

Radno pravo - sudska praksa Bosne i Hercegovine

Član 68. Zakona o radu

Član 15. Zakona o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH

Član 21. Zakona o državnoj službi u Federaciji BiH

PROPUST RUKOVODIOCA ORGANA DA U RJEŠENJU PROCENTUALNO IZRAZI IZNOS POVECANJA PLACE PO OSNOVU OSTVARENIH REZULTATA RADA NIJE SMETNJA DA SE ZAPOSLENIKU U SUDSKOM POSTUPKU DOSUDI NAKNADA NA IME POVECANJA PLACE PO OSNOVU REZULTATA RADA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 Rs 010236 11
Rev od 12.07.2011. g.)

<----->

Član 78. stav 1. Zakona o radu

U SLUCAJU KRŠENJA UGOVOROM PREUZETE OBAVEZE TZV. ZABRANE KONKURENCIJE POSLODAVAC IMA PRAVO NA NAKNADU UGOVORNE KAZNE OBRACUNATE NA NACIN I U VISINI PREDVIDENOJ UGOVOROM O RADU ILI PRAVILNIKOM O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000587 10
Rev od 21.04.2011. g.)

<----->

Član 81. stav 1. Zakona o radu

PRETHODNO PROVODENJE DISCIPLINSKOG POSTUPKA NIJE PROPISANO KAO PRETPOSTAVKA ZA UTVRĐIVANJE ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA ŠTETU KOJU ZAPOSLENIK NA RADU ILI U VEZI SA RADOM NAMJERNO ILI IZ KRAJNJE NEPAŽNJE PROUZROKUJE POSLODAVCU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 P 000541 10
Rev od 07.07.2011. g.)

<----->

Član 85. Zakona o radu

TJELESNA POVREDA KOJU JE OŠTECENI, KAO PROFESIONALNI VOJNIK, ZADOBIO IGRAJUCI FUDBAL NA POLIGONU ZA OBUKU, ZAGRIJAVAJUCI SE NA Taj NACIN ZA NASTAVNI SAT - FIZICKI TRENING - PREDSTAVLJA POVREDU NA RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000174 09
Rev od 08.02.2011. g.)

<----->

Član 86. stav 2. i Član 86. tačka 5. Zakona o radu

JEDNOSTRANA IZJAVA ZAPOSLENIKA O OTKAZU UGOVORA O RADU MORA SADRŽAVATI NJEGOVU NEDVOISMISLENO IZRAŽENU VOLJU DA OTKAŽE UGOVOR O RADU, ODNOSNO DA NE ŽELI VIŠE DA RADI KOD TUŽENOG I DA PREKIDA RADNI ODNOS.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 43 0 P 007532 09
Rev od 18.01.2011. g.)

<----->

Član 96. stav 2. i Član 143. Zakona o radu

KADA JE PRAVOMOCNOM SUDSKOM ODLUKOM PONIŠTENO KAO NEZAKONITO RJEŠENJE POSLODAVCA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA ZAPOSLENIKA, TADA SE O ZAHTJEVU ZAPOSLENIKA ZA VRACANJE NA POSAO I ISPLATU PLACA NE MOŽE ODLUCIVATI PRIMJENOM ODREDBI ČLANA 143. ZAKONA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000491 10
Rev od 22.09.2011. g.)

<----->

Član 103. stav 3. Zakona o radu
ZAPOSLENIK, KAO POVJERILAC, MOŽE SE ODRECI SAMO OD TACNO ODREĐENOG NOVČANOG
IZNOSA OTPREMINE I NA Taj Način OTPUSTITI DUG, ALI SE NE MOŽE ODRECI OD PRISTUPA
SUDU NITI MU SE MOŽE STVORITI OBAVEZA DA NE POKREĆE SUDSKI POSTUPAK RADI
ZAŠTITE POVRIJEĐENOG PRAVA IZ RADNOG ODNOSA. PRAVA NA PRISTUP SUDU ZAPOSLENIK
SE LEGITIMNO MOŽE ODRECI SAMO UGOVARANJEM ARBITRAŽE ILI NEKOG DRUGOG
ALTERNATIVNOG NACINA RJEŠAVANJA SPORA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 32 0 P 066821 11
Rev od 13.10.2011. g.)

<----->

Član 111. Zakona o radu
Član 1. stav 2. Opšteg kolektivnog ugovora za teritoriju F BiH
Član 1. Zakona o srednjoj školi Zeničko-dobojskog kantona
BUDUĆI DA SU SREDNJE ŠKOLE USTANOVE A NE PREDUZEĆA, NA NJIH SE NE MOGU
PRIMIJEŃITI ODREDBE RANIJEĆ OPŠTEĆ KOLEKTIVNOĆ UGOVORA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000252 09
Rev od 15.02.2011. g.)

<----->

Član 37. i Član 38. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti
Član 60. stav 2. i Član 125. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika u F BiH
OKOLNOST DA RUKOVODITELJ ORGANA UPRAVE PRIJE DONOŠENJA RJEŠENJA O OTPUSTU
TUŽITELJA IZ SLUŽBE NIJE ZATRAŽIO MIŠLJENJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE CINI TO RJEŠENJE
NEZAKONITIM.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000282 09
Rev od 17.03.2011. g.)

<----->

Član 5. i član 143. Zakona o radu

NEMA DISKRIMINACIJE ZAPOSLENIKA UKOLIKO ISTI NIJE POZVAN NA
RAD IZ RAZLOGA ŠTO POSLODAVAC VIŠE NEMA POTREBE ZA NJEGOVIM
RADOM, ODNOSNO IZ RAZLOGA ŠTO JE NJEGOVO BIVŠE RADNO MJESTO
UKINUTO.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-09-000180 od
16.03.2010. g.)

<----->

Član 85. Zakona o radu

ZAPOSLENIK KOJI JE POVRIJEĐEN NA RADU ILI U VEZI SA RADOM IMA U
SVAKOM SLUČAJU PRAVA IZ ZDRAVSTVENOG I INVALIDSKOG

OSIGURANJA, ALI PRAVO NA NAKNADU ŠTETE OD SVOG POSLODAVCA
IMA SAMO AKO JE ON ODGOVORAN ZA ŠTETU, ODNOSNO AKO POSTOJI
OSNOV ODGOVORNOSTI NA STRANI POSLODAVCA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-09-000542 od
06.05.2010.g.)

<----->

Član 96. Zakona o radu

ZAPOSLENIK NE MOŽE U PARNICI OSNOVANO ZAHITIJEVATI ISPLATU
NEISPLAĆENIH PLAĆA KOJE BI OSTVARIO DA JE RADIO UKOLIKO
ISTOVREMENO U TOJ PARNICI NIJE POSTAVIO TUŽBENI ZAHITJEV ZA
UTVRĐENJE NEZAKONITOSTI OTKAZA UGOVORA O RADU, ODNOSNO
UKOLIKO PRETHODNO U DRUGOJ PARNICI NIJE PRAVOMOĆNO
UTVRĐENA NEZAKONITOST OTKAZA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-001625 od
09.02.2010. g.)

<----->

Člana 97. stav 2. Zakona o radu

ZAPOSLENIK ZADRŽAVA PRAVO DA PRED SUDOM OSPORAVA
DOPUŠTENOST OTKAZA S PONUDOM IZMJENJENOG UGOVORA O RADU I
U SLUČAJU KADA JE PRIHVATIO PONUDU POSLODAVCA, PA JE SUD
DUŽAN DATI SVOJU OCJENU O TOME DA LI JE OTKAZ, KAO I IZMJENA
UGOVORA, DOPUŠTEN ILI NIJE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-000992 od
20.11.2009.g.)

<----->

Član 113. Zakona o radu

Član 39. stav 2. Općeg kolektivnog ugovora

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE NOVOG OPĆEG KOLEKTIVNOG
UGOVORA NE PROPISUJU DA NJEGOVIM STUPANJEM NA SNAGU
PRESTAJU VAŽITI POSTOJEĆI GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVORI, NITI
IZOSTANAK USKLAĐIVANJA GRANSKIH KOLEKTIVNIH UGOVORA U ROKU
PROPISANOM ODREDBOM ČLANA 39. STAV 2. OPĆEG KOLEKTIVNOG
UGOVORA MOŽE IMATI ZA PRAVNU POSLJEDICU PRESTANAK VAŽENJA
TIH GRANSKIH KOLEKTIVNIH UGOVORA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-001100 od
27.10.2009. g.)

<----->

Član 120. Zakona o radu

Član 358. Zakona o obligacionim odnosima

KOLEKTIVNI UGOVOR SE NE MOŽE OTKAZATI PO OPĆIM PRAVILIMA
GRAĐANSKOG PRAVA O JEDNOSTRANOM OTKAZU UGOVORA
SADRŽANIM U ODREDBI ČLANA 358. ZOO, VEĆ SAMO NA NAČIN
PROPISAN ODREDBAMA KOLEKTIVNOG UGOVORA, UZ OTKAZNI ROK I
UZ OTKAZNE RAZLOGE UTVRĐENE KOLEKTIVNIM UGOVOROM.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-09-000366 od 23.03.2010. g.)

<----->

Člana 143. stav 8. Zakona o radu

POVREDA ODREDBE ČLANA 143. STAV 8. ZAKONA O RADU OD STRANE
POSLODAVCA NEMA, SAMA PO SEBI, AUTOMATSKI ZA POSLJEDICU
REAKTIVIRANJE RADNO-PRAVNOG STATUSA ZAPOSLENIKA KOME JE
RADNI ODNOS PRETHODNO ZAKONITO PRESTAO TEMELJEM ODREDBE
ČLANA 143. STAV 4. ISTOG ZAKONA, NITI IMA ZA POSLJEDICU
NEZAKONITOST OTKAZA UGOVORA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-001532 od 10.11.2009.g.)

<----->

Član 143. Zakona o radu

ZAPOSLENIK KOJI SE ZATEKAO U RADNOM ODNOSU 31.12.1991. g. I KOJI SE U ROKU IZ
ČLANA 143. STAV 2. ZAKONA O RADU OBRATIO POSLODAVCU RADI USPOSTAVLJANJA
RADNO-PRAVNOG STATUSA, A U OVOM VREMENSKOM RAZDOBLJU NIJE ZASNOVAO RADNI
ODNOS KOD DRUGOG POSLODAVCA, IMA STATUS ZAPOSLENIKA NA ČEKANJU POSLA OD
DANA KADA JE PRESTAO RADITI (BEZ OBZIRA DA LI JE POSLODAVAC DONIO ODLUKU O
NJEGOVOU UPUĆIVANJU NA ČEKANJE).

TAKAV ZAPOSLENIK IMA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE POČEV OD DANA KADA JE PRESTAO
RADITI, A NE SAMO OD DANA OBRAČUNJA POSLODAVCU ZA USPOSTAVU RADNO-PRAVNOG
STATUSA, I TO U VISINI KOJU ODREDI POSLODAVAC.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-09-000180 od 16.03.2010. g.)

<----->

Član 4. Zakona o ustanovama

U PARNICI PO TUŽBI ZAPOSLENIKA JAVNE USTANOVE RADI ISPLATE
NOVČANIH POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA PASIVNO JE
LEGITIMISANA JAVNA USTANOVA, KOJA POSJEDUJE SVOJSTVO PRAVNOG
LICA, A NE OPĆINA, BEZ OBZIRA ŠTO JE ISTA OSNIVAČ JAVNE
USTANOVE I ŠTO SE JAVNA USTANOVA DJELIMIČNO FINANSIRA IZ

BUDŽETA OPĆINE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 68 0 P 007412 09 Rev od 06.04.2010. g.)

<----->

Člana 5. stav 3. Kolektivnog ugovora

Člana 32. stav 1. Kolektivnog ugovora

Član 85. stav 1. Zakona o osnovnoj školi

ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA OBLAST OSNOVNOG OBRAZOVANJA PRIMJENJUJU SE I NA DIREKTORA ŠKOLE, KAO RUKOVODNOG RADNIKA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-001561 od 18.11.2009.g.)

<----->

Član 13. i član 15. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji BiH

U SLUČAJU PRAVOMOĆNOG PONIŠTENJA ODLUKE O IZBORU
ODREĐENOG KANDIDATA JER KONKURS NIJE PROVEDEN U SKLADU SA
ZAKONOM NE DIRA SE U VEĆ STEČENA PRAVA IZ ZASNOVANOG
RADNOG ODNOSA IZABRANOG KANDIDATA DO DANA PRAVOMOĆNOSTI
ODLUKE O NJENOM PONIŠTENJU, JER TEK NAVEDENIM DANOM PRESTAJE
ZAKONITA OSNOVA ZA POSTOJANJE RADNOG ODNOSA, BEZ
RETROAKTIVNOG DEJSTVA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-000501 od 30.06.2009.g.)

