENO LICE POSLODAVCA SAZNALO ZA ČINJENICU ZBOG KOJE SE DAJE OTKAZ.**

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 126 0 Rs 149285 15 Rev od 18.01.2018. godine.

<----->

Član 21. stav 1. i član 31. stav 1. Zakona o državnoj službi u Federaciji BiH, član 27. stav 4. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Federacije BiH.

**DRŽAVNI SLUŽBENIK/NAMJEŠTENIK KOJI JE RJEŠENJEM RASPOREĐEN NA RADNO MJESTO I KOJEM JE UTVRĐENO PRAVO NA PLAĆU I VISINA PLAĆE, NEMA PRAVO NA ISPLATU PLAĆE PO VEĆEM KOEFICIJENTU DOK NE ISHODI RJEŠENJE KOJIM ĆE SE UTVRĐITI PRIPADAJUĆA VISINA PLAĆE ZA POSLOVE KOJE OBAVLJA PREMA VAŽEĆIM PROPISIMA.**

Iz obrazloženja:

Analiziranjem navedenih odredbi proizilazi da je za državnog službenika pravni osnov za sticanje njegovog prava na plaću, obračun i isplatu plaće sa većim koeficijentom rješenje rukovodioca državne službe. U situaciji kada državni službenik nije ishodio rješenje o plaći sa koeficijentom većim od onog koji je propisan za to radno mjesto, ne bi mogao ni steći pravo na isplatu plaće sa većim koeficijentom. Pravo na isplatu plaće državni službenik ne stiče po samom zakonu. To je lično imovinsko pravo državnog službenika koje rješenjem utvrđuje rukovodilac državne službe. Dospijeće iznosa plaće nastupa donošenjem rješenja o pravu na plaću i visini plaće, a tim se rješenjem određuje i dan početka isplate plaće na osnovu priznatog prava.

PRAVNO SHVATANJE zauzeto na sjednici Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije BiH dana 11.10.2018. godine.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 51 0 Rs 069530 15 Rev od 20.12.2018. godine).

<----->

Član 4. stav 3., član 12. stav 3. i član 13. Zakona o zabrani diskriminacije BiH u vezi sa članom 225. stav 1. i članom 422. Zakona o parničnom postupku

**SPOR IZMEĐU ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA U POGLEDU OSTVARIVANJA  
SUDSKE ZAŠTITE ZBOG MOBINGA PREDSTAVLJA U PROCESNOM SMISLU  
PARNICU IZ RADNIH ODNOSA, U KOJOJ ROK ZA PODNOŠENJE ŽALBE  
PROTIV PRESUDE ODNOSNO RJEŠENJA JE 15 DANA.**

Iz obrazloženja:

Odredbom člana 12. stav 3. Zakonu o zabrani diskriminacije BiH, regulisano je da o tužbama iz stava 1. ovog člana odlučuje nadležni sud primjenjujući odredbe Zakona o parničnom postupku koje se primjenjuju u Bosni i Hercegovini, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Odredbom člana 13. istog zakona regulisana je nadležnost, rokovi za podnošenje tužbe, dozvoljenost revizije i rok za podnošenje revizije, te izvršenje, mogućnost da sud odluči da žalba ne zadržava izvršenje ili određuje kraći rok za ispunjenje radnje koja je naložena tuženom, a da pri tome nije posebno normiran rok za žalbu.

Mobing kao jedan od oblika diskriminacije prema članu 4. stav 3. navednog zakona definira se 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, pa po stanovištu ovog suda radi se o sporu iz radnih odnosa za koji su u Zakonu o parničnom postupku propisane posebne procesno-pravne odredbe, uključujući i odredbe o roku za žalbu.

Dakle, spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog mobinga, predstavlja u procesnom smislu parnicu iz radnih odnosa, u kojoj rok za podnošenje žalbe na presudu odnosno rješenje je 15 dana (pravni stav VS FBiH donijet na sjednici Građanskog odjeljenja dana 18.12.2018. godine).

Prema tome, kako je tužitelj prvostepenu presudu primio dana 25.10.2013.godine i žalba izjavio dana 23.11.2013. godine, pravilno je odlučio drugostepeni sud kada je predmetnu žalbu odbacio kao neblagovremenu saglasno odredbama člana 422. u vezi sa članom 225. stav. 1. ZPP, budući je izjavljena mimo zakonom propisanog roka.

PRAVNO SHVATANJE zauzeto na sjednici Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije BiH dana 18.12.2018. godine.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 190615 18 Rev od 24.12.2018. godine)

<----->

Pravni stav:

„Državni službenik/namještenik koji je rješenjem raspoređen na radno mjesto i kojem je utvrđeno pravo na plaću i visina plaće, nema pravo na isplatu plaće po većem koeficijentu, dok ne ishodi rješenje kojim će se utvrditi pripadajuća visina plaće za poslove koje obavlja, prema važećim propisima.“

**NA SJEDNICI GRAĐANSKOG ODJELJENJA VRHOVNOG SUDA FEDERACIJE  
BOSNE I HERCEGOVINE, ODRŽANE DANA 11.10.2018. GODINE.**

<----->

Član 2. i 27. stav 2. Zakona o porezu na dohodak

SAGLASNO PRAVILIMA MATERIJALNOG PRAVA SADRŽANIM U ZAKONU O POREZU NA DOHODAK FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE UNATOČ TOME ŠTO JE ZAPOSLENIK OBVEZNIK PLAĆANJA POREZA NA DOHODAK - ČLAN 2. I 27. STAV 2. NAVEDENOG ZAKONA, OBRAČUN, OBUSTAVU I UPLATU AKONTACIJE POREZA NA DOHODAK OD NESAMOSTALNE DJELATNOSTI VRŠI POSLODAVAC ILI SAM OBVEZNIK POREZA, KOJI NIJE OVLAŠTEN DA ZAHTEJEV ZA ISPLATU IZNOSA POREZA NA DOHODAK ISTAKNE U ODNOSU NA POSLODAVCA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 356032 16 Rev od 07.09.2017. godine).

<----->

Član 2. stav 1. Općeg kolektivnog ugovora i član 3. Zakona o radu FBiH

VLASNIK OBRTNIK IMA STATUS POSLODAVCA I NA ISTOG SE ODNOSI ONE ODREDBE ZAKONA O RADU I OPĆEG KOLEKTIVNOG UGOVORA KOJE TRETIRAJU PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA.

Iz obrazloženja:

Također su neutemeljeni revizijski navodi da se na tuženog u konkretnom sporu ne može primijeniti Opći kolektivni ugovor iz razloga što je tuženi fizička osoba, obrtnik i vlasnik SZR Frizerski salon „Sport“, te da je udružen u obrtničku komoru, koja nije potpisnik Općeg kolektivnog ugovora. Ovo iz razloga što Opći kolektivni ugovor koji je stupio na snagu 08.09.2005. godine, čiji ugovarač je između ostalog i Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine, odredbom člana 2. stav 1. reguliše da je Kolektivni ugovor obavezujući i da važi za sve pravne subjekte, dakle za sve poslodavce. Nadalje, prema odredbi člana 3. Zakona o radu poslodavac je fizičko ili pravno lice koje zaposleniku daje posao na osnovu ugovora o radu. Dakle, vlasnik obrtnik ima status poslodavca i na istog se odnose one odredbe Zakona o radu i Općeg kolektivnog ugovora koje tretiraju prava i obaveze poslodavca.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 17 0 Rs 040323 15 Rev od 09.02.2017. godine).

<----->

Član 5. Zakona o radu

RADNJE KOJE PREDUZIMA POSLODAVAC, ODNOSNO NJEGOV ZAKONSKI ZASTUPNIK, U CILJU EFIKASNIJE ORGANIZACIJE POSLA I RADNE DISCIPLINE, A KOJE SE ODNOSI NA SVE ZAPOSLENIKE, NE PREDSTAVLJAJU MOBING. ISTO TAKO, NI ČINJENICA DA SU TUŽITELJI DOBILI OPOMENE PRED OTKAZ ZBOG NE IZVRŠAVANJA RADNIH OBAVEZA, UKOLIKO SU DATE U SKLADU SA ZAKONSKIM OVLAŠTENJIMA, NE MOGU SE SMATRATI OBLIKOM DISKRIMINACIJE, OSIM AKO ZA CILJ

## IMAJU UGROŽAVANJE RADNOG MJESTA TUŽITELJA ILI IMAJU SISTEMSKI I PONIŽAVAJUĆI KARAKTER.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Rs 092256 17 Rev od 06.04.2017. godine).

<----->

Član 72. stav 3. Zakona o radu

### ZAPOSLENIK IMA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE ZA VRIJEME NESKRIVLJENOG PREKIDA RADA, A TRAJANJE OVOG PRAVA NIJE OGRANIČENO ZAKONOM.

Iz obrazloženja:

Drugostepeni sud je shvatanja da tužitelju ne pripada pravo na naknadu plaće u smislu člana 72. stav 3. Zakona o radu koji se odnosi na privremeni zastoј u proizvodnji, kod činjenice da više od 4 godine radne neangažovanosti tužitelja, ne može se smatrati privremenim zastoјem u proizvodnji, da tužitelj tokom postupka nije dokazao razloge zbog kojih nije radio, tako da na pouzdan način nije utvrđeno da li je do prekida rada došlo krivicom tužitelja ili zbog privremenog zastoја u proizvodnji ili iz drugih razloga.

Po ocjeni ovog suda ovaj zaključak drugostepenog suda je neprihvatljiv. Naime, drugostepeni sud u potpunosti zanemaruje da je tuženi u odgovoru na tužbu izričito naveo da tuženi ne radi više godina i da tužitelj nije kriv što je došlo do prekida rada kao nespornu činjenicu da tuženi kao poslodavac u utuženom periodu tužitelju nije riješio radno pravni status. Kod ovakvog utvrđenja i nespornih činjenica da tuženi ne radi više godina i da je sam tuženi učinio nespornim da tužitelj nije kriv što je došlo do prekida kod tuženog, neprihvatljivo je stanovište drugostepenog suda kojim stavlja na teret tužitelju da dokazuje činjenice da nije kriv što nije dolazio na posao. Dakle, shodno navedenom može samo proizilaziti zaključak da razlozi za prekid rada su mogli biti iznudeeni objektivnim okolnostima ili postupcima tuženog kao poslodavca, a nikako skrivljenim ponašanjem zaposlenika. Nadalje, za razliku od plaće koja se ostvaruje radom, naknada plaće se ostvaruje bez rada u slučajevima koji su određeni zakonom,

kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. U konkretnom slučaju za naknadu plaće za vrijeme neskrivljenog prekida rada postoji osnov u zakonu i u Pravilniku o radu tuženog. Prema tome, radi se o jednom od prava proisteklih iz rada, koje su zakon, a i akti samog poslodavca izričito garantovali, pri čemu mjere trajanja ovog prava nisu ograničene niti u zakonu, a ni u pravilniku o radu, dakle, ne predviđaju potpuni gubitak ovog prava, odnosno naknade plaće u slučaju prekida rada u dužem trajanju. Iz navedenih razloga, drugostepeni sud je u osporenoj odluci pogrešno primijenio materijalno pravo i relevantne odredbe člana 123. i člana 126. ZPP-a, kada je u konačnici odbio ovaj dio tužbenog zahtjeva usmjeren na naknadu plaće i doprinosa u

spornom periodu od 01.01.2009. do 12.04.2013. godine, te neosnovano prebacio na tužitelja teret dokazivanja određenih činjenica koje i nisu bile sporne.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 53 0 Rs 045534 17 Rev od 10.10.2017. godine).

<----->

Član 19. stav 4. u vezi sa članom 64. stav 2. Zakona o radu

ZAPOSLENIKU KOJI ZA VRIJEME BOLOVANJA USLJED PRETRPLJENE  
POVREDE NA RADU IMA SKLOPLJEN UGOVOR O RADU NA ODREĐENO  
VRIJEME TAJ UGOVOR PRESTAJE EX LEGE, ISTEKOM VREMENA NA KOJI JE  
SKLOPLJEN. DALJNJIM KORIŠTENJEM BOLOVANJA UGOVOR NIJE  
„PRETVOREN“ U UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 49 0 Rs 026007 15 Rev od  
24.12.2015. godine)

<----->

Član 88. stav 1. i član 22. Zakona o radu

ODBIJANJE UPUTE OD STRANE ZAPOSLENIKA NA RAD U INOSTRANSTVO,  
U OKOLNOSTIMA KADA NIJE POSTIGNUTA PISMENA SUGLASNOST  
IZMEĐU ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA O USLOVIMA RADA U  
INOSTRANSTVU I VRAĆANJE U ZEMLJU, NE PREDSTAVLJA TEŠKU  
POVREDU RADNE DUŽNOSTI, NITI TAKVO PONAŠANJE ZAPOSLENIKA  
PREDSTAVLJA PRAVNI OSNOV ZA PRESTANAK NJEGOVOG RADNOG  
ODNOSA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 63 0 Rs 016179 14 Rev od  
08.03.2016. godine)

<----->

Član 89. Zakona o radu

POSLODAVAC NE MOŽE SVOJIM PRAVILNIKOM PRODUŽITI ROK U KOJEM  
MOŽE OTKAZATI UGOVOR O RADU, NITI MOŽE PROPISATI, SUPROTNO  
ZAKONSKOM ODREĐENJU, DA TAJ ROK POČINJE TEĆI OD DANA  
DONOŠENJA DISCIPLINSKE MJERE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 39 0 Rs 026418 15 Rev od  
03.03.2016. godine)

<----->

PRESTANKOM VAŽENJA ZAKONA PRESTAJE I VAŽITI PRAVILNIK  
DONESEN NA OSNOVU NJEGA.