<----->

Član 106. Zakona o radu

KADA TUŽENI NE OSPORAVA POSTOJANJE (NASTANAK) TUŽITELJEVOG
NOVČANOG POTRAŽIVANJA, ALI ISTIČE PRIGOVOR ZASTARE TOG
POTRAŽIVANJA, ONDA JE ON DUŽAN DOKAZATI POČETAK I ISTEK ROKA
ZASTARJEVANJA, PA I KADA TUŽITELJ U TUŽBI NIJE NAVEO TAČAN
DATUM NASTANKA NJEGOVOG POTRAŽIVANJA.
U TAKVOM SLUČAJU TUŽITELJ JE DUŽAN SAMO IZNIJETI ČINJENICE
USLIJED KOJIH JE ZASTARJEVANJE PREKINUTO ILI JE SPRIJEČEN TOK
ZASTARJEVANJA.

Zaključak Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine sa sjednice od 10.05.2010. g..

<----->

Član 86. stav 1. tačka 3. Zakona o radu

Član 276. stav 2. Zakona o privrednim društvima F BiH

MANDAT DIREKTORA TRAJE CETIRI g., ALI TO NE ISKLJUČUJE MOGUĆNOST PRESTANKA TOG MANDATA I PRIJE PROTEKA CETVEROGODIŠNJEG ROKA ZA SLUČAJ DA SE U MEĐUVREMENU OSTVARI USLOV ZA PRESTANAK UGOVORA O RADU PROPISAN ODREDBOM ČLANA 86. STAV 1. TAČKA 3. ZAKONA O RADU, UKOLIKO SE POSLODAVAC I DIREKTOR (ZAPOSLENIK) DRUGACIJE NE DOGOVORE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: broj: 46 0 P 000119
09 Rev od 11.05.2010. g.)

<----->

Član 88. stav 1. Zakona o radu

PODNOŠENJEM PRIJEDLOGA ZA IZVRŠENJE PRAVOSNAŽNE SUDSKE PRESUDE, KOJOM JE POSLODAVAC OBAVEZAN NA ISPLATU NEISPLACENIH PLACA, ZAPOSLENIK NE CINI TEŽU POVREDU RADNE OBAVEZE, BEZ OBZIRA ŠTO JE ZAKLJUČENJE UGOVORA O RADU BILO USLOVLJENO PRETHODNIM ZAKLJUČENJEM VANSUDSKE NAGODBE KOJOM SE ZAPOSLENIK OBAVEZAO DA NEĆE POKRETATI NOVE SPOROVE ZA NAPLATU SVOJIH POTRAŽIVANJA OD POSLODAVCA

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-09-
000861 od 03.06.2010. g.)

<----->

Član 90. Zakona o radu

VERBALNI I FIZICKI NASRTAJ ZAPOSLENIKA NA RAVNATELJICU POSLODAVCA, KOJOM PRILIKOM JE OVA NAVODNO ZADOBILA LAKU TJELESNU POVREDU, NE PREDSTAVLJA TAKVU OKOLNOST ZBOG KOJE NIJE OPRAVDANO OČEKIVATI OD POSLODAVCA DA ZAPOSLENIKU OMOGUĆI PRAVO NA ODBRANU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 58 0 P 002559 09
Rev od 07.12.2010. g.)

<----->

Član 90. Zakona o radu

OKOLNOST DA JE ZAPOSLENIK, ZA VRIJEME DOK SE NALAZIO NA BOLOVANJU, OD STRANE NADREĐENOG LICA KOD POSLODAVCA VIDEN NA JAVNOM MJESTU KAKO KONZUMIRA ALKOHOL, MOŽE PREDSTAVLJATI ZLOUPOTREBU BOLOVANJA, ALI NE I OKOLNOST ZBOG KOJE NIJE OPRAVDANO OČEKIVATI OD POSLODAVCA DA ZAPOSLENIKU OMOGUĆI PRAVO NA ODBRANU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 65 0 P 053958 10
Rev od 30.11.2010. g.)

<----->

Član 90. Zakona o radu

PRIZNANJE NAMJEŠTENIKA O KUPOVINI DIPLOME, UČINJENO KOD NADLEŽNOG KANTONALNOG TUŽILAŠTVA U POSTUPKU PROVJERE POSTOJANJA LAŽNE ILI FALSIFIKOVANE JAVNE ISPRAVE, KOJE ZAPOSLENIK NIJE OSPORIO U PARNICNOM POSTUPKU, PREDSTAVLJA OKOLNOST ZBOG KOJE NIJE OPRAVDANO OČEKIVATI OD TUŽENE OPCINE, KAO POSLODAVCA, DA OMOGUĆI NAMJEŠTENIKU IZNOŠENJE ODBRANE PRIJE DONOŠENJA RJEŠENJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 33 0 P 004882 10
Rev od 07.09.2009. g.)

<----->

Član 111. i Član 115. Zakona o radu
ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA SLUŽBENIKE ORGANA UPRAVE I SUDSKE VLASTI U
FEDERACIJI BIH OBAVEZUJU I HERCEGOVACKONERETVANSKI KANTON.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 58 0 P 010487 10
Rev od 07.09.2010. g.)

<----->

Član 113. Zakona o radu
Član 40. i Član 41. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom F BiH
ODLUKE USTAVNIH SUDOVA DJELUJU, PO PRAVILU, OD MOMENTA NJIHOVOG OBJAVLJIVANJA
(EX NUNC), A RETROAKTIVNO (EX TUNC) SAMO UKOLIKO JE USTAVNI SUD U SVOJOJ ODLUCI
TAKVO DJELOVANJE UTVRDIO

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-09-
000222 od 18.11.2010. g.)

<----->

Član 122. i Član 125. stav 2. Zakona o radnim odnosima službenika organa uprave u
Federaciji BiH
RJEŠENJE O PRESTANKU RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA (NEOPRAVDAN NEDOLAZAK NA
POSLO PET RADNIH DANA UZASTOPNO) IMA DEKLARATORAN A NE KONSTITUTIVAN
KARAKTER, PA JE BEZ UTICAJA NA ZAKONITOST TOG RJEŠENJA OKOLNOST DA JE ONO
DONESENO PO PROTEKU OD SEDAM DANA OD NASTUPA OKOLNOSTI KOJE SU RAZLOG ZA
PRESTANAK RADNOG ODNOSA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-09-
001249 od 11.11.2010. g.)

<----->

Član 122. stav 2. Zakona o srednjem obrazovanju
OKOLNOST DA JE ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU DONIO UPRAVNI ODBOR, A NE
DIREKTOR ŠKOLE KOJI U TO VRIJEME NIJE BIO IMENOVAN, NE CINI ODLUKU O OTKAZU
UGOVORA O RADU NEZAKONITOM.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-09-
000889 od 02.09.2010. g.)

<----->

Faktički radni odnos

Član 21. stav 1. i član 21.a) Zakona o radu.
Član 15. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave
NEPOSJEDOVANJE RJEŠENJA O PRIJEMU U RADNI ODNOS NEMA NUŽNO ZA POSLJEDICU
PRAVNI ZAKLJUČAK DA ZAPOSLENIK NIJE ZASNOVAO RADNI ODNOS, NITI SE FAKTIČKI RADNI
ODNOS, ZBOG NEDOSTATKA ZAKONITOG OSNOVA ZASNIVANJA, MORA NUŽNO UVIJEK
SMATRATI NEZAKONITO USPOSTAVLJENIM RADNIM ODNOSOM PO OSNOVU KOGA SE
ZAPOSLENIKU NE MOŽE PRUŽITI PRAVNA ZAŠTITA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 56 0 P 006632 08 Rev od
23.04.2009. g.)

<----->

Otkaz ugovora o radu – vijeće zaposlenika

Član 67. Zakona o radu

VIJEĆE ZAPOSLENIKA, ODNOSNO SINDIKAT, PO ODREDBI ČLANA 67. ZAKONA O RADU IMA SVOJEVRSSNO PRAVO SUODLUČIVANJA O PRESTANKU RADA ZAPOSLENIKA KOD KOJEG POSTOJI SMANJENA RADNA SPOSOBNOST.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000578 od 05.05.2009. g.)

<----->

Odredivost plate po granskom kolektivnom ugovoru

64.

Član 69. Zakona o radu

Član 28. Kolektivnog ugovora za djelatnost srednjeg obrazovanja F BiH

KAKO OVLAŠTENI PREDSTAVNICI ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA U OBLASTI SREDNJEG OBRAZOVANJA, NAKON STUPANJA NA SNAGU GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, NISU NIKADA PRISTUPILI UTVRĐIVANJU OSNOVICE ZA PLAĆE I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI POSLOVA NA NAČIN PROPISAN ODREDBOM ČLANA 28. STAV 2. GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA, TO RAZLIKU IZMEĐU PLAĆE KOJA MU JE ISPLAĆENA I PLAĆE PREMA GRANSKOM KOLEKTIVNOM UGOVORU ZAPOSLENIK (TUŽITELJ) MOŽE OSNOVANO POTRAŽIVATI U SUDSKOM POSTUPKU SAMO UKOLIKO DOKAŽE DA JE PLAĆA KOJA MU JE ISPLAĆENA NIŽA OD PLAĆE KOJU SU U ISTOM PERIODU PRIMALI SLUŽBENICI ORGANA UPRAVE ISTE STRUČNE SPREME I SLOŽENOSTI POSLOVA (ČLAN 28. STAV 3. GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA).

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 070-0-Rev-08-000892 od 27.10.2009. g.)

(Ovim se potvrđuje raniji stav Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine zauzet na sjednici od 23.01.2008. g.)

<----->

Prekid rada

Član 72. Zakona o radu

ODREDBA ČLANA 72. STAV 3. ZAKONA O RADU NE PROPISUJE PREKID RADA, DO KOJEG JE DOŠLO ZBOG OKOLNOSTI ZA KOJE ZAPOSLENIK NIJE KRIV, KAO POSEBAN OBLIK RADNO-PRAVNOG STATUSA U KOJI ZAPOSLENIK MOŽE BITI STAVLJEN NA ODREĐENO VRIJEME ODLUKOM POSLODAVCA I PO ČIJEM ISTEKU ZAPOSLENIKU UGOVOR O RADU PRESTAJE OTKAZOM.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000447 od 12.05.2009. g.)

<----->

Nezakonit otkaz – pravo na plaću

Član 96. stav 2. tačka 1. Zakona o radu i član 190. ZOO

RADOM PO OSNOVU UGOVORA O DJELU KOD STRANE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE ZA VRIJEME NEZAKONITOG OTKAZA UGOVORA O RADU TUŽITELJ JE OSTVARIVAO ZARADU, PRI ČEMU JE TA ZARADA BILA VEĆA OD ONE KOJU BI OSTVARIVAO DA NIJE BILO NEZAKONITOG OTKAZA, PA STOGA TUŽITELJ NEMA PRAVO NA NAKNADU PLAĆE ZA VRIJEME DOK JE RADIO I OSTVARIVAO ZARADU KOD STRANE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000194 od 23.04.2009. g.)

<----->

Zastara – pravo na regres

Član 106. Zakona o radu

UKOLIKO ROK ZA ISPLATU NAKNADE ZA KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA (REGRES) NIJE UTVRĐEN ZAKONOM, KOLEKTIVNIM UGOVOROM ILI ODLUKOM POSLODAVCA, PRAVO NA POTRAŽIVANJE REGRESA DOSPIJEVA PRVOG NAREDNOG DANA NAKON POČETKA KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA I OD TADA POČINJE TEĆI ZASTARA ZAHTJEVA ZA ISPLATU REGRESA. PRAVO NA REGRES JE AKCESORNE PRIRODE I OSTVARIVANJE TOG PRAVA ZAVISI OD KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA, TAKO DA ZAPOSLENIK KOJI NIJE KORISTIO GODIŠNJI ODMOR NEMA PRAVO NA REGRES.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000904 od 13.08.2009. g.)

<----->

Zastara – doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje

Član 106. Zakona o radu i član 3. stav 2. u vezi sa članom 82. stav 5. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.

UPLATA DOPRINOSA ZA PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE PREDUSLOV JE ZA OSTVARIVANJE PRAVA NA PENZIJU, PA SE NA OVE OBAVEZE NE MOŽE PRIMIJENITI ZASTARNI ROK IZ ČLANA 106. ZAKONA O RADU, JER SE NE RADI O TAKVOJ VRSTI POTRAŽIVANJA KOJE PODLIJEŽE ZASTARIJELOSTI (ČLAN 3. STAV 2. U VEZI SA ČLANOM 82. STAV 5. ZAKONA O PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU).

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 53 0 P 005646 08 Rev od 07.07.2009. g. i presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000424 od 09.06.2009. g.)

<----->

Radni odnos – prestanak po sili zakona

Član 1. stav 2. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa

BUDUĆI DA JE RADNI ODNOS DOBROVOLJNO USPOSTAVLJEN PRAVNI ODNOS IZMEĐU RADNIKA I POSLODAVCA U KOJEM RADNIK U VIDU ZANIMANJA OBAVLJA ODREĐENE POSLOVE, ZASNIVANJEM RADNOG ODNOSA KOD DRUGOG POSLODAVCA RADNIKU PRESTAJE RADNI ODNOS KOD RANIJEG POSLODAVCA PO SILI ZAKONA.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 070-0-Rev-08-000434 od 14.05.2009.g.)

<----->

Privremeno ili trajno raspoređivanje

Član 17. – 20. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa u vezi sa članom 5. – 11. Zakona o radnim odnosima.

PREMA ODREDBAMA ČLANOVA 17. – 20. ZAKONA O OSNOVNIM PRAVIMA IZ RADNOG ODNOSA, ODNOSNO ODREDBAMA ČLANOVA 5. – 11. ZAKONA O RADNIM ODNOSIMA, VAŽEĆIM U VRIJEME NASTANKA SPORNOG PRAVNOG ODNOSA, RASPOREĐIVANJE RADNIKA JE MOGLO BITI TRAJNO ILI PRIVREMENO, ZAVISNO OD POTREBE PROCESA RADA.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 070-0-Rev-08-000108 od 10.03.2009. g.)

<----->

Plaće – nisu povremena potraživanja

Član 372. stav 1. i član 279. stav 3. ZOO

PLAĆE I DRUGA NOVČANA POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA NE PREDSTAVLJAJU POVREMENA POTRAŽIVANJA IZ ČLANA 372. STAV 1. ZOO, PA ZATEZNA KAMATA NA NAVEDENA NOVČANA POTRAŽIVANJA TEČE POČEV OD DOSPJELOSTI SVAKOG POJEDINOG IZNOSA, A NE POČEV OD DANA PODNOŠENJA TUŽBE.

(Zaključak Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda F BiH sa sjednice od 17.09.2009. g., kojim se mijenja pravni stav ovog suda objavljen u Biltenu sudske prakse Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine, broj: 1/2006, sentenca broj 23)

<----->

Član 88. stav 1. i 4. Zakona o radu

TO ŠTO PRAVILNIKOM O RADU TUŽENOG NIJE UOPŠTE PROPISANO KOJE PONAŠANJE ZAPOSLENIKA IMA ZNAČAJ TEŽE POVREDE RADNE OBAVEZE, NE OGRANIČAVA POSLODAVCA DA ODREĐENU RADNJU ZAPOSLENIKA OCJENI KAO TEŽU POVREDU RADNE OBAVEZE. DA LI JE POVREDA RADNE OBAVEZE TAKVE PRIRODE DA NE BI BILO OSNOVANO OČEKIVATI OD POSLODAVCA DA NASTAVI RADNI ODNOS SA ZAPOSLENIKOM, JE FAKTIČKO PITANJE TE ZAVISI OD OKOLNOSTI SLUČAJA.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 070-0-Rev-07-001564 od 27.11.2008.g.)

<----->

Član 90. Zakona o rad

PRAVO ZAPOSLENIKA NA ODBRANU PROPISANO ODREDBOM ČLANA 90. ZAKONA O RADU, PREDSTAVLJA FORMALNO-PRAVNI USLOV OTKAZA UGOVORA O RADU, PA SVAKO OGRANIČENJE PRAVA NA ODBRANU IMA SUŠTINSKI ZNAČAJ ZA OCJENU ZAKONITOSTI UGOVORA O RADU. UKOLIKO TO PRAVO NIJE POŠTOVANO, TAJ PROPUST POSLODAVCA, U PRAVILU, VODI POVREDI PRAVA ZAPOSLENIKA I NEZAKONITOSTI OTKAZA.

(Rješenje Vrhovnog suda FBiH, broj: 070-0-Rev-07-000708 od 15.04.2008. g.)

<----->

Član 143. stav 2. Zakona o radu

ZAPOSLENIK, KOJI SE U ROKU OD TRI MJESECA IZ ČLANA 143. ST. 2. ZAKONA O RADU (OD 5.11.1999. DO 5.2.2000.g.) OBRATIO POSLODAVCU RADI USPOSTAVLJANJA RADNO-PRAVNOG STATUSA, SMATRAT ĆE SE ZAPOSLENIKOM NA ČEKANJU POSLA OD DANA KADA SE POSLODAVCU OBRATIO, A NE VEĆ OD DANA 31.12.1991.g.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 58 0 P 008220 07 Rev od 8.4.2008.g.)

<----->

Član 333. i član 335. Zakona o državnoj upravi

UKOLIKO SU PRAVILNIKOM O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI ORGANA UPRAVE UKINUTI POSLOVI I ZADACI KOJE JE ZAPOSLENIK OBAVLJAO, NAKON ČEGA ISTI NIJE RASPOREĐEN NA DRUGE POSLOVE NA NAČIN PROPISAN ODREDBAMA ČLANA 333. ZAKONA O DRŽAVNOJ UPRAVI, TAKAV ZAPOSLENIK, U PERIODU PROPISANOM ODREDBOM ČLANA 335. ISTOG ZAKONA, IMA STATUS NERASPOREĐENOG ZAPOSLENIKA KOME PO ISTEKU TOG VREMENSKOG PERIODA I OTKAZNOG ROKA PRESTAJE RADNI ODNOS.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 070-0-Rev-07-000554 od 24.04.2008. g.)

<----->

Član 70. stav 1. tačka 12. Zakona o namještenicima u organima državne službe u Federaciji BiH

NE RADI SE O RETROAKTIVNOJ PRIMJENI ZAKONA UKOLIKO POSLODAVAC RJEŠENJE O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NAMJEŠTENIKA DONESE PRIMJENOM ZAKONA O NAMJEŠTENICIMA U ORGANIMA DRŽAVNE SLUŽBE U FBiH, KOJI JE VAŽIO U VRIJEME DONOŠENJA NAVEDENOG RJEŠENJA, IAKO TAJ ZAKON NIJE BIO U PRIMJENI U VRIJEME KADA JE ZAPOSLENIK LAŽNU ISPRAVU (DIPLOMU) UPOTRIJEBO KAO PRAVU.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH, broj: 070-0-Rev-07-000694 od 15.04.2008. g.)

<----->

Član 86. tačka 5. Zakona o radu

Član 30., 83., 103. i 137. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju

KADA ZAPOSLENIK U TOKU IZVRŠNOG POSTUPKA PO PRESUDI ZA VRAĆANJE NA POSAO, PO VLASTITOM IZBORU ODE U STAROSNU PENZIJU SA 60 GODINA ŽIVOTA I 35 GODINA STAŽA, NEMA PRAVO OD POSLODAVCA POTRAŽIVATI RAZLIKU IZMEĐU PENZIJE KOJU PRIMA I PLAĆE KOJU BI PRIMAO DA JE OSTAO NA RADU DO 65 GODINA ŽIVOTA.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 070-0-Rev-07-000929 od 29.5.2008.g.)

<----->

Član 112., 117. i 119. Zakona o radu

Član 74. Kolektivnog ugovora za službenike organa uprave i sudske vlasti u Federaciji Bosne i Hercegovine.

Preporuka broj: 91 Međunarodne organizacije rada

ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA MOGU SE MIJENJATI SAMO U ZAKONSKOJ PROCEDURI. PREPORUKA MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA JE NIŽI PRAVNI AKT OD KONVENCIJE I NEMA OBAVEZUJUĆI KARAKTER.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 070-0-Rev-06-001520 od 3.7.2007.g.)

<----->

Nadležnost Suda BiH u rješavanju radnih sporova

Član 83. stav 4. Zakon o radu u institucijama BiH

Sud BiH je stvarno nadležan za rješavanje samo radnih sporova koji se odnose na povredu prava iz radnog odnosa zaposlenika institucija BiH protiv poslodavaca - institucija BiH - član 83. stav 4. Zakona o radu u institucijama BiH, pa je za rješavanje radnog spora tužitelja protiv rješenja Obavještajne službe Federacije BiH, stvarno nadležan entitetski sud - Općinski sud u Mostaru, u smislu Zakona o sudovima u Federacije BiH.

(Rješenje vijeća Upravnog odjeljenja Suda BiH broj R- 18/07 od 07. 12. 2007. godine)

<----->

Član 9. Zakona o štrajku

ZA VRIJEME ŠTRAJKA PRAVA RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA MIRUJU, PA IM POSLODAVAC NIJE DUŽAN ISPLAĆIVATI PLAĆU ZA VRIJEME U KOME NE RADE.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 070-0-Rev-07-001747 od 17.4.2008.g.)

<----->

Član 103. stav 3. Zakona o radu

Član 7., 136., 137., 168. stav 4. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u Federaciji Bosne i Hercegovine

ROK ZA PODNOŠENJE TUŽBE ZBOG POVREDE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA ZA PRIPADNIKE

ORUŽANIH SNAGA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE JE PROPISAN ODREDBOM ČLANA 137. ZAKONA O RADNIM ODNOSIMA I PLAĆAMA SLUŽBENIKA ORGANA UPRAVE U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE KAO SPECIJALNOG ZAKONA U ODNOSU NA OPŠTI PROPIS - ZAKON O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH broj: 070-0-Rev-06-000439 od 20.03.2007. g.)

<----->

Član 86. tačka 3. Zakona o radu

Član 122. Zakona o radnim odnosima i platama službenika organa uprave u FBiH

Član 1. i 33. stav 4. Zakona o radnim odnosima i plaćama službenika organa uprave u HNK

Član 55. Zakona o unutrašnjim poslovima HNK

NA PRESTANAK RADNOG ODNOSA POLICAJCA PO SILI ZAKONA IMAJU SE PRIMJENITI ODREDBE ZAKONA O RADNIM ODNOSIMA I PLATAMA SLUŽBENIKA ORGANA UPRAVE U FBiH, ODNOSNO ODREDBE ISTOIMENOG KANTONALNOG ZAKONA KAO LEX SPECIALIS, A NE ZAKON O RADU KAO OPŠTI PROPIS.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: Rev-324/05 od 07.02.2006. g.)

<----->

Član 69. i 111. Zakona o radu

Član 4. i 5. Općeg kolektivnog ugovora

TEŠKA FINANSIJSKA SITUACIJA NE OSLOBAĐA POSLODAVCA OD OBAVEZE PLAĆANJA OSNOVNE PLAĆE I DRUGIH PRIMANJA IZ RADNOG ODNOSA KOJI SU PROPISANI OPĆIM I GRANSKIM KOLEKTIVNIM UGOVOROM.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: Rev-794/04 od 06.09.2005. g.)

<----->

Član 143. stav 1. Zakona o radu

AKO POSLODAVAC RADNIKA NA ČEKANJU POSLA PO ODREDBI ČLANA 143. STAV 1. ZAKONA O RADU NIJE POZVAO NA RAD U ROKU IZ TOG STAVA, RADNIKU JE RADNI ODNOS PRESTAO 05.05.2000. g. PO SILI ZAKONA.

ODLUKA POSLODAVCA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA TAKVOG RADNIKA IMA SAMO DEKLARATORNI KARAKTER I MOŽE SE DONIJETI I KASNIJE.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: Rev-879/05 od 04.04.2006. g.)

<----->

Aneks 11. Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini

Peterburška deklaracija o Federaciji Bosne i Hercegovine od 25.04.1996. g.

Sporazum o rekonstruiranju policije u Federaciji BiH od 25.04.1996. g.

Dokumenti IPTF - Po 2/00

Ustav Federacije Bosne i Hercegovine VII.3., amandman XVIII

ODLUČIVANJE O DAVANJU I ODUZIMANJU DOZVOLE ZA OBAVLJANJE POLICIJSKIH DUŽNOSTI (CERTIFIKATA) NIJE U NADLEŽNOSTI NI SUDA NI BILO KOG DRUGOG ORGANA U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE PA SE TUŽBENOM ZAHTEJUVU TUŽITELJA DA SE PONIŠTE RJEŠENJA O PRESTANKU NJEGOVOG RADNOG ODNOSA I ON VRATI NA POSAO NE MOŽE UDOVOLJITI PRIMJENOM ODREDBA ZAKONA O RADNIM ODNOSIMA I PLAĆAMA SLUŽBENIKA U FEDERACIJI BiH I ZAKONA O UNUTRAŠNjim POSLOVIMA ZE-DO KANTONA.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH, br. Rev-774/04 od 05.07.2005.god.)

<----->

Član 73. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju
IZOSTANAK ODREDNICA U OPŠTIM AKTIMA TUŽENE KAO POSLODAVCA, KOJIMA SE REGULIRA PRAVO TUŽITELJA KAO UPOSLENIKA NA NAKNADU PLAĆE ZA VRIJEME ČEKANJA NA RASPORED NA DRUGE POSLOVE KOJI ODGOVARAJU NJEGOVOJ PREOSTALOJ RADNOJ SPOSOBNOSTI, NEMA ZA POSLJEDICU GUBITAK PROCESNE LEGITIMACIJE ZA VOĐENJE PARNICE NA STRANI TUŽENE.