(Pravni stav usvojen na sjednici Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije Bosne i  
Hercegovine od 20.04.2016. godine)

<----->

Član 96. stav 2. tačka 2. Zakona o radu

DA BI SE MOGLA OSTVARITI NEMATERIJALNA ŠTETA POVODOM  
NEZAKONITE ODLUKE POSLODAVCA PREMA ČLANU 200. ZAKONA O  
OBLIGACIONIM ODNOSIMA POTREBNO JE DA JE TA ODLUKA KOJOM JE

**POVRIJEĐENO PRAVO IZ RADNOG ODNOSA KOD ZAPOSLENIKA  
IZAZVALA OZBILJNIJE POREMEĆAJE EMOCIONALNE I PSIHIČKE  
RAVNOTEŽE, A POSEBNO UKOLIKO JE Taj POREMEĆAJ PRODUKT  
ŠIKANE.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 201785 14 Rev od 10.02.2015. godine)

<----->

Član 97. stav 2. Zakona o radu

**PRIHVATANJE ILI NEPRIHVATANJE PONUDE I POTPISIVANJE  
IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU NIJE USLOV ZA SUDSKU ZAŠTITU U  
SPORU RADI PONIŠTENJA ODLUKE O OTKAZU. I U SLUČAJU KADA  
ZAPOSLENIK NE PRIHVATI IZMIJENJENI UGOVOR O RADU, POSLIJE  
DONOŠENJA ODLUKE O OTKAZU MOŽE SA USPJEHOM ISTICATI  
POSTOJANJE USLOVA ZA NEZAKONITOST IZMIJENJENOG UGOVORA  
KAKO U MATERIJALNOM TAKO I U FORMALNOM SMISLU.**

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Rs 056905 11 Rev od 27.12.2012. godine)

<----->

Stav usvojen na sjednici Građanskog odjeljenja održana dana 12.03.2015. godine

**PROMJENA VLASNIČKE STRUKTURE POSLODAVCA, SAMA PO SEBI, NE  
SPRIJEČAVA PRENOS DOTADAŠNJIH UGOVORA O RADU ZAPOSLENIKA,  
SA SVIM STEČENIM PRAVIMA, ZASNOVANIM NA NORMATIVNOM DIJELU  
GKU KOJI JE DO TADA OBAVEZIVAO POSLODAVCE.**

<----->

Član 25. stav 1. Granskog kolektivnog ugovora u oblasti rudarstva

**„NORMALNI REZULTATI“, KOJE IMA U VIDU ODREDBA ČLANA 24. STAV  
3. GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, PREDSTAVLJAJU DOPRINOS  
ZAPOSLENIKA U RADU, ODNOSNO ONO ŠTO SE OD NJEGA NORMALNO I  
UOBIČAJENO OČEKUJE U IZVRŠAVANJU PREUZETIH OBAVEZA. STOGA SE  
„NORMALNI REZULTATI“ NE MOGU DOVODITI U VEZU SA REZULTATIMA  
POSLOVANJA POSLODAVCA.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 32 0 Rs 008666 13 Rev od 20.04.2015. godine)

<----->

Član 76. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti rudarstva u Federaciji BiH

Član 5. stav 1. i član 10. stav 2. Zakona o radu

**ODREDBA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, IZ ČIJE SADRŽINE  
PROIZILAZI DA SU PRAVA IZ TOG UGOVORA REZERVISANA ISKLJUČIVO  
ZA ZAPOSLENIKE KOJI SU ČLANOVI SINDIKATA KOJI JE POTPISNIK TOG  
UGOVORA, JE DISKRIMINATORSKA I KAO TAKVA APSOLUTNA NIŠTAVA.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 33 0 P 004791 13 Rev od 09.01.2015. godine)

<----->

Nejednak tretman zasnovan na etničkoj pripadnosti

Nejednak tretman zasnovan na etničkoj pripadnosti u postupku unapređenja po internom oglasu imat će obilježja diskriminacije iz člana 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini samo ukoliko je tužena bez zakonitog i objektivnog opravdanja dala prednost zaposleniku druge nacionalnosti koji je u istoj poziciji kao i tužitelj u pogledu stručne spremlje, opisa poslova i sposobnosti potrebnih za radno mjesto koje se popunjava.

Iz obrazloženja:

Nije sporno, a na šta revizija ukazuje, da je tužilac pokrenuo postupak zaštite od diskriminacije u procesu unapređenja u viši čin u postupku provedenom 2011. i 2012. godine, i to po dva osnova: 1) po osnovu etničke pripadnosti tužioca, a radnja diskriminacije je segregacija (odvajanje) kandidata na osnovu etničke pripadnosti, i 2) po osnovu obrazovanja, a radnja diskriminacije je određivanje dodatnog kvalifikatornog uslova za unapređenje u vidu završenog Komandno- štabnog kursa, a propuštanjem vrednovanja pravosudnog ispita.

Međutim, da bi se primjenom člana 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije u BiH (Sl. glasnik BiH br. 59/09) utvrdilo postojanje diskriminacije u oblicima propisanim članom 3 i 4 citiranog zakona, i po shvatanju revizijskog vijeća, potrebno je utvrđenje da se prema tužiocu postupalo drugačije nego prema drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji. Dakle, bitno je utvrđenje postojanja referentne grupe koja se nalazi u istoj situaciji kao i tužilac, prema kojoj je tužena postupila na drugačiji način, a da za takvo postupanje nema zakonitog i objektivnog opravdanja. Pravilan je zaključak nižestepeni sudova da za tužioca kao referentna grupa ne može biti svako profesionalno lice unaprijeđeno u predmetnom procesu jer se ne nalaze u istoj poziciji. Naime, tužilac se ne nalazi u istoj ili u sličnoj situaciji sa vojnim licima koji obavljaju sanitetsku, saobraćajnu, finansijsku, veterinarsku ili druge službe. Za tužioca referentnu grupu predstavljaju vojna lica u pravnoj službi jer imaju istu poziciju kao i tužilac u pogledu stručne spremlje, opisa posla i sposobnosti potrebnih za njihovo obavljanje. Tokom prvostepenog postupka nije utvrđeno da je prilikom unapređenja u viši čin u procesu provedenom 2011. i 2012. godine tužena izvršila unapređenje profesionalnog vojnog lica iz pravne službe druge nacionalnosti, čime bi tužilac učinio vjerovatnim da je različito tretiran po osnovu etničke pripadnosti u odnosu na referentnu grupu. S tim u vezi, paušalni su navodi revidenta da su dva majora pravne službe, koji su se u procesu unapređenja u 2011. godini nalazili na Rang listi za unapređenje majora bošnjačke nacionalnosti

(pod rednim brojevima 42 i 44), unaprijeđena u viši čin, jer to ne proizilazi ni iz dokaza broj 4 na koji se revident poziva, a taj dokaz je samo „plan unapređenja oficira i vojnika za 05/2011. godine.“

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: S1 3 P 009838 15 Rev od 03.03.2015. godine)

<----->

Ovlaštenja Suda u sporu povodom zasnivanja radnog odnosa

U sporovima povodom zasnivanja radnog odnosa putem javnog oglasa, kandidatu ne pripada pravo osporavanja oglasa i preispitivanja djelimično provedene procedure, ukoliko je izostala odluka o izboru, dok tužbeni zahtjev opredjeljen da sud umjesto poslodavca donese odluku o imenovanju na radno mjesto, nije osnovan.