(Presuda Vrhovnog suda FBiH, br. Rev-247/02 od 15.01.2004.god.)

<----->

Članak 10. i 12. Zakona o štrajku
POSLODAVAC NIJE VREMENSKI OGRANIČEN ZA PODNOŠENJE ZAHTJEVA NADLEŽNOM SUDU RADI ZABRANE ORGANIZIRANJA ILI PROVOĐENJA ŠTRAJKA, KADA SMATRA DA JE ŠTRAJK ORGANIZIRAN ILI DA SE PROVODI SUPROTNO ODREDBAMA ZAKONA O ŠTRAJKU, KOLEKTIVNOG UGOVORA I PRAVILA SINDIKATA O ŠTRAJKU.

(Rješenje Vrhovnog suda FBiH, br. Gvl-44/03 od 30.12.2003.god.)

<----->

Članak 12. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa
DO STUPANJA NA SNAGU NOVELIRANE ODREDBE ČLANKA 19. ZAKONA O RADU, NIJE POSTOJALA MOGUĆNOST PREŠUTNOG PRERASTANJA RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VRIJEME U RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VRIJEME.

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije BiH, broj: Rev-268/02 od 1.6.2004.g.)

<----->

KARAKTER ODLUKE DRUGOSTEPENOG ORGANA KADA JE PRVOSTEPENA ODLUKA KOJOM JE UTVRĐEN PRESTANAK RADNOG ODNOSA PRAVOSNAŽNA

Član 57 Zakona o radnim odnosima („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 25/93 u vezi sa članom 118 i 195 Zakona o radu-Prečišćeni tekst („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 55/07)

Prvostepenim rješenjem direktora odlučuje se o pravu, obavezi ili odgovornosti zaposlenog, dok se drugostepenom odlukom Upravnog odbora odlučuje o prigovoru protiv prvostepenog rješenja. Odbijanjem prigovora kao neosnovanog ostala je na snazi odluka direktora o prestanku radnog odnosa koja je i konačna. Prekluzija u odnosu na rokove čijim nastupanjem stranka gubi pravo na sudsku zaštitu pobijanjem prvostepene odluke sprečava tužitelja da pobija drugostepenu odluku.

Iz obrazloženja:

Odlučujući o ovako postavljenom tužbenom zahtjevu prvostepeni sud je primjenom odredaba Zakona o radu, prije svega, utvrdio ispunjenost procesnih pretpostavki za podnošenje tužbe nalazeći da je ista blagovremena, a u odnosu na formalnu i materijalnu zakonitost pobijanog rješenja utvrdio je da je odluka Upravnog odbora od 21.01.2001. godine (kojom se odbija prigovor tužiteljice izjavljen protiv odluke direktora o prestanku radnog odnosa) nezakonita, jer tužena nije vodila disciplinski postupak za utvrđivanje teže povrede radne obaveze, nije saslušala tužiteljicu niti joj omogućila pravo na odbranu i da je slijedom toga tužena dužna uspostaviti potpunu restituciju u smislu nastavka radnog kontinuiteta i u smislu uspostave imovinske ravnoteže koja je bila narušena donošenjem nezakonite odluke, utvrđujući visinu

naknade štete prema nalazu i mišljenju vještaka financijske struke koji je prihvaćen u cjelosti kao stručan i objektivan, obavezujući istovremeno tuženu i na plaćanje doprinosa Fondu PIO.

Međutim, u konkretnoj situaciji, kada je odluka direktora o prestanku radnog odnosa konačna i pravosnažna i kada je na taj način ostvarena fikcija o njenoj zakonitosti to znači da se ne može zanemariti pravno dejstvo te odluke u odnosu na njen osnovni sadržaj. Naprotiv, njeno dejstvo se može upodobiti sa pravosnažnom odlukom poslodavca koja više ne može biti predmet pobijanja tako da ta prvostepena odluka sadrži neoborivu pretpostavku o zakonitosti prestanka radnog odnosa.

Ako takva odluka više ne može podlijezati ocjeni zakonitosti, i odluka o prigovoru koja je predmet pobijanja u ovom postupku (odluka upravnog odbora od 20.6.2001. godine) gubi svoj smisao jer ne predstavlja pravno jedinstvo sa tom prvostepenom odlukom.

Prema tome, iako u sporu o zakonitosti radnik može pobijati konačnu odluku jasno je da konačnu odluku zajedno čini i prvostepena i drugostepena odluka a to ovdje nije slučaj.

Nije sporno da zakasnjelo odlučivanje o prigovoru otvara mogućnost pobijanja konačne odluke i da se na taj način otvara radniku novi put sudske zaštite, međutim, to ovdje nije slučaj jer je prethodno pravosnažno riješena sudbina prvostepene odluke kojom je ostvarena pretpostavka o zakonitosti prestanka radnog odnosa.

U ovom slučaju radi se o različitim odlukama (prvostepenoj i drugostepenoj) pa prekluzija u odnosu na rokove čijim nastupanjem stranka gubi pravo na sudsku zaštitu pobijanjem prvostepene odluke, sprečava tužiteljicu da pobija drugostepenu odluku koja, pravno ne može egzistirati nezavisno od prvostepene odluke iako ona, faktički, postoji.

U odnosu na primjenu materijalnog prava, spornim se ukazuje i to, koji propis je mjerodavan za rješenje konkretnog spornog odnosa, a u vezi s tim i pitanje kojom odlukom je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa (da li odlukom direktora o prestanku radnog odnosa donesenom u vrijeme važenja Zakona o radnim odnosima („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 25/93) i u pogledu koje je stvorena pretpostavka o njenoj zakonitosti ili odlukom Upravnog odbora kojom je odbijen prigovor tužiteljice protiv odluke direktora i koja je donesena u vrijeme važenja Zakona o radu i koja je predmet pobijanja po tužbi podnesenoj takođe nakon stupanja na snagu ovog zakona) te može li odluka Upravnog odbora egzistirati nezavisno od prvostepene odluke direktora (mada je o tome dato obrazloženje u ovoj odluci).

Naime, jasno je da svaki prestanak radnog odnosa, mimo zakonskog osnova, je nezakonit i da se svaki osnov prestanka radnog odnosa mora jasno identifikovati, da se postupak otkazivanja ugovora o radu i izricanje najteže disciplinske mjere mora sprovesti u skladu sa zakonom i samo zakonito sproveden postupak štiti radnika od nezakonitog otkaza a time i od ekonomske i socijalne nesigurnosti koja je ugrađena u svaki prestanak radnog odnosa. Odluka prvostepenog suda bi bila pravilna u situaciji kada bi se ocjenjivala zakonitost i prvostepene, zajedno sa drugostepenom odlukom (što ovdje nije slučaj).

Čak i kada bi bio pravilan zaključak prvostepenog suda da se pitanje blagovremenosti ima riješiti primjenom odredaba Zakona o radu (član 118), tužba je neblagovremena jer je podnesena dana 16.07.2001.godine, tj. po isteku jedne godine od dana učinjene povrede, a povreda je učinjena donošenjem odluke direktora od 21.01.2000. godine o prestanku radnog odnosa, što znači da je isključena mogućnost o odlučivanju o osnovanosti tužbenog zahtjeva.

Tužba je neblagovremena i u slučaju da se pitanje blagovremenosti raspravlja i primjenom odredaba Zakona o radnim odnosima (prema članu 57) na čiju primjenu upućuje član 195 Zakona o radu, koji propisuje da će se postupci za ostvarivanje i zaštitu prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona okončati po propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona (uz određene izuzetke koji se ne odnose na ovaj slučaj).

Naime, odlukom Upravnog odbora od 29.06.2001.godine tužiteljica je poučena da ima pravo na tužbu u roku od 15 dana od dana prijema odluke pa ako se prihvati tvrdnja tužiteljice da je ovu odluku primila 30.06.2001. godine (navela je i 29.06.2001. godine), a tužba je podnesena 16.07.2001. godine, zadnji dan roka pada u nedelju 15.07.2001. godine, što znači da je podnesena po proteku roka koji je zakonski rok, strog, prekluzivan i predviđen materijalnim, a ne procesnim zakonom i koji se ne pomjera ni u slučaju kada pada u nedelju ili neki drugi neradni dan.

To bi bio razlog da se tužba odbaci kao neblagovremena u slučaju primjene Zakona o radnim odnosima, međutim, ako se kao vrijeme nastanka povrede uzima odluka direktora od 21.1.2000. godine kojom je prestao radni odnos tužiteljici i datum podnošenja tužbe (16.7.2001. godine), tužba bi i po Zakonu o radu bila neblagovremena, jer je takođe bila podnesena po proteku zakonskog roka od godinu dana i čijim protekom tužiteljica gubi pravo da zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje u sudskom postupku.

Ukoliko bi se pak, iznosio stav o pravnom karakteru drugostepene odluke, budući da je tom odlukom odlučeno samo o prigovoru tužiteljice i da je prigovor odbijen, znači da je ostala na snazi odluka direktora o prestanku radnog odnosa koja je i konačna i pravosnažna i kojom je ostvarena pretpostavka da je otkaz zakonit što znači da je i odluka drugostepenog organa zakonita i tom odlukom se samo deklarirše zakonitost otkaza.

Iz tog razloga, kako ne postoji pravni osnov za uspostavu stanja koje je bilo prije donošenja ove odluke, tužiteljica nema pravo ni na naknadu štete ni uspostavu drugih prava koja proizilaze iz radnog odnosa jer pravna osnova takve obaveze, ne postoji.

Zato je prvostepena presuda u pobijanom dijelu, preinačena i zahtjev tužiteljice odbijen.

Iako žalba tuženog sadrži brojne razloge, sud se ograničio na razloge koji su bili od odlučnog značaja.

Na osnovu izloženog sud je, uvažavajući žalbu tuženog, primjenom odredbe iz člana 229 stav 1 tačka 4 ZPP-a, preinačio prvostepenu presudu i odbio tužbeni zahtjev tužiteljice.

(Presuda Okružnog suda u Banjaluci broj 73 0 P 000 021 Gž od 15.10.2009. godine)

<----->

ODLUKA VISOKOG PREDSTAVNIKA ZA BOSNU I HERCEGOVINU I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član V Aneksa 10 Opšteg Okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini

- Ustav Bosne i Hercegovine
- Zakon o radu

Sud u parničnom postupku nije ovlašten da preispituje Odluke Visokog predstavnika međunarodne zajednice za Bosnu i Hercegovinu. Rješenje o prestanku radnog odnosa tužiocu doneseno na osnovu Odluke Visokog predstavnika za BiH ima samo deklaratorni karakter.

Iz obrazloženja:

Odlukom Visokog predstavnika za Bosne i Hercegovine od 30.06.2004. godine tužilac je smijenjen sa funkcije člana Glavnog odbora SDS i poslanika u Narodnoj skupštini Republike Srpske i sa ostalih javnih i stranačkih funkcija koje trenutno obavlja, te mu je zabranjeno obavljanje svake službene, izborne ili imenovane javne funkcije, kao i kandidovanje na izborima i obavljanje funkcije u političkim strankama, ukoliko ili sve dotle dok ga Visoki

predstavnik naknadnom odlukom eventualno izričito ne ovlasti da iste obavlja ili da se kandiduje, te mu odmah prestaju sva prava na naknade, odnosno privilegije ili status koji proizilazi iz navedene funkcije. Ta odluka stupa na snagu odmah i neće zahtijevati preduzimanje dodatnih proceduralnih mjera, a tužilac mora odmah napustiti svoju kancelariju i od datuma odluke mu se zabranjuje dalji pristup u istu.

Stvarna nadležnost sudova uređena je odredbama člana 26-28 Zakona o sudovima Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 111/04, 109/05 i 37/06), a tim zakonom nije predviđena mogućnost da sudovi preispituju odluke Visokog predstavnika, iz čega proizilazi da prvostepeni sud nije ni bio nadležan da raspravlja i odlučuje o pitanjima koja su bila predmet odluke Visokog predstavnika.

U pogledu Odluke Visokog predstavnika o smjenjivanju tužioca, obzirom na njene formalne aspekte i posljedice koje proističu iz te odluke, može se postaviti pitanje postojanja kršenja pojedinih prava i osnovnih sloboda iz Ustava Bosne i Hercegovine i Evropske Konvencije o ljudskim pravima, jer ta odluka zbog nemogućnosti njenog osporavanja ostavlja tužioca bez zaštite njihovih ljudskih prava i osnovnih sloboda. Ta odluka ne sadrži pravni osnov i tužioca ostavlja bez pravnog lijeka, čime se dovodi u pitanje poštovanje prava iz člana 13 Evropske Konvencije o ljudskim pravima i otvara pitanje postojanja kršenja prava iz člana II/4 Ustava Bosne i Hercegovine, iako je obavezna primjena prava i principa iz Evropske Konvencije.

Pošto je u konkretnom slučaju radni odnos tužioca prestao primjenom odluke Visokog predstavnika, a rješenja tuženog o prestanku ugovora o radu i radnog odnosa tužioca su deklaratornog karaktera, te budući da sud nije nadležan da u parničnom postupku preispituje odluke Visokog predstavnika, radi čega nije ni postavljen tužbeni zahtjev, nije bilo osnova da se djelimično usvoji tužbeni zahtjev, zbog čega je prvostepeni sud neosnovano poništio osporena rješenja tuženog i obavezao tuženog da tužitelju naknadi materijalnu štetu na ime neisplaćenih plata i drugih ličnih pitanja, koje bi primio da je radio.

Iz svih navedenih razloga osnovana je žalba tuženog u pogledu dosuđujućeg dijela, a neosnovana žalba tužioca u pogledu odbijajućeg dijela prvostepene presude, pa je o žalbama stranaka, na osnovu člana 226 i člana 229 tačka 4 Zakona o parničnom postupku, odlučeno kao u izreci.

(Presuda Okružnog suda u Banjaluci broj 011-0-Ž-07-000 510 od 15.05.2008. godine)

<----->

POVREDA NA POSLU

Član 97 Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 38/00, 40/00, 41/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07)

Član 177 Zakona o obligacionim odnosima

Radnik nema pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ako je do povređivanja došlo njegovom krivicom.

Iz obrazloženja:

U žalbi se pokušava dovesti u sumnju ispravnost rada komisije tuženog od tri člana koja je obavila uviđaj na licu mjesta i konstatovala činjenično stanje, jer da tom uviđaju nije prisustvovala tužiteljica.

Ovakvi navodi se ne mogu prihvatiti obzirom da je komisija koja je imala tri člana u svom sastavu neposredno nakon povređivanja tužiteljice u 14,15 h izašla na lice mjesta i ličnim opažanjem konstatovala da je pored mašine za mljevenje mesa bio drveni potiskivač kojeg

radnica nije koristila. Da je uz mašinu bio i drveni potiskivač potvrdio je saslušani svjedok GV koji je bio predsjednik komisije koja je obavila uviđaj povodom povređivanja tužiteljice, te ostali svjedoci saslušani na glavnoj raspravi.

U zapisniku o izvršenom inspekcijskom pregledu od 06.04.2005. godine navedeno je da je do povređivanja tužiteljice došlo zbog toga što nije koristila potiskivač za meso.

U žalbi se navodi da tužiteljica nije koristila potiskivač za meso prilikom rada jer ga nije ni bilo i da je on naknadno nakon povređivanja, stavljen pored mašine.

Ove tvrdnje tužiteljica ničim nije dokazala, niti to proizlazi iz izvedenih dokaza koji su izvedeni na glavnoj raspravi i pravilno ocijenjeni od prvostepenog suda.

Tužiteljica nije pružila nikakve dokaze iz kojih bi se moglo zaključiti da tužena nema drvenog potiskivača, kao sastavnog dijela mašine za mljevenje mesa, niti da je tražila od ovlaštenih lica tužene da se obezbijedi drveni potiskivač ili drugi vid zaštite i izbjegne nastupanje tjelesnih povreda na radnom mjestu.

Stoga je pravilno prvostepeni sud zaključio da je uzrok povređivanja tužiteljice isključivo njen propust jer nije prilikom mljevenja mesa koristila potiskivač za meso.

Do povređivanja tužiteljice ne bi moglo da dođe da je prilikom mljevenja mesa na električnoj mašini koristila drveni potiskivač koji ima zaštitnu funkciju i onemogućava nastupanje povrede šake odnosno prstiju.

(Presuda Okružnog suda u Banjaluci broj 71 0 P 034468 09 GŽ od 16.10.2009. godine)

<----->

ISPLATA PLATE I NAKNADE PLATE

Član 19., članovi od 86. do 88. i član 117. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07)

Radnik prima platu za stvarno izvršeni rad u prethodnom mjesecu, u visini utvrđenoj ugovorom o radu, a naknadu plate ostvaruje po osnovu odobrenog odsustva, korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i slično, ili na osnovu utvrđenog prava na rad, na odgovarajućim poslovima, koji nije ostvaren krivicom poslodavca, odnosno u slučaju kada se pravosnažnom presudom utvrdi da su nezakonite odluke poslodavca o prestanku radnog odnosa ili o razrješenju sa neke funkcije.

Iz obrazloženja:

Tužitelj je radio kod tužene, kao poslodavca. Pravo na rad je osnovno pravo iz radnog odnosa iz kojeg proističu sva druga prava po osnovu rada. Pravo na rad podrazumjeva dolazak na posao svakog radnog dana i obavljanje poslova i radnih zadataka na koje je radnik raspoređen, odnosno za koje poslove je zaključio ugovor o radu koji ima u vidu odredba člana 1. i 19. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“ br. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07 – u daljem tekstu: ZR) koji je bio na snazi u relevantnom periodu. Platu radnik prima za stvarno ostvareni rad u prethodnom mjesecu, u visini utvrđenoj ugovorom o radu, a naknadu plate ostvaruje po osnovu odobrenog odsustva, korištenja godišnjeg odmora, bolovanja i slično (član 86. do 88. ZR), ili na osnovu utvrđenog prava na rad, na odgovarajućim poslovima, koji nije ostvaren krivicom poslodavca, odnosno u slučaju kada se pravosnažnom presudom utvrdi da su nezakonite odluke poslodavca o prestanku radnog odnosa ili o razrješenju sa neke funkcije (član 117. ZR).

Tužitelj je kod tužene obavljao poslove generalnog direktora. Na tu funkciju je, kako je naprijed navedeno, imenovan na period od 6 godina. Njegova prava i obaveze, uključujući i obračun i visinu plate, parnične stranke su regulisale Menadžerskim ugovorom koji je

zaključen na isti period od 6. godina, računajući od 11.4.2005. godine (dakle do 11.4.2011. godine, član 8. tog ugovora). Za vrijeme dok je obavljao funkciju generalnog direktora, tužitelju je isplaćivana plata po ovom Menadžerskom ugovoru, pa i nekoliko mjeseci nakon što je razrješen (10.5.2006. godine) te dužnosti. Poslije razrješenja sa dužnosti generalnog direktora tužitelju više nije pripadalo pravo na platu tog radnog mjesta, po osnovu obavljenog rada, jer on te poslove nije izvršavao. Odluke tuženog o njegovom razrješenju sa ove funkcije nisu u sudskom postupku, (na zahtjev tužitelja), utvrđene nezakonitim, pa nema ni po ovom osnovu (član 117. ZR) mjesta isplati naknade plate u visini primanja koja bi ostvario obavljajući funkciju generalnog direktora.

Zakonitim razrješenjem tužitelja sa funkcije generalnog direktora, zbog izvršenog krivičnog djela, po prirodi stvari, došlo je i do raskida Menadžerskog ugovora kojim su bila regulisana prava i obaveze u vezi sa obavljanjem ove funkcije, kako je već obrazloženo ranijom djelimično ukidajućom odlukom ovog suda od 11.9.2014. godine.

Nakon razrješenja sa funkcije generalnog direktora tužena je tužitelja rasporedila na radno mjesto savjetnika za pravne poslove u poslovima za razvoj i investicije. Povodom takvog rasporeda zaključili su ugovor o radu dana 16.5.2006. godine, kojim je ugovoreno da će tužitelj ostvarivati platu i druga prava u skladu sa naprijed navedenim i opisanim

Menadžerskim ugovorom od 16.9.2005. godine, za vrijeme na koje je taj ugovor zaključen. Međutim, kako je dejstvo tog Menadžerskog ugovora, kako je naprijed opisano, prestalo sa razrješenjem tužitelja sa radnog mjesta generalnog direktora i taj ugovor očigledno nije

trajao do 11.4.2011. godine (kako je bilo predviđeno njegovom odredbom člana 8.), ni novi ugovor o radu, koji je tužitelj zaključio sa tuženom za drugo radno mjesto, nije (suprotno izraženom stavu u ranijoj, naprijed spomenutoj, odluci ovog suda) mogao pitanje plate za te druge poslove temeljiti na aktu (Menadžerskom ugovoru) koji više ne egzistira.

Zato je neosnovan zahtjev tužitelja da mu se obračuna i isplati razlika plate (u iznosu od 212.474,81 KM) kao da je obavljao poslove generalnog direktora za period od 01.12.2006. do 11.4.2011. godine. Ovo tim prije jer je sa dužnosti generalnog direktora i razrješen zbog učinjenog krivičnog djela koje je izvršio obavljajući tu funkciju, pa bi se takva isplata protivila i univerzalnom načelu pravičnosti i jednakosti – „ex aequo et bono“.

Pored toga, tužitelj nema pravo na traženu razliku plate i iz razloga što je rješenjem tužene od 14.7.2008. godine, temeljem odredbe člana 133. Zakona o radu – Prečišćeni tekst („Službeni glasnik Republike Srpske“ br. 55/07), suspendovan sa posla, odnosno sa radnog mjesta savjetnika za pravne poslove u poslovima investicija i razvoja i to do okončanja krivičnog postupka (koji je okončan, kako je naprijed rečeno, osuđujućom krivičnom presudom koja je postala pravosnažna dana 28.4.2011. godine), a plata mu je tim rješenjem određena u iznosu od 50% prosječne plate koju je ostvarivao u poslednjih šest mjeseci.

Iz naprijed navedenih razloga proizlazi da nema valjanog pravnog osnova po kojem bi tužena bila u obavezi da tužitelju isplati traženu razliku plate (a posljedično tome i uplati doprinose odgovarajućim fondovima i porez na tu razliku) za posao koji nije obavljao i da je do razrješenja tužitelja sa funkcije generalnog direktora (na kojoj plati tužitelj insistira) došlo na zakonit način, te da je tužitelj suspendovan i sa radnog mjesta na koje je kasnije raspoređen (nakon razrješenja sa funkcije generalnog direktora), slijedom čega je valjalo, temeljem odredbe člana 250. stav 1. Zakona o parničnom postupku ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj: 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09 i 61/13 – u daljem tekstu: ZPP), nižestepene presude preinačiti i odbiti takav zahtjev tužitelja.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 85 0 P 053741 18 Rev od 18.10.2018. godine)

<----->

IMENOVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA

Član 48. Zakona o administrativnoj službi u upravi Republike Srpske („Službeni glasnik RS“ br. 16/02 do 20/07)

Bez obzira što u vrijeme imenovanja tužiteljice na funkciju direktora republičke upravne organizacije na toj funkciji zakonom nije bilo propisano ograničenje mandata, kasnije izmjene zakona, kojima je propisano ograničenje mandata na period od pet godina, su od uticaja na njen radno pravni status i po sili zakona, po isteku mandatnog perioda, tužiteljica gubi pravo da navedenu funkciju obavlja.

Iz obrazloženja:

Predmet spora u ovoj parnici je zahtjev tužiteljice da se tužena obaveže da ju vrati na mjesto direktora G. C. R. S. i da joj isplati razliku plata za period 01.01.2014. godine pa do 30.04.2017. godine, uz uplatu zakonskih doprinosa za isti period.

Zahtjev tužiteljice je utemeljen na navodima: da je na označenu funkciju imenovana bez ograničenja mandata i da je u upravnom sporu poništeno rješenje o razrješenju tužiteljice sa navedene funkcije.

Prema utvrđenju nižestepenih sudova, rješenjem Vlade Republike Srpske od 27.08.2003. godine, tužiteljica je imenovana na dužnost direktora G. C. R. S.. Tome je prethodilo osnivanje Centra, na osnovu Odluke o osnivanju G. C. R. S., koju odluku je Vlada Republike Srpske donijela na sjednici održanoj dana 20.12.2001. godine. Stavom 2. navedene odluke je propisano da se na rad Centra primjenjuju propisi koji važe za republičke organe uprave, republičke ustanove i druge republičke institucije, ako ovom odlukom nije drugačije određeno. Saglasno stavu 2. odluke o osnivanju, te odredbi člana 1. i 2. stav 3. ZOAS, koji zakonski propis je bio na snazi u vrijeme imenovanja tužiteljice, pravilan je zaključak drugostepenog suda da su za razrješenje ovog spora relevantne odredbe ZOAS.

U vrijeme imenovanja tužiteljice (27.08.2003. godine), prema tadašnjem tekstu odredbe člana 48. mandat na navedenoj funkciji nije bio ograničen, kao što tužiteljica i navodi u tužbi. Međutim, ova zakonska odredba je mijenjana članom 10. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o administrativnoj službi u upravi Repbulike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 49/06), koji je stupio na snagu dana 06.06.2006. godine, tako što je propisano ograničenje trajanja mandata na period od 5 godina, koje se odražava i na radno pravni status tužiteljice. Na isti način ograničenje mandata je propisano i odredbom člana 26. Zakona o državnim službenicima („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 118/08, 117/11, 37/12), koji zakonski propis je sada na snazi. Od dana stupanja na snagu navedenih izmjena zakona, a pogotovo od dana imenovanja tužiteljice, pa do njenog razrješenja (12.09.2013. godine) je prošao mandatski period od 5 godina. Protekom tog perioda, po sili zakona, tužiteljica je izgubila pravo obavljanja navedene funkcije, a činjenica da je i po isteku mandata, sve do donošenja rješenja o razrješenju, obavljala tu funkciju, nije na njenu štetu.