Iz obrazloženja:

Pravilna je ocjena drugostepenog vijeća, koju prihvata i ovo reviziono vijeće Suda Bosne i Hercegovine, da utvrđene činjenice, kako je prvotuzena raspisala javni oglas, provela proceduru ocjenjivanja i sačinila listu najuspješnijih kandidata, a potom prestala sa svim aktivnostima bez poništenja oglasa, ne mogu biti osnov za tužbeni zahtjev, kako je to tužilac opredijelio. Propusti u oglasnoj proceduri, na koje tužilac ukazuje tokom cijelog postupka i u čijoj osnovi nalazi nezakonitu obustavu procesa bezbjedonosne provjere i zloupotrebu ovlaštenja u pogledu okončanja oglasne procedure, ne mogu biti predmet preispitivanja ili dovoditi se u vezu sa povredama prava koja nisu predmet tužbenog zahtjeva. Ovo iz razloga, jer je odredbama člana 7. stava 1. Zakona o parničnom postupku pred Sudom BiH, propisano da Sud u parničnom postupku odlučuje u granicama postavljenog tužbenog zahtjeva i stoga se iznesena utvrđenja mogu cijeliti samo u odnosu na tužbeni zahtjev za obavezivanje prvotuzene da tužitelja imenuje na radno mjesto po javnom oglasu od 16.03.2005. godine. I prema ocjeni ovog revizionog vijeća, pravilno konstatuje drugostepeno vijeće, u sporovima povodom raspisanog oglasa kandidatu pripada pravo osporavanja konačne odluke o izboru, pobijanju oglasa kao cjeline ili izbora pojedinog kandidata. Kako prvotuzeno nije donijelo odluku o imenovanju kandidata po

raspisanom javnom oglasu, izostao je preduslov za pokretanje radnog spora povodom oglasa za zasnivanje radnog odnosa. Kandidati na javnom oglasu legitimisani su za pokretanje spora samo protiv konačne odluke poslodavca i ne pripada im pravo osporavanja pojedinih faza provedene procedure. Nesporno je utvrđeno da procedura po raspisanom oglasu nije okončana, tako da Sud nije imao osnova da cijeni pravilnost i zakonitost djelimično provedene procedure u kojoj je izostala konačna odluka. Kako je pravilno utvrđeno, tužilac je opredijelio tužbeni zahtjev da Sud, umjesto poslodavca, donese odluku o imenovanju tužioca na radno mjesto na koje je aplicirao, koji zahtjev je, i prema zaključku revizionog vijeća, neosnovan, a samim tim neosnovan je imovinski zahtjev za isplatu razlike plate.

(Presuda vijeća Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: S1 3 P 005150 14 Rev od 23.10.2014. godine)

<----->

Član 87. Zakona o policijskim službenicima Kantona 10

Član 12. Općeg Kolektivnog ugovora

**DODATAK ZA POSEBNE USLOVE RADA NA ODREĐENIM RADNIM  
MJESTIMA IZ ČLANA 87. ZAKONA O POLICIJSKIM SLUŽBENICIMA NE  
ISKLUČUJE OSTALE NAKNADE U SKLADU SA ČLANOM 12. OPĆEG  
KOLEKTIVNOG UGOVORA.**

**ČLAN 87. ZAKONA O POLICIJSKIM SLUŽBENICIMA SE ODNOSI NA  
ODREĐENA RADNA MJESTA, A SVI OSTALI DODACI SE ODOSE NA  
PLAĆE ZAPOSLENIKA BEZ OBZIRA NA RADNO MJESTO.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 68 0 Rs 012752 13 Rev od 17.10.2013. godine).

<----->

Član 40. i 41. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom Federacije Bosne i Hercegovine

## **ODLUKE USTAVNOG SUDA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE DJELUJU OD MOMENTA OBJAVLJIVANJA U SLUŽBENIM GLASILIMA (EX. NUNC).**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Rs 036154 12 Rev od 05.07.2012. godine).

<----->

OKU za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine – Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja u Federaciji Bosne i Hercegovine

Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja u Tuzlanskom kantonu

**VISINA OSNOVNE PLAĆE SE NE MOŽE OBRAČUNAVATI KORIŠTENJEM OSNOVICE I KOEFICIJENTA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA RAZLIČITOG NIVOVA (OSNOVICE IZ OKU ZA TERITORIJU FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE, A KOEFICIJENT IZ KANTONALNOG UGOVORA ZA DJELATNOST SREDNJEG OBRAZOVANJA). ZA OBRAČUN SE KORISTE PARAMETRI IZ KU ISTOG NIVOVA ILI KANTONALNOG ILI FEDERALNOG, A NE KOMBINIRANO.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 32 0 P 002411 12 Rev od 22.04.2014. godine).

<----->

Član 12. Zakona o plaćama i drugim naknadama sudija i tužilaca u Federaciji BiH

Član 125. stav 3. Zakona o zdravstvenom osiguranju Federacije BiH

**SUDIJE I TUŽIOCI U FEDERACIJI BIH PRAVO NA NAKNADU ZA PORODILJSKO ODSUSTVO OSTVARUJU PO KANTONALNIM PROPISIMA U OBLASTI DJEČIJE ZAŠTITE.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 45 0 P 005296 09 Rev od 22.03.2011. godine).

<----->

Član 113. i član 116. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine

Član 1. stav 2. Zakona o ustanovama Posavskog kantona u vezi sa članom 71. i 72. Zakona o socijalnoj zaštiti

**AKO JE DIREKTOR USTANOVE SOCIJALNE ZAŠTITE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VRIJEME U USTANOVU SOCIJALNE ZAŠTITE U KOJOJ OBAVLJA FUNKCIJU DIREKTORA IMA PRAVO DA PO RAZRJEŠENJU**

SA TE FUNKCIJE BUDE PREMJEŠTEN NA DRUGE ODGOVARAJUĆE POSLOVE, AKO TAKVIH POSLOVA IMA. MEĐUTIM, AKO JE DIREKTOR USTANOVE SOCIJALNE ZAŠTITE ZASNOVAO RADNI ODNOS NA ODREĐENO VRIJEME ILI JE PRAVO PO OSNOVU RADA OSTVARIVAO NA OSNOVU UGOVORA O MENADŽERSTVU, NJEMU SA PRESTANKOM POSLOVODNE FUNKCIJE PRESTAJE I RADNI ODNOS.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 25 0 Rs 031083 13 Rev od 29.07.2014. godine).

<----->

Član 30., 94. stav 1. i 82. stav 1. tačka 1. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine

ZAKONITO JE RJEŠENJE POSLODAVCA NA TEMELJU KOJEG JE ZAPOSLENIKU PRESTAO PO SILI ZAKONA RADNI ODNOS ZBOG ISPUNJAVANJA USLOVA ZA STAROSNU PENZIJU KADA MU JE U PENZIJSKI STAŽ KAO POSEBAN STAŽ U DVOSTRUKOM TRAJANJU URAČUNATO VRIJEME KOJE JE PROVEO U ODBRANI BOSNE I HERCEGOVINE U PERIODU OD 08.04.1992. – 22.12.1995. GODINE, IAKO MU ZA TAJ PERIOD NISU UPLAĆENI DOPRINOSI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 51 0 Rs 037214 12 Rev od 05.06.2014. godine).

<----->

Član 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije

KADA SE NA RASPISANI NATJEČAJ ZA RAVNATELJA NISU POJAVILE I DRUGE OSOBE NE POSTOJI UPOREDNI FAKTOR ZA DISKRIMINACIJU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 68 0 P 017561 13 Rev od 17.07.2014. godine).

<----->

Član 17., član 13. stav 4. Zakona o zabrani diskriminacije

KOLEKTIVNU TUŽBU ZA UTVRĐENJE DISKRIMINACIJE MOGU U SVOJSTVU TUŽITELJA POKRENUTI ORGANIZACIJE KOJE SAME NISU ŽRTVE POVREDE PRAVA, VEĆ POSTUPAK VODE NA OSNOVU ZAKONSKOG OVLAŠTENJA IZ ČLANA 17. ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE.