Kako je, dakle, po sili zakona tužiteljica izgubila pravo da obavlja spornu funkciju, te kako nema automatskog produženja mandata, bez obzira što je po tužbi tužiteljice u upravnom sporu poništeno rješenje o razrješenju (koje je deklaratornog karaktera), nema mjesta nalaganju tuženoj da tužiteljicu vrati na dužnost direktora G. C. R. S., niti nalaganju isplate razlike plate, kako je to pravilno zaključio i drugostepeni sud.

Tužiteljici, saglasno odredbi člana 48. stav 4. ZOAS, po isteku mandata, pripada pravo da se vrati na ranije radno mjesto, ali tužiteljica u tom pravcu nije postavila zahtjev, niti je utvrđeno koje je poslove obavljala prije imenovanja na spornu funkciju.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 Rs 212493 18 Rev od 13.12.2018. godine)

<----->

BLAGOVREMENOST TUŽBE

Član 118. stav 2. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, broj: 55/07-Prečišćeni tekst)

u vezi sa članom 201. stav 4. i 271. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, broj: 1/16 i 66/18)

Ako je povreda prava radnika učinjena prije stupanja na snagu važećeg zakona o radu („službeni glasnik rs“, broj: 1/16 i 66/18), za pitanje pravilnosti i zakonitosti akata poslodavca kojim su povrijeđena prava radnika, kao i blagovremenosti tužbe, mjerodavne su odredbe ranije važećeg zakona o radu („službeni glasnik rs“, broj: 55/07-prečišćeni tekst), odnosno zakona koji je bio na snazi u vrijeme kada je povreda počinjena.

Iz obrazloženja:

Prvostepeni sud utvrđuje da je tužitelj za povredu prava iz radnog odnosa saznao 6.6.2015. godine, kada mu je dostavljeno rješenje disciplinske komisije broj: ... od 3.6.2015. godine kojim je odbijena njegova žalba i potvrđeno prvostepeno disciplinsko rješenje broj: ... od 4.5.2015. godine o otkazu ugovora o radu. Obzirom da je tužba kojom je pokrenut ovaj postupak podnesena 11.4.2016. godine, prvostepeni sud cijeni da je tužba podnesena u subjektivnom roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, saglasno odredbi člana 118. stav 2. ZR.

Prvostepeni sud smatra da se blagovremenost tužbe ne može cijeniti po odredbi člana 201. stav 4. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, broj: 1/16 i 66/18 –u daljem tekstu: ZR RS), s tim da u obrazloženju ne daje razloge za taj stav.

Drugostepeni sud nalazi da se blagovremenost tužbe treba cijeniti primjenom odredbi ZR RS, a ne odredbe ZR, iz kog razloga zaključuje da je tužba neblagovremena.

Drugostepeni sud prihvata pravilnim utvrđenje prvostepenog suda da je tužitelj za povredu prava saznao 6.6.2015. godine, ali da je tužbu podnio 11.4.2016. godine kada je na snazi ZR RS. Primjenom pravila „argumentum a contrario“, odredbu člana 271. ZR RS tumači na način da se postupak ima okončati po odredbama tog zakona, slijedom čega cijeni da je subjektivni rok od 6 mjeseci za blagovremeno podnošenje tužbe iz člana 201. stav 4. ZR RS, istekao sa 6.12.2015. godine.

Drugostepena odluka nije pravilna i zakonita.

Odredbom člana 271. ZR RS je propisano: „Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovog zakona okončaće se prema propisima koji su važili do stupanja na snagu ovog zakona“.

Pravilno je utvrđenje nižestepenih sudova da je tužitelj za povredu prava iz radnog odnosa saznao 6.6.2015. godine, a nesporna je činjenica da je tužbu radi zaštite povrijeđenog prava podnio 11.4.2016. godine. Dakle, povreda prava je nastala u vrijeme kada je u primjeni bio ZR, dok je tužba podnesena u vrijeme kada je u primjeni ZR RS.

Kada je u pitanju konkurencija člana 118. stav 2. ZR i člana 201. stav 4. ZR RS, ovaj sud je zauzeo pravni stav na sjednici Građanskog odjeljenja održanoj 16.2.2018. godine, broj: 118-0Sul-18-000 017, koji glasi: „Ako je povreda prava radnika učinjena prije stupanja na snagu važećeg Zakona o radu (ZR RS), za pitanje pravilnosti i zakonitosti akata poslodavca kojim su povrijeđena prava radnika, kao i blagovremenosti tužbe, mjerodavne su odredbe ranije važećeg Zakona o radu (ZR), odnosno zakona koji je bio na snazi u vrijeme kada je povreda počinjena“.

Drugostepeni sud je stav o blagovremenosti tužbe zauzeo suprotno stavu Građanskog odjeljenja ovog suda, pogrešno cijeneći blagovremenost tužbe primjenom odredbe člana 201. stav 4. ZR RS, gubeći iz vida da je ZR RS stupio na snagu 20.1.2016. godine (član 273.). Time

se od strane drugostepenog suda sporni odnos rješava primjenom zakona koji do 6.12.2015. godine i nije stupio na snagu, dakle na temelju propisa koji ne egzistira u pozitivnom zakonodavstvu.

Pravni stav koji se zauzme na sjednici Građanskog odjeljenja obavezuje vijeća ovog odjeljenja (član 8. stav 5. Poslovnika o radu sudskih odjeljenja Vrhovnog suda Republike Srpske, broj: 118-0-Sul-18-000 339 od 26.12.2018. godine), dok je u odnosu na nižestepene sudove taj stav upućujućeg karaktera. Autoritet Vrhovnog suda Republike Srpske, principijelno poštivanje odluka tog suda radi konzistentnosti sudske prakse i jednakosti svih pred sudom, s jedne strane, i nezavisnost sudije, s druge strane, ne uskraćuje pravo svakog suda da zauzme suprotan pravni stav o pitanju u odnosu na stav Vrhovnog suda, ali stvara obavezu nižestepenom sudu da u obrazloženju odluke da jasno, logično i pravno utemeljeno obrazloženje za svoj stav. U protivnom, takva odluka predstavlja proizvoljnu primjenu prava i ne zadovoljava traženi standard obrazložene odluke.

U konkretnom slučaju, drugostepeni sud nije zadovoljio potreban standard u obrazloženju svoje odluke jer nije dao razloge zašto ne prihvata stav Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Republike Srpske, iako je on zauzet skoro godinu dana prije donošenja odluke drugostepenog suda i sa istim je upoznat. Time je povrijedio pravo tužitelja na pravično suđenje iz člana II/3.e) Ustava Bosne i Hercegovine i člana 6. stav 1. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 83 0 Rs 029889 19 Rev od 23.1.2020. godine)

<----->

KONKURENCIJSKA KLAUZULA

Čl. 115. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske" br. 55/07 - Prečišćeni tekst) i čl. 210. Zakona o obligacionim odnosima („Službeni list SFRJ“ broj: 29/78, 39/85, 45/89, 57/89 i „Službeni glasnik RS“ broj:17/93, 3/96, 39/03, 74/04)

Ukoliko poslodavac da saglasnost da se radnik, nakon prestanka radnog odnosa, može odmah zaposliti kod drugog poslodavca na teritoriji republike srpske ili na užem području, odnosno da može, za svoj ili tuđi račun, na istoj teritoriji, odnosno području obavljati ili ugovarati poslove kojima se konkuriše poslodavcu, nije dužan plaćati naknadu propisanu za slučaj da te saglasnosti nema, a ako je naknada po ranijoj odluci, koja je neposredno zatim stavljena van snage, već isplaćena, radnik ju je dužan vratiti poslodavcu po pravilima sticanja bez osnova.

Iz obrazloženja:

Predmet spora je zahtjev tužitelja da mu tužena, po osnovu sticanja bez osnova, isplati iznos od 54.000,00 KM, sa pripadajućom zateznom kamatom od dana podnošenja tužbe do isplate, uz naknadu troškova parničnog postupka.

Raspravljajući o stavljenom zahtjevu, na osnovu rezultata dokaznog postupka nižestepeni sudovi su utvrdili da je tužena kod pravnog prednika tužitelja, B.I.B. a.d. B.L., obavljala poslove direktora divizije za upravljanje rizicima, na osnovu odluke tužitelja broj: 03- 282-01 od 03.9.2010. godine i ugovora o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima (menadžerski ugovor) od 30.9.2010. godine; da je na osnovu zahtjeva tužene za sporazumni prekid radnog odnosa od 04.4.2013. godine, direktor pravnog prednika tužitelja, dana 05.4.2013. godine donio odluku broj: 04-126/13 kojom je tuženu razriješio dužnosti direktora divizije za upravljanje rizicima, zaključno sa 07.5.2013. godine; da je istog dana tužena sa tužiteljem zaključila sporazum o raskidu ugovora o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima; da je određen otkazni rok od 30 dana; da je odlukom tužitelja broj: 04-149/13 i aneksom 1 na sporazum od 05.4.2013. godine, oba akta od 09.4.2013. godine,

otkazni rok produžen do 30.6.2013. godine; da je na račun tužene, dana 05.4.2013. godine, isplaćen iznos od 72.000,00 KM na osnovu putnog naloga broj: 85 od 05.4.2013. godine koja sredstva su kasnije knjižena kao otpremnina u iznosu od 18.000,00 KM i iznos od 54.000,00 KM na ime naknade za 12 mjeseci zabrane konkurencije; da je tužena u periodu od 30.6.2013. do 30.6.2014. godine, radila u privrednom društvu I.I. d.o.o. ali ne na poslovima koji bi konkurisali djelatnosti i poslovanju tužitelja; da je tadašnji direktor tužioca, E.N. punomoćjem broj: 04-89/13 od 30.4.2013. godine, ovlastio direktora finansijske divizije D.R. da u periodu njegovog odsustva od 30.5.2013. do 18.5.2013. godine, zastupa tužioca i preduzima sve pravne i faktičke radnje iz djelokruga direktora banke; da je D.R., dana 16.5.2013. godine donio odluku broj: 04-160/13 kojom su stavljene van snage ranije donesene odluke (od 05.04.2013. godine) o radnopravnom statusu tužene; da je istog dana donio i odluku broj: 04-161/13 o razrješenju tužene i odluku broj 04-162/13, kojom je tuženoj jednostrano otkazan menadžerski ugovor, sa otkaznim rokom od 30 dana i pravom na otpremninu u iznosu koji je jednak trostrukom iznosu mjesečne naknade za rad za poslednji mjesec prije raskida menadžerskog ugovora, uz oslobađanje obaveze poštovanja klauzule konkurencije; te da je istekom navedenog otkaznog roka tužena objavljena sa obaveznih vidova osiguranja dana 25.6.2013. godine.

Na temelju naprijed navedenih činjenica – da je tužiteljici na osnovu putnog naloga isplaćen iznos od 72.000,00 KM, koji ona nije pravdala, a da je kasnije razrješena dužnosti koju je obavljala i jednostrano raskinut menadžerski ugovor, sa pravom na otpremninu u iznosu od 18.000,00 KM (trostruki iznos zadnje primljene plate) – tužitelj je ustao tužbom dana 03.6.2014. godine sa zahtjevom da mu tužena vrati iznos od 54.000,00 koji joj je isplaćen bez valjanog pravnog osnova.

Na temelju naprijed navedenih činjenica koje i nisu sporne među parničnim strankama (stranke različito ocjenjuju valjanost materijalnih akata tužitelja kojim je regulisan radnopravni status tužene), nižestepeni sudovi su zaključili da je postojao pravni osnov za isplatu spornog iznosa tuženoj (temeljem odluke o razrješenju i sporazuma o raskidu menadžerskog ugovora od 05.4.2013. godine), ali da je taj osnov otpao kada je tužitelj, odlukom od 16.5.2013. godine, oslobodio tuženu obaveze poštovanja konkurencijske klauzule, slijedom čega su se ispunili uslovi iz odredbe člana 210. Zakona o obligacionim odnosima („Službeni list SFRJ“ broj: 29/78, 39/85, 45/89, 57/89 i „Službeni glasnik RS“ broj:17/93, 3/96, 39/03, 74/04 – u daljem tekstu: ZOO), da tužena vrati iznos koji je primila i koji bi bio opravdan da je zabrana ostala na snazi.

Odluke nižestepenih sudova su pravilne i zakonite.

Radni spor je parnica iz radnog odnosa. Ali svaka parnica iz radnog odnosa nije radni spor. Bez povrede prava iz radnog odnosa nema ni zaštite prava u radnom sporu. Sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa može ostvariti samo onaj kome je to pravo povrijeđeno. Proizlazi da je radni spor parnica o pravu radnika u kojoj je on tužitelj, a poslodavac tuženi. Ostale parnice iz radnog odnosa su sporovi o pravu poslodavca, u kojima je on tužitelj, a radnik tuženi.

S tim u vezi, neosnovano tužena tvrdi da se ovdje radi o radnom sporu i da nije bilo mjesta primjeni odredaba ZOO. Drugačije rečeno, nižestepeni sudovi nisu pogriješili kada su o zahtjevu tužitelja sudili na osnovu odredbi ZOO koje regulišu sticanje bez osnova, na kakvom pravnom osnovu je tužitelj (suprotno tvrdnji revidentice, kako je naprijed objašnjeno) i temeljio tužbeni zahtjev.

Odredbom člana 115. stav 1. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“ br. 55/07, Prečišćeni tekst- dalje: ZR) je propisana mogućnost da se poslodavac sporazumije sa

radnikom da se radnik za određeno vrijeme nakon prestanka radnog odnosa, a najduže do jedne godine, ne može zaposliti kod drugog poslodavca na teritoriji RS ili na užem području, odnosno da ne može, za svoj ili tuđi račun, na istoj teritoriji, odnosno području obavljati ili ugovarati poslove kojima se konkuriše poslodavcu. Slično su ugovorile i parnične stranke, članom 11. menadžerskog ugovora zaključenog dana 30.9.2010. godine, kojim su regulisale međusobna prava i obaveze pri zaposlenju tužene kod pravnog prednika tužitelja - da tužena, nakon prestanka rada kod banke, neće moći, bez saglasnosti banke, obavljati poslove koji na bilo koji način konkurišu djelatnosti i poslovanju banke; a ukoliko ne da saglasnost iz prethodnog stava da je dužna, za vrijeme dok traje zabrana, isplaćivati menadžeru (tuženoj) naknadu u iznosu od 75% iznosa naknade za rad utvrđene tim ugovorom za posljednji mjesec prije prestanka važenja ugovora.

Ovakva klauzula, sadržana u ZR i u menadžerskom ugovoru, ima za cilj u prvom redu da zaštiti poslodavca od konkurencije, a u slučaju da poslodavac tu mogućnost koristi - da zaštiti i radnika odnosno da mu se obezbjedi naknada (član 115. stav 3. ZR i stav 2. člana 11. menadžerskog ugovora) za vrijeme za koje ne može kod drugog poslodavca ili samostalno obavljati posao koji konkuriše djelatnosti i poslovanju poslodavca kod kojeg prestaje raditi.

U konkretnom slučaju tužitelj i tužena su ugovorili naprijed opisanu klauzulu i po tom osnovu je tuženoj isplaćen iznos od 54.000,00 KM (sve urađeno istog dana 05.4.2013. godine). Međutim, nedugo zatim (odlukom od 16.5.2013. godine), dok je tužena još bila radnik tužitelja i prije nego što je zasnova radni odnos kod drugog poslodavca, tužitelj je oslobodio tuženu „klauzule konkurencije utvrđene članom 11. Menadžerskog ugovora, tako da imenovana nakon prestanka važenja Menadžerskog ugovora može: za svoj račun ili za račun trećih lica obavljati poslove koji na bilo koji način konkurišu djelatnosti i poslovanju Banke; biti osnivač, član, konsultant, član uprave ili nadzornog odbora drugog pravnog lica koje na bilo koji način konkuriše djelatnosti i poslovanju Banke; te stupiti u radni odnos u drugom pravnom licu radi obavljanja istih ili sličnih poslova koje je obavljala u Banci“.

Na taj način je, kako ispravno obrazlažu nižestepeni sudovi, otpao pravni osnov temeljem kojeg je tuženoj isplaćen sporni iznos, slijedom čega je ona u obavezi da ga vrati (član 210. stav 2. ZOO).

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 P 192828 17 Rev od 18.5.2018. godine)

<----->

RAZRJEŠENJE V.D. DIREKTORA JAVNOG PREDUZEĆA

Član 19. u vezi sa članom 43. Zakona o javnim preduzećima („Službeni glasnik RS“ br. 75/04 i 78/11)

Kršenje etičkog kodeksa je razlog za razrješenje vršioca dužnosti direktora javnog preduzeća.

Iz obrazloženja:

Iz razloga odluke drugostepenog suda proizilazi da je pravilna odluka Nadzornog odbora tuženog od 11.09.2012. godine kojom je tužilac razriješen sa mjesta vršioca dužnosti direktora tuženog, jer da odlukom tuženog od 17.02.2012. godine tužilac nije mogao biti imenovan na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog, kada se ima u vidu da je tužilac tada bio i predsjednik Nadzornog odbora tuženog, što je u suprotnosti sa članom 19.

Zakona o javnim preduzećima i članom 57. Statuta tuženog. Pri tome drugostepeni sud zapaža da je odlukom tuženog od 17.02.2012. godine tužilac imenovan na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog do okončanja postupka izbora direktora tuženog, te da je to vrijeme isteklo, kada je tuženi, odlukom od 11.09.2012. g., poništio konkurs za izbor direktora

tuženog, a na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog, izabrao R.R., do okončanja postupka izbora direktora tuženog.

Odluka drugostepenog suda je pravilna.

Naime, nije sporno da je odlukom Nadzornog odbora tuženog broj 00-1/1-696/12 od 17.02.2012. godine tužilac imenovan na funkciju vršioca dužnosti direktora tuženog do okončanja postupka izbora direktora tuženog. Takođe je nesporno da je na osnovu te odluke, 17.02.2012. godine između parničnih stranaka zaključen ugovor o pravima i obavezama vršioca dužnosti direktora, kojim ugovorom su se parnične stranke saglasile da se tužilac bira na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog do okončanja provođenja postupka izbora direktora tuženog, na način pobliže opisan u tom ugovoru, s tim da se taj ugovor uvijek može raskinuti kada tuženi smatra da je ugroženo uspješno poslovanje i interes tuženog. Kako iz zapisnika sa sjednice Nadzornog odbora tuženog od 11.09.2012. godine proizilazi da je tužilac bio predsjednik Nadzornog odbora tuženog, kada je odlukom tuženog od 17.02.2012. g., imenovan na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog, nema sumnje da su prilikom izbora tužioca na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog, povređene odredbe člana 23 Statuta tuženog.

Sama činjenica da je 08.03.2012. godine, na zahtjev tužioca, Vlada Republike Srpske donijela rješenje o razrješenju tužioca sa mjesta predsjednika Nadzornog odbora tuženog, ne utiče na drugačiji zaključak, jer je očito da izbor tužioca na mjesto vršioca dužnosti direktora tuženog, dana 17.02.2012, nije bio u skladu sa načelima etičkog kodeksa, u smislu odredaba člana 19 Zakona o javnim preduzećima i člana 57 Statuta tuženog.

Kako iz odredaba člana 43 Zakona o javnim preduzećima, te odredaba člana 47 i člana 58 Statuta tuženog proizilazi da kršenje pravila etičkog kodeksa predstavlja osnov za razrješenje člana uprave po skraćenom postupku, ovaj sud nalazi da je pravilna odluka Nadzornog odbora tuženog od 11.09.2012. godine, kojom je razriješio tužioca sa pozicije vršioca dužnosti direktora tuženog.

Pri tome ovaj sud ima u vidu, a što pravilno nalazi i drugostepeni sud, da je tužilac odlukom tuženog od 17.02.2012. godine imenovan na poziciju vršioca dužnosti direktora tuženog do okončanja postupka izbora direktora tuženog, a da je odlukom tuženog od 11.09.2012. g poništen konkurs za izbor direktora tuženog, te za novog vršioca dužnosti direktora tuženog izabran R.R.

Slijedom datih razloga, bez uticaja su na drugačiju odluku suda revizioni prigovori da članovi Nadzornog odbora tuženog, pa i sam predsjednik Nadzornog odbora, koji su donijeli odluku od 11.09.2012. godine o razrješenju tužioca sa mjesta vršioca dužnosti direktora tuženog, nisu na zakonit način birani. Naime, krećući se u granicama postavljenog zahtjeva iz tužbe, ovaj sud nije imao ovlaštenja da ispituje valjanost izbora članova Nadzornog odbora tuženog.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 89 1 Rs 027370 17 Rev od 06.02.2018. godine)

<----->

ISPLATA OTPREMNINE

Član 141. Zakona o radu

(„Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 55/07-prečišćeni tekst)

Otpremnina, kao pojam i prema svojoj svrsi, isplaćuje se kada radnik napušta preduzeće u kojem je do tada radio i ona nikada nije predstavljala pravo na plaćanje novčanog iznosa za „otpremanje sa jednog na drugi posao“ kod istog poslodavca.

Iz obrazloženja:

Prvostepeni sud nalazi da je između stranaka nesporno da je odlukom Nadzornog odbora tuženog broj: ... od 6.3.2012. godine tužitelj imenovan za izvršnog direktora na mandatni period od 4 godine, slijedom čega su parnične stranke zaključile ugovor o pravima i obavezama izvršnog direktora i o radu broj: ... od 6.3.2012. godine, kojim su uredili međusobna prava i obaveze.

Članom 10. stav 1. je vrijeme važenja ugovora ograničeno mandatom direktora, s tim da može biti produžen ukoliko direktor bude ponovno imenovan. Stavom 2. je predviđeno da ugovor može biti raskinut i prije isteka roka na koji je zaključen, ukoliko odlukom nadležnog organa tuženog izvršni direktor bude razriješen sa funkcije, na način i pod uslovima propisanim zakonom.

Nakon isteka mandata na koji je izabran ili u slučaju smjene sa funkcije direktora prije isteka mandata, direktor ostaje u radnom odnosu u preduzeću (tuženom), gdje će biti raspoređen na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, kao i znanjima kojima raspolaže (član 5. stav 3.).

U članu 11. ugovoreno je pravo tužitelja na otpremninu u visini jedne godišnje plate ostvarene u godini prije razrješenja sa funkcije, u slučaju raskida ugovora od strane tuženog prije isteka perioda imenovanja. Prema stavu 2. ovog člana, izvršni direktor ima pravo na naplatu otpremnine u roku od 30 dana od dana raskida ugovora.

Nesporno je da je odlukom Nadzornog odbora broj: ... od 11.4.2014. godine tužitelj razriješen funkcije izvršnog direktora prije isteka perioda imenovanja i da je, potom, sa tuženim zaključio novi ugovor o radu broj: ... od 22.4.2014. godine, kojim je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme na radnom mjestu „Kontrolor naplate prihoda“ u sjedištu poslodavca.

Prvostepeni sud je utvrdio da tužitelj nije pobijao odluku o razrješenju sa mjesta izvršnog direktora, te je zaključio da je isključena mogućnost da se u ovoj parnici cijeni njena zakonitost.

Po stavu prvostepenog suda, kod ugovaranja prava na otpremninu stranke su imale u vidu odredbu člana 35. Zakona o radnim odnosima u državnim organima („Službeni glasnik RS“, broj: 11/94, 3/96, 6/97 i 96/03).

Prvostepeni sud obrazlaže da se isplatom otpremnine obezbjeđuje da radnik „ima dovoljno vremena da nađe novi posao“, a kako je tužitelj po razrješenju odmah zaključio novi ugovor o radu, nalazi da mu ne pripada pravo na otpremninu.

Drugostepeni sud u cijelosti prihvata činjenična utvrđenja i pravne zaključke prvostepenog suda, iz kog razloga odbija žalbu tužitelja (i tuženog) i potvrđuje prvostepenu presudu.

Po shvatanju drugostepenog suda, ugovor o radu koga su stranke zaključile 6.3.2012. godine po svojoj prirodi predstavlja „mješoviti ugovor“ koji sadrži odredbe ugovora o radu za direktora iz člana 39. ZR, ali i odredbe tipične za menadžerski ugovor, kakva je odredba člana 11.

Drugostepeni sud ukazuje da je Vlada Republike Srpske, kao osnivač tuženog, zaključkom broj: ... od 17.3.2013. godine zatražila od direktora u javnim preduzećima, fondovima, ustanovama i agencijama da „stave na raspolaganje svoj mandat“, dok je zaključkom broj: ... od 11.4.2014. godine prihvatila „stavljene“ mandate direktora i zamjenika direktora i zadužila Nadzorni odbor da donese odluke o njihovom razrješenju.

Po ocjeni drugostepenog suda, tužitelj je dao saglasnost za razrješenje sa dužnosti direktora stavljanjem mandata na raspolaganje, pa kako nije u pitanju jednostrani raskid ugovora od strane tuženog, ne postoji osnov za isplatu otpremnine po članu 11. ugovora.

Drugostepena odluka je pravilna.