ROKOVI PROPISANI ČLANOM 13. STAV 4. ZAKONA O ZABRANI DISKRIMINACIJE SU U SLUČAJU KONTINUIRANIH DISKRIMINACIJA NEPRIMJENJIVI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Ps 095953 13 Rev od 29.08.2014. godine).

<----->

Član 64. stav 1. i član 65. stav 1. Zakona o radu

**POSLODAVAC MOŽE OTKAZATI ZAPOSLENIKU UGOVOR O RADU ZA  
VRIJEME DOK TRAJE NJEGOVA PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD  
ZBOG BOLESTI, OSIM U SLUČAJU TAKVE SPRIJEČENOSTI KOJU JE  
PROUZROKOVALA POVREDA NA RADU ILI PROFESIONALNA BOLEST.**

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 P 050087 12 Rev od 12.03.2013. g.)

<----->

Primjena pravila o polnoj zastupljenosti zaposlenih pri zasnivanju radnog odnosa ili unapređenju

Princip polne zastupljenosti kandidata pri zasnivanju radnog odnosa ili unapređenju putem internog oglasa moguće je primijeniti isključivo u situaciji kada su kandidati različitog pola ostvarili jednake uslove.

Iz obrazloženja:

Nakon okončane procedure unapređenja po internom oglasu, tužitelj je odlukom Komisije unaprijeđen u viši čin. Međutim, navedena odluka poništena je rješenjem Policijskog odbora i u viši čin unaprijeđena je žaliteljica, sa obrazloženjem da Komisija za unapređenje nije pravilno nominovala prijavljene kandidate, da je unapređenje izvršeno paušalno i pristrasno, te da nije uzeta u obzir polna zastupljenost kandidata.

U parničnom postupku, koji je tužitelj pokrenuo za osporavanje zakonitosti odluke Policijskog odbora, prvostepeni sud je utvrdio da oba kandidata ispunjavaju uslove internog oglasa, da tužitelj ima duži staž, više završenih stručnih kurseva, veću ocjenu za rad u prethodnoj godini od žaliteljice i da je Komisija za unapređenje tužitelja ocijenila zbirnom ocjenom 5,00, a žaliteljicu zbirnom ocjenom 2,00.

Prvostepeni sud je pravilno utvrdio da Komisija nije paušalno i pristrasno izvršila unapređenje kandidata, da tužitelj i žaliteljica nisu imali jednake uslove s obzirom da je tužitelj kao prvorangirani, ostvario bolju prosječnu ocjenu, ne samo od žaliteljice, nego od svih pedeset prijavljenih kandidata.

Neprihvatljivi su svi razlozi kojim se pobija pravilnost i zakonitost prvostepene presude kojom je poništena odluka Policijskog odbora. Naime, prvostepeni sud je pravilno primijenio odredbe Pravilnika o proceduri unapređenja i izveo pravilan zaključak da je odluka donesena uz povredu odredbi koje obezbjeđuju jednake uslove i mogućnosti za sve kandidate, objektivnost metoda i kriterija pri razmatranju prijava.

Unapređenje tužitelja nije dovelo do diskriminacije žaliteljice na način na koji to navodi pobijana odluka Policijskog odbora s obzirom da u nedostatku jednakih uslova, princip polne zastupljenosti ne može derogirati osnovna načela postupka i kriterije unapređenja.

(Presuda Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: GŽ-98/10 od 29.09.2010.godine)

<----->

Pravna priroda menadžerskog ugovora o radu i posljedice raskidanja ugovora na radnopravni status

Menadžerski ugovor o radu po svojoj prirodi je obligacionopravni ugovor sa elementima radnopravnog odnosa. U slučaju raskida menadžerskog ugovora licu, koje prije zaključenja ugovora nije bilo u radnom odnosu kod poslodavca, ne pripada pravo da zahtijeva nastavak radnopravnog statusa i raspoređivanje na druge poslove i radne zadatke.

Iz obrazloženja:

Menadžerskim ugovorom tužena je na tužitelja prenijela ovlaštenja vezana za rukovođenje poslovima, predstavljanje i zastupanje. Ovaj ugovor je sačinjen po načelu slobodnog ugovaranja za angažovanje na određenim poslovima u ugovorenom periodu. Menadžerskim ugovorom zasniva se mandatni odnos, koji se po mnogim elementima razlikuje od radnog odnosa. Ovaj ugovor se može zaključiti sa zasnivanjem radnog odnosa ili bez zasnivanja, a može se zaključiti i sa licem koji je kod ugovarača prije zaključenja ugovora bio u radnom odnosu. Ono što je zajedničko za sve pomenute varijante jeste da se menadžerski ugovor ne zasniva na odredbama radnopravnog zakonodavstva, nego na odredbama Zakona o obligacionim odnosima sa određenim elementima ugovora o djelu. Ovo iz razloga jer kod zaključenja ugovora pitanja prava i obaveza ugovornih strana nisu ograničena odredbama Zakona o radu u institucijama BiH, koji posebno ne regulišu institut menadžerskog ugovora. Iako se menadžerski ugovor o radu može zaključiti sa zasnivanjem radnog odnosa, u kom dijelu ima elemente radnopravnog odnosa, po svojoj prirodi je obligacionopravni ugovor.

Tužitelj prije zaključenja menadžerskog ugovora nije bio u radnom odnosu kod tužene, pa je raskidanjem ugovora prestao i radni status koji je zasnovan ugovorom. Stoga nema osnova da tužitelj zahtijeva nastavak radnog odnosa primjenom člana 7. ugovora kao pravo koje proizilaze iz ugovora o radu, kako to žalba neosnovano ukazuje. Navedena odredba ugovora imala bi svoju primjenu jedino u slučaju da je menadžerski ugovor prestao istekom roka na koji je zaključen, odnosno mandata koji je povjeren tužitelju, nakon kojeg su slobodnom voljom, ugovarači predvidjeli da isti preraste u radni odnos.

(Presuda Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: S1 3 P 007863 13 Gž 2 od 16.01.2014.godine)

<----->

Intervju kao kriterij za ocjenjivanje kandidata za prijem u radni odnos ili unapređenje

Komisija za izbor ili za unapređenje može ocijeniti kandidata nakon obavljenog intervjua i ocjenu ubrojati prilikom donošenja konačne ocjene, samo ukoliko je podzakonskim aktima poslodavca intervju propisan kao jedan od kriterija za ocjenjivanje kandidata.

Iz obrazloženja:

Kriteriji za ocjenjivanje kandidata propisani odredbom člana 13. stav 2. Pravilnika o proceduri unapređenja policijskih službenika u prelaznom periodu (Sl. glasnik BiH br. 83/06), odnose se na: 1. relevantno profesionalno iskustvo, 2. ocjene rada, pohvale i nagrade nakon stupanja na snagu Zakona o policijskim službenicima i 3. vrstu i broj sertifikata u oblasti napredne obuke u vezi sa pozicijom koja je interno oglašena.

Provedeni dokazi potvrđuju da je komisija za unapređenje od tri propisana kriterija, za dva kriterija tužitelja neobjektivno ocijenila. Pri tome Komisija za unapređenje uvela je ocjene na intervjuu, kao četvrti kriterij koji se ubraja pri donošenju konačne ocjene. Upravo ovaj kriterij korišten protivno odredbi člana 13. stav 2. Pravilnika, dao je neosnovanu prednost tužitelju koji je dobio ocjenu 5 u odnosu na kandidata koji je dobio ocjenu 3 i koji je žalbom osporavao tužiteljev izbor.

Ove propuste Komisije za unapređenje, utvrdio je i Odbor za žalbe policijskih službenika, koji je uvažio žalbu i unaprijedio žalitelja, a odluku o unapređenju tužitelja poništio. Drugostepena odluka koja se pobija u ovoj parnici, preispitala je činjenično stanje, otklonila nedostatke u primjeni materijalnog prava i tek potom utvrdila postojanje blage prednosti kandidata žalitelja u odnosu na tužitelja kao prvobitno izabranog.

„Odluka Odbora za žalbe policijskih službenika zasnovana je na potpuno i pravilno utvrđenom činjeničnom stanju, implementirala je osnovne principe unapređenja, nepristrasnost u radu, objektivnost metoda i kriterija pri razmatranju prijava propisanih odredbama članom 2. i članom 13. stav 2. Pravilnika. Time je donesena u skladu sa odredbama člana 214. stav 4. Zakona o policijskim službenicima BiH (Sl. glasnik BiH br. 27/04 sa izmjenama), pa tužitelj neosnovano osporava njenu pravilnost i zakonitost.

(Presuda Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: S1 3 P 003584 13 Gž od 07.05.2013.godine)

<----->

Preobražaj radnog odnosa

Kad je radni odnos na određeno vrijeme uspostavljen bez javnog oglašavanja i provedene zakonske procedure o izboru kandidata, ne postoje nužne pretpostavke za primjenu pravne fikcije iz člana 16, stav 4 Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine za preobražaj takvog ugovora u ugovor na neodređeno vrijeme.

Iz obrazloženja:

Nisu ispunjeni uslovi iz člana 16, stav 3 Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme: obavljanje vanrednih, privremenih ili povremenih poslova ili poslova čiji se obim privremeno i nepredviđeno povećao, a koji nisu trajnijeg karaktera, kao i radi zamjene odsutnog zaposlenika, dok traju potrebe za obavljanjem tih poslova, odnosno do povratka odsutnog zaposlenika, a najduže dvije godine. Logično je da je za ovaj način prijema u radni odnos nužno prethodno raspisivanje javnog oglasa i provođenje postupka za izbor kandidata na način propisan članom 8. navedenog Zakona, što je u konkretnom slučaju izostalo.

Ni u jednom od priloženih rješenja poslodavca nije naveden razlog zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme, a niti da je provedena propisana zakonska procedura za izbor kandidata. Kad je radni odnos na određeno vrijeme uspostavljen bez javnog oglašavanja i provedene zakonske procedure o izboru kandidata, nisu ispunjene nužne pretpostavke za primjenu pravne fikcije iz člana 16, stav 4 Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine.

(Presuda Apelacionog odjeljenja Suda BiH broj: S1 3p 010689 13 Gž od 17.02.2014. godine)

<----->

Član 91. Zakona o radu

KADA NI TUŽITELJICA U TOKU POSTUPKA NE SPORI DA JE IZVRŠILA RADNJU KOJA JE INTERNIM AKTOM POSLODAVCA PROPISANA KAO TEŽA POVREDA RADNE DUŽNOSTI ZA KOJU SE MOŽE IZREČI DISCIPLINSKA MJERA PRESTANAK RADNOG ODNOSA, PA POSLODAVAC U ZAKONITO PROVEDENOM POSTUPKU I IZREKNE TAKVU MJERU, BEZ OSNOVA JE POZIVANJE REVIDENTICE NA NJENO PONAŠANJE NA RADNOM MJESTU PRIJE UČINJENE TEŽE POVREDE RADNE DUŽNOSTI, JER JE DISKRECIONO PRAVO POSLODAVCA DA TO UZME ILI NE UZME KAO OLAKŠAVAJUĆU OKOLNOST PRILIKOM IZRICANJA DISCIPLINSKE MJERE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 70 0 Rs 001383 11 Rev od 23.05.2013. g.)

<----->

Član 93. Zakona o radu

OTKAZ UGOVORA O RADU SINDIKALNOM POVJERENIKU DOPUŠTEN JE SAMO UZ OBAVEZU SUODLUČIVANJA SA FEDERALNIM MINISTARSTVOM NADLEŽNIM ZA RAD, JER BEZ SAGLASNOSTI NAVEDENOG MINISTARSTVA NIJE MOGUĆE OTKAZATI UGOVOR O RADU SINDIKALNOM POVJERENIKU ZA VRIJEME OBAVLJANJA NJEGOVE DUŽNOSTI KAO I 6 MJESECI NAKON OBAVLJANJA TE DUŽNOSTI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 63 0 Rs 006467 11 Rev od 06.11.2012. g.)

<----->

Član 97. stav 2. Zakona o radu

PRIHVATANJE ILI NE PRIHVATANJE PONUDE I POTPISIVANJA IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU NIJE USLOV ZA SUDSKU ZAŠTITU U SPORU RADI PONIŠTENJA ODLUKE O OTKAZU. I U SLUČAJU KADA ZAPOSLENIK NE PRIHVATI IZMIJENJENI UGOVOR O RADU, POSLIJE DONOŠENJA ODLUKE O OTKAZU MOŽE SA USPJEHOM ISTICATI POSTOJANJE USLOVA ZA NEZAKONITOST IZMIJENJENOG UGOVORA KAKO U MATERIJALNOM TAKO I U FORMALNOM SMISLU.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Rs 056905 11 Rev od 27.12.2012. g.)

<----->

Član 18. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine

UNATOČ TOME ŠTO JE RAD TUŽITELJICE NA ODREĐENO VRIJEME, NJegovim PRODUŽAVANJEM, TRAJAO DUŽE OD 1 g., NAVEDENA ČINJENICA NEMA ZA POSLJEDICU DA SE MOŽE SMATRATI UGOVOROM O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 65 0 Rs 044101 12 Rev od 29.03.2013. g.)

<----->

Član 143. Zakona o radu

ODREDBA ČLANA 143. ZAKONA O RADU NE ŠTITI LICA KOJA SU IZ BILO KOG RAZLOGA IZGUBILA RADNOPRAVNI STATUS PRIJE 31.12.1991. g. ILI POSLIJE STUPANJA NA SNAGU ZAKONA O RADU (05.11.1999. g.), DOK ŠTITI LICA KOJA SU U TOM VREMENSKOM INTERVALU ZBOG RATA KAO VIŠE SILE ILI POSLJEDICA RATA OSTALA BEZ POSLA ILI BILA UPUĆENA NA ČEKANJE I ŠTITI IH U ODNOSU NA ONOG POSLODAVCA KOJI IH JE U TOM PERIODU UPUTIO NA ČEKANJE POSLA, ODNOSNO KOD KOGA SU U TOM PERIODU OSTALA BEZ POSLA.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 68 0 P 005354 11 Rev od 17.01.2013. g.)

<----->

Član 43. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH

SAGLAŠAVAJUĆI SE SA KOREKCIJOM VRIJEDNOSTI KOEFICIJENTA, SINDIKALNA ORGANIZACIJA SE SAGLASILA I SA POSTOJANJEM PROPISANIH USLOVA ZA KOREKCIJU NA BAZI MATERIJALNIH MOGUĆNOSTI PREDUZEĆA ZBOG ČEGA NIJE POSTOJALA OBAVEZA ZA DOKAZIVANJE MATERIJALNIH MOGUĆNOSTI TUŽENOG U SUDSKOM POSTUPKU KAO OSNOVA ZA KOREKCIJU VRIJEDNOSTI KOEFICIJENTA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 43 0 P 049619 12 Rev od 16.07.2013. g.)

<----->

Član 43. Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenika u oblasti komunalne privrede za teritoriju Federacije BiH

OKOLNOST DA JE TUŽENI PRI NESPORNO ISPUNJENIM USLOVIMA ZA PRIMJENU ČLANA 43. GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, PRILIKOM MATEMATIČKOG OBRAČUNA VISINE PLAĆE, UTVRĐENE ODLUKOM OD 27.10.2006. g., VRŠIO SMANJENJE SATNICE, A NE KOEFICIJENTA SLOŽENOSTI, IAKO BI SMANJENJEM KOEFICIJENTA SLOŽENOSTI POSLOVA DOŠLO DO ISTOG REZULTATA U POGLEDU KONAČNOG IZNOSA PLAĆE, NEMA SAMA PO SEBI ZNAČENJE POVREDE I NEZAKONITE PRIMJENE ČLANA 43. GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA KOJA BI ZA POSLJEDICU IMALA POVREDU PRAVA IZ RADNOG ODNOSA, ODNOSNO KOJA BI BILA OD SUŠTINSKOG UTICAJA NA TUŽIOČEVO OSTVARIVANJE I VISINU PREDMETNOG NOVČANOG POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 25 0 Rs 018058 12 Rev od 25.07.2013. g.)

<----->

Član 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja u Federaciji BiH  
ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST OSNOVNOG OBRAZOVANJA U FEDERACIJI BIH NE PRIMJENJUJU SE NA ZAPOSLENIKE PREDŠKOLSKIH USTANOVA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 20 0 Rs 019511 12 Rev od 03.09.2013. g.)

<----->

Član 2. i član 44. stav 2. Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH iz 2005. g.  
OD DANA STUPANJA NA SNAGU OPĆEG KOLEKTIVNOG UGOVORA, PRESTANKOM PRIMJENE PRIVREMENOG UGOVORA O PRISTUPANJU UDRUŽENJA POSLODAVACA U FBIH OPĆEM KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA TERITORIJU FBIH IZ 2002. g. GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR U KOJEM JE IZRIČITO NAVEDENO DA SE PRIMJENJUJE U SVIM PREDUZEĆIMA SA DRŽAVNIM, ODNOSNO SA VEĆINSKIM DRŽAVNIM KAPITALOM, NE MOŽE OBAVEZIVATI PREDUZEĆA SA PRIVATNIM ODNOSNO VEĆINSKIM PRIVATNIM KAPITALOM, TE NJIH OBAVEZUJU OPĆI KOLEKTIVNI UGOVOR IZ 2005. g. NA OSNOVU ODREDBE ČLANA 2. STAV 2. TOG OK.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 43 0 P 029321 11 Rev od 20.05.2013. g.)

<----->

Član 68. Zakona o radnim odnosima  
UKOLIKO POSTOJI NESKLAD IZMEĐU UGOVORENOG RADNOG VREMENA (NEPUNO RADNO VRIJEME OD 4 SATA DNEVNO) I STVARNO PROVEDENOG VREMENA NA RADU (6 ODNOSNO 8 SATI) ZAPOSLENIKU PRIPADA PLACA ODNOSNO NAKNADA PLACE ZA STVARNO OBAVLJENI RAD.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 46 0 P 002760 11 Rev od 10.05.2012. g.)

<----->

Član 68. i 69. stav 2. Zakona o radu

Člana 41. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom F BiH

PRAVILNIK O RADU PREDSTAVLJA AUTONOMAN OPŠTI AKT POSLODAVCA I NE MOŽE SE TRETIRATI KAO „PROVEDBENI AKT“ KOLEKTIVNOG UGOVORA, NITI ODNOS PRAVILNIKA O RADU I KOLEKTIVNOG UGOVORA IMA OBILJEŽJE HIJERARHIJE KOJA OBILJEŽAVA ODNOS ZAKONA I PODZAKONSKIH AKATA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 43 0 P 013607 11  
Rev od 15.03.2012. g.)

<----->

Član 86. tačka 2. i Član 100. Zakona o radu  
UGOVORU O VISINI, NACINU, USLOVIMA I ROKOVIMA ISPLATE OTPREMNINE, KOJEG JE  
ZAPOSLENIK ZAKLJUCIO SA POSLODAVCEM POVODOM POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA,  
NE MOŽE SE DATI PRAVNI ZNAČAJ SPORAZUMA POSLODAVCA I ZAPOSLENIKA O PRESTANKU  
UGOVORA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 P 000487 11  
Rev od 26.06.2012. g.)

<----->

Član 88. stav 1. Zakona o radu  
Član 23. i Član 26. Zakona o vijeću zaposlenika  
PRETHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA POSLODAVAC JE DUŽAN PRIBAVITI NE SAMO  
U SLUCAJU POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA, VEC ZA SLUCAJ OTKAZA ZBOG  
ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA TEŽI PRIJESTUP ILI ZA TEŽU POVREDU RADNIH OBAVEZA  
IZ UGOVORA O RADU.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 188329 11  
Rev od 14.06.2012. g.)

<----->

Član 100. stav 2. i 4. Zakona o radu  
Član 21 Općeg kolektivnog ugovora  
PRAVO ZAPOSLENIKA NA OTPREMNINU PRILIKOM ODLASKA U PENZIJU NIJE USLOVLJENO  
ZAKLJUCENJEM UGOVORA IZMEĐU ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA O NACINU, UVJETIMA I  
ROKOVIMA ISPLATE OTPREMNINE, ODNOSNO REGULISANJEM TIH PITANJA U RJEŠENJU O  
PRESTANKU RADNOG ODNOSA ZBOG ODLASKA U PENZIJU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 P 001378 11 Rev  
od 19.01.2012. g.)

<----->

Član 96. stav 2. i Član 103. stav 3. Zakona o radu  
Član 67. stav 1. tačka 2. Zakona o parničnom postupku  
KAD JE PREDMET RADNOG SPORA POBIJANJE ZAKONITOSTI OTKAZA ODNOSNO RJEŠENJA O  
PRESTANKU RADNOG ODNOSA, NEBLAGOVREMENA TUŽBA SE ODBACUJE I U POGLEDU  
NOVCANOG ZAHTEVA ZA ISPLATU NAKNADE PLACE U VISINI PLACE KOJU BI ZAPOSLENIK  
OSTVARIO DA JE RADIO.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 041086 11  
Rev od 21.05.2012. g.).

<----->

Član 143. Zakona o radu  
ODREDNICA „A U OVOM VREMENSKOM RAZDOBLJU NIJE ZASNOVAO RADNI ODNOS KOD  
DRUGOG POSLODAVCA“, SADRŽANA U ČLANU 143. STAV 2. ZAKONA O RADU,  
PODRAZUMJEVA VREMENSKI PERIOD OD 31.12.1991. DO DANA ISTEKA ROKA OD TRI  
MJESECA OD DANA STUPANJA NA SNAGU ZAKONA O RADU, U KOME ROKU PREDSTOJI  
OBAVEZA ZAPOSLENIKA DA SE OBRATI POSLODAVCU RADI USPOSTAVLJANJA  
RADNOPRAVNOG STATUSA.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 32 0 P 023955 11  
Rev od 15.03.2012. g.)

<----->

Član 34. stav 1. i 2. Kolektivnog ugovora za srednje obrazovanje Županije Posavske  
U SITUACIJI KADA JE ODREDBA KOLEKTIVNOG UGOVORA NEPRIMJENJIVA JER NEDOSTAJE  
PODATAK NEOPHODAN ZA OBRACUN NAJNIŽE PLACE, A SLIJEDOM TOGA I ZA OBRACUN  
OSNOVICE ZA PLACU (URED ZA STATISTIKU NIJE OBJAVLJIVAO PODATKE O PROSJEČNIM  
PLACAMA KORISNIKA PRORACUNA ŽUPANIJE POSAVSKE), TADA TUŽITELJI NE MOGU  
OSNOVANO SVOJE POTRAŽIVANJE UTEMELJITI NA TAKVOJ UGOVORNOJ ODREDBI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 25 0 P 012730 11  
Rev od 23.07.2012. g.)

<----->

Član 21. Zakona o radu  
UGOVOR O PROFESIONALNOM IGRANJU, ZAKLJUCEN IZMEDU KOŠARKAŠKOG KLUBA I IGRACA,  
NEMA ZNACENJE UGOVORA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000754 10  
Rev od 24.05.2011. g.)

<----->

Član 72. stav 3. Zakona o radu  
UKIDANJU RADNOG MJESTA ZAPOSLENIKA NE MOŽE SE DATI PRAVNI ZNACAJ PREKIDA RADA  
DO KOJEG JE DOŠLO USLIJED NASTUPANJA OKOLNOSTI ZA KOJE ZAPOSLENIK NIJE KRIV I ZA  
KOJE VRIJEME ZAPOSLENIK IMA PRAVO NA NAKNADU PLACE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 63 0 P 003209 10  
Rev od 12.05.2011. g.)

<----->

Član 86., Član 87. i Član 100. stav 1. Zakona o radu  
NEMOGUCNOST IZVRŠAVANJA OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA USLIJED BOLESTI NE MOŽE SE  
POISTOVIJETITI SA NEISPUNJAVANJEM OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU OD STRANE  
ZAPOSLENIKA KOJA IMA ZA POSLJEDICU ODSUSTVO PRAVA NA OTPREMNINU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 183774 11  
Rev od 28.06.2011. g.)

<----->

Član 88. stav 1., Član 89. i Član 101. stav 1. Zakona o radu  
U SLUCAJU IZVANREDNOG OTKAZA OD STRANE POSLODAVCA PREKLUZIVNI ROK IZ ČLANA  
89. ZAKONA O RADU POCINJE TECI OD DANA KADA JE ZA CINJENICU NA KOJOJ SE ZASNIVA  
IZVANREDNI OTKAZ SAZNALO LICE KOJE JE KOD POSLODAVCA OVLAŠTENOST ZA ODLUCIVANJE  
O PRAVIMA I OBAVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA, ILI LICE KOJE JE ZBOG SVOJIH OVLAŠTENJA  
DUŽNO IZVIJESTITI NADLEŽNU OSOBU O CINJENICI KOJA JE RAZLOG ZA OTKAZ.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000996 10  
Rev od 24.05.2011. g.)

<----->

Član 103. Zakona o radu  
TUŽBA U RADNOM SPORU MOŽE BITI PODNESENA PROTIV ODLUKE KOJOM JE POVRIJEDENO

PRAVO ZAPOSLENIKA, KAO I POVODOM POVREDE PRAVA ZAPOSLENIKA KOJA MU JE PRICINJENA FAKTICKOM RADNJOM POSLODAVCA. AKO JE POVREDA PRICINJENA ODLUKOM POSLODAVCA, PREDMET SPORA JE ZAHTJEV DA SE ONA PONIŠTI, A UZ Taj OSNOVNI ZAHTJEV ZAPOSLENIK MOŽE POSTAVITI I ZAHTJEVE DA SE USPOSTAVI RANIJE STANJE I DA MU SE NAKNADI ŠTETA. AKO JE POVREDA UCINJENA FAKTICKOM RADNJOM, PREDMET SPORA JE ZAHTJEV DA MU SE OMOGUCI OSTVARIVANJE POVRIJEDENOG PRAVA, A UZ Taj ZAHTJEV MOGU SE POSTAVITI I ZAHTJEVI DA SE USPOSTAVI RANIJE STANJE, NAKNADI ŠTETA ILI ZAŠTITE DRUGI INTERESI. DAN SAZNANJA ZA POVREDU PRAVA VALJA VEZIVATI ZA PUNU IZVJESNOST O POSTOJANJU POVREDE, ODNOSNO ZA MOMENAT KAD POSTANE SASVIM JASNO DA JE PRAVO ZAPOSLENIKA POVRIJEDENO, PA U SLUCAJU SUMNJE TREBA IMATI U VIDU PRAVILO IN DUBIO PRO LABORIS (U SUMNJI BLAŽE PO RADNIKA).

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 P 192603 11  
Rev od 22.09.2011. g.)

<----->

Član 96. stav 2. Zakona o radu

Član 266. stav 1. Zakona o upravnom postupku

RJEŠENJE O PRESTANKU TUŽIOCEVE FUNKCIJE DIREKTORA NIJE BILO POSLJEDICA NEUSPJELE PRIVATIZACIJE TUŽENOG, VEC JE ISTO DONESENO NA NJEGOV LICNI ZAHTJEV, NAKON CEGA JE RASPOREDEN NA DRUGE POSLOVE ODGOVARAJUCE NJEGOVJ STRUCNOJ SPREMI, PA STOGA SA OSNOVA CINJENICE DA JE RJEŠENJE O PRIVATIZACIJI PONIŠTENI TUŽITELJ NE MOŽE OSNOVANO ZAHTIJEVATI RAZLIKU IZMEDU PLACE RADNOG MJESTA DIREKTORA I PLACE RADNOG MJESTA NA KOJE JE RASPOREDEN NAKON RAZRJEŠENJA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000172 09  
Rev od 10.03.2011. g.)

<----->

Član 88. stav 1. Zakona o radu

OKOLNOST DA JE ZAPOSLENIK FALSIFIKOVAO DIPLOMU, SAMA PO SEBI, NE PREDSTAVLJA TEŽU POVREDU RADNE OBAVEZE KOJA IMA ZA POSLJEDICU PRESTANAK RADNOG ODNOSA UKOLIKO ZAPOSLENIK TAKVU DIPLOMU NIJE UPOTRIJEBIO PRILIKOM ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA NITI JE OSNOVOM TE DIPLOME ZA SEBE ISHODIO NEKO PRAVO IZ RADNOG ODNOSA ILI SE DOVEO U PRIVILEGOVAN POLOŽAJ U ODNOSU NA DRUGE ZAPOSLENIKE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 33 0 P 007588 10  
Rev od 24.05.2011. g.)