Tužitelj je sa tuženim zaključio naprijed opisani ugovor o radu koji ima u vidu odredba člana 39. ZR, nakon što ga je Nadzorni odbor tuženog, u skladu sa ovlaštenjima sadržanim u odredbi člana 7. d) Zakona o javnim preduzećima („Službeni glasnik RS“ broj: 75/04 i 78/11), imenovao na tu funkciju na mandatni period od četiri godine.

Nije sporno, o čemu svjedoče i materijalni dokazi koje je izveo tuženi, da je Vlada Republike Srpske, kao osnivač tuženog, dana 17.3.2013. godine donijela zaključak broj: ... kojim je od direktora, zamjenika direktora i izvršnih direktora u javnim preduzećima (kakvo preduzeće je i tuženi), javnim fondovima, javnim ustanovama, upravama, upravnim organizacijama i agencijama, zatražila da u roku od 7 dana stave Vladi Republike Srpske svoj mandat na raspolaganje. Ovaj zaključak je objavljen u sredstvima javnog informisanja na osnovu čega je dobio karakter opštepoznate činjenice. Protiv navedenog zaključka niko nije pokretao postupak radi ispitivanja njegove zakonitosti, pa tako ni tužitelj kao izvršni direktor tuženog za finansijsko računovodstvene poslove, iako se navedeni zaključak direktno odnosi i na njega.

Zaključkom Vlade Republike Srpske broj: ... od 11.4.2014. godine (koji je čitan kao dokaz), konstatovano je (tačka 4.) da ona prihvata mandat direktora i izvršnih direktora JP „Putevi Republike Srpske“ ponuđene u skladu sa zaključkom broj: ... od 17.3.2013. godine i zadužuje Nadzorni odbor tuženog da donese odluku o razrješenju istih. Iz ovih razloga ne stoji tvrdnja revidenta da provedenim dokazima nije dokazano da je tužitelj stavio „mandat na raspolaganje Vladi Republike Srpske“.

Kod ovakvog stanja činjenica očigledno je da je raskid ugovora o radu potaknut radnjom tužitelja koji je predao mandat i djelovanjem Vlade Republike Srpske, osnivača tuženog, koja snosi odgovornost (pa srazmjerno toj odgovornosti ima i određena ovlaštenja) za rad tuženog, jer se radi o obavljanju opštekorisne javne djelatnosti od interesa za cijelu Republiku i njene građane, zbog čega je tuženi kao javno preduzeće i osnovan. Vlada Republike Srpske je prihvatila taj mandat i tuženom naložila određene aktivnosti.

Iz datog slijedi da ugovor o radu nije jednostrano i samovoljno raskinuo tuženi, već je raskid rezultat djelovanja tužitelja (ovo bez obzira što mandat izvršnog direktora nije stavio na raspolaganje direktno tuženom već Vladi Republike Srpske), pa nisu ispunjeni uslovi iz člana 11. tog ugovora koji govori o spornoj otpremnini koju tužitelj potražuje u ovoj parnici.

Pored toga, članom 11. ugovora je doslovno regulisano: „U slučaju da ovaj ugovor bude raskinut od strane Javnog preduzeća prije isteka mandata, Izvršnom direktoru pripada pravo na otpremninu...“. Otpremnina u radnom pravu oduvijek predstavlja određeni novčani iznos koji se, pod određenim zakonom propisanim uslovima, isplaćuje radniku prilikom odlaska u penziju ili u slučaju prestanka radnog odnosa voljom poslodavca. Ona ima svrhu materijalnog zbrinjavanja radnika za vrijeme trajanja postupka kod nadležnog fonda za određivanje penzije ili do zaposlenja kod drugog poslodavca ili nekog drugog načina obezbjeđenja ličnih prihoda.

Otpremnina, kao pojam i prema svojoj svrsi, predstavlja situaciju kada radnik napušta preduzeće u kojem je do tada radio i ona nikada nije predstavljala pravo na plaćanje novčanog iznosa za „otpremanje sa jednog na drugi posao“ kod istog poslodavca. O tome svjedoči i sadržaj odredbe člana 141. ZR i člana 33.đ) Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni glasnik RS“ broj: 40/10), koji govore o otpremnini.

Tužitelj je odmah po razrješenju sa funkcije izvršnog direktora sa tuženim zaključio novi ugovor o radu broj: ... od 22.4.2014. godine, kojim je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme na radnom mjestu „Kontrolor naplate prihoda“ u sjedištu poslodavca, s platom koja se sastoji „iz najniže cijene rada pomnožene sa koeficijentom 5,6 uvećane za 0,5 % za svaku

godinu radnog staža i za 30% po osnovu obavljanja složenijih poslova i funkcija“, iz čega slijedi da nema mjesta zahtjevu za isplatu otpremnine.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 Rs 212834 18 Rev od 13.6.2018. godine)

<----->

OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 126. stav 1. tačka 2. Zakona o radu

(„Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 55/07-prečišćeni tekst)

Ukidanje radnog mjesta, po prirodi stvari, dovodi do prestanka potrebe za radom radnika raspoređenog na to radno mjesto, a radni odnos mu prestaje ako ne postoji mogućnost raspoređivanja radnika na drugo odgovarajuće radno mjesto unutar preduzeća.

Iz obrazloženja:

Nesporna je činjenica da je tuženi Pravilnikom broj: 3513/15 od 19.3.2015. godine ukinuo radno mjesto na kome je tužiteljica bila zaposlena po ugovoru o radu broj: 899-67-2/12 od 31.8.2012. godine na neodređeno vrijeme i raspoređena na radno mjesto „savjetnik direktora za poreze i predstavnik kompanije za odnose sa državnim institucijama“.

Ukidanje radnog mjesta, po prirodi stvari, automatski izaziva prestanak potrebe za radom svih radnika koji su raspoređeni da na njemu rade. Međutim, to istovremeno ne znači da radnik čije je radno mjesto ukinuto bezuslovno ostaje bez posla, ako postoji mogućnost da mu se, unutar preduzeća, obezbjedi drugo odgovarajuće radno mjesto.

Nakon donošenja Pravilnika iz 2015. godine, tužiteljici je ponuđeno zaključenje ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima (član 137. ZR), na radno mjesto „računovođa“, što proizilazi iz ponuđenog ugovora, iskaza tužiteljice i iskaza svjedoka M. S., zamjenika generalnog direktora za finansijske poslove. Tužiteljica nije prihvatila ponuđeni ugovor iz razloga, kako je objasnila, što ponuđeno radno mjesto nije odgovaralo njenoj stručnoj spremi (previđena je SSS) i što je ugovorena najniža plata u preduzeću (800,00 KM).

Pravilnikom iz 2015. godine predviđena su ova radna mjesta sa po jednim izvršiocem, a od uslova je predviđena samo VSS, bez da su dalje konkretizovani neki od kriterijuma (vrsta stručne spreme, radno iskustvo, poznavanje stranih jezika, rad na računaru ili slično).

Međutim, tužiteljica nije dokazala da su radna mjesta na koja se taksativno poziva bila slobodna u momentu kada je njoj otkazan ugovor o radu, odnosno da su na tim radnim mjestima ostali zaposlenici koji su i bili u radnom odnosu kod tuženog, a da ne ispunjavaju utvrđene uslove stručne spreme za ta mjesta.

Tuženi jeste u roku od godine dana od otkazivanja ugovora o radu za tužiteljicu primio u radni odnos lica koja su imala istu stručnu spremu kao i tužiteljica. Međutim, obaveza poslodavca propisana odredbom člana 140. ZR (obaveza da se otpuštenom radniku ponudi zaposlenje u slučaju kada poslodavac namjerava da zaposli nove radnike) postoji u slučaju kada je ugovor o radu otkazan za više od 10 % ukupnog broja zaposlenih (član 138. ZR), što u konkretnom, kao što je već obrazloženo, nije bio slučaj.

Članom 137. stav 4. ZR propisano je da radnik koji odbije da zaključi ugovor o radu pod izmjenjenim uslovima, ima pravo na otpremninu u skladu sa članom 141. ovog zakona. Tužiteljci je isplaćena otpremnina čija visina nije sporna, pa kod činjenice da je odbijen njen zahtjev da se poništi otkaz ugovora o radu, odluka o obavezi vraćanja isplaćene otpremnine ukazuje se suvišnom.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 Rs 224129 18 Rev od 6.6.2018. godine)

<----->

POSljedICE NEODLUČIVANJA O PRIGOVORU RADNIKA

Član 200. Zakona o radu

(„Sl. glasnik RS“, broj 1/16 i 66/18)

Kako upravni odbor tuženog nije odlucio o prigovoru tužitelja na rješenje o prestanku radnog odnosa, to se smatra da je njegov prigovor (zahtjev) prihvaćen.

Iz obrazloženja:

Iz činjeničnog utvrđenja nižestepenih sudova proizlazi da tužilac, koji je stupio na dužnost direktora tužene rješenjem Skupštine opštine Š. od ... godine, nije zaključio sa tuženom ugovor o radu, pa tako nije ni zasnovao radni odnos.

Takođe, odluka o razrješenju tužioca konačna je i pravosnažna obzirom da je tužilac koristio pravnu zaštitu obezbjeđenu u upravnom sporu u kome je odbijena njegova tužba za poništenje rješenja o razrješenju odlukom Okružnog suda u Banjaluci broj 11 0 U 020589 17 U od 13.10.2017. godine.

Međutim, iako pravilno nižestepeni sudovi zaključuju da tužilac nije bio u radnom odnosu kod tužene, tužena je nakon njegovog razrješenja sa funkcije direktora i pored toga, donijela i dostavila tužiocu rješenje od 05.05.2017. godine, kojim je utvrdila prestanak radnog odnosa tužiocu i u pouci o pravnom lijeku navela da ima pravo da podnese prigovor Upravnom odboru tužene.

Na taj način sama tužena je, postupajući u smislu odredbe člana 199. ZR, prihvatila da je tužilac nakon razrješenja sa funkcije direktora u radnom odnosu kod nje, dajući mu mogućnost da traži da se navedeno rješenje o prestanku radnog odnosa preispita ulaganjem prigovora u određenom roku i da tužilac na taj način ostvaruje zaštitu prava iz radnog odnosa.

Stoga, bez obzira što je rad tužioca na funkciji direktora tužene prestao razrješenjem, tužena je donošenjem rješenja od 05.05.2017. godine odlučila o radnom odnosu tužioca koji mu je sama time priznala, pa je Upravni odbor tužene bio dužan da razmatra njegov prigovor na rješenje o prestanku radnog odnosa, a kako to nije učinio, nastupile su pravne posljedice iz odredbe člana 200. stav 4. ZR da se smatra da je prihvaćen njegov prigovor (zahtjev), slijedom čega su se stekli uslovi za poništenje rješenja tužene od 05.05.2017. godine, pa se tužiocu trebaju uspostaviti prava iz radnog odnosa i to ona koja je po zakonu moguće uspostaviti, a to su raspored na poslove i radne zadatke koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti i plata tog odgovarajućeg radnog mjesta. Navedeno imajući u vidu da konačan zahtjev iz prigovora tužioca nije usmjeren na korištenje godišnjeg odmora za 2017. godinu.

Tužilac ne može osnovano tražiti vraćanje na rad na mjesto direktora, jer je odluka o razrješenju tužioca konačna i pravosnažna i to pravo mu ne pripada, kao što mu ne pripada ni pravo na platu radnog mjesta direktora.

Slijedom navedenog, proizlazi da su odluke nižestepenih sudova o zahtjevu za poništenje rješenja tužene od 05.05.2017. godine i o zahtjevu za vraćanje tužioca na rad tužioca donesene pogrešnom primjenom materijalnog prava, pa je valjalo iste preinačiti i odlučiti kao u stavu 1. izreke, saglasno odredbi člana 250. stav 1. ZPP, a u pogledu odluke o odbijanju zahtjeva tužioca za korištenje godišnjeg odmora za 2017. godinu reviziju odbiti i odlučiti temeljem odredbe člana 248. ZPP.

Zbog pogrešnog pravnog pristupa u rješavanju ove pravne stvari nižestepeni sudovi nisu utvrdili odlučne činjenice koje se tiču zahtjeva tužioca za isplatu plata, koje su od značaja za presuđenje o ovom dijelu zahtjeva, pa je valjalo pobijanu presudu na temelju odredbe člana

250. stav 2. ZPP ukinuti u ovom dijelu i u dijelu odluke o troškovima postupka i predmet vratiti drugostepenom sudu na ponovno suđenje.

U ponovnom postupku drugostepeni sud će pravilnom primjenom materijalnog i procesnog prava, cijeneći upute iz ovog rješenja, u ukinutom dijelu donijeti novu odluku o zahtjevu tužioca za isplatu neisplaćenih plata, za koju će dati jasne i logične razloge.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 75 0 Rs 045093 19 Rev od 13.11.2019. godine)

<----->

OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 18. Zakona o radu

(„Službeni glasnik RS“ br. 55/07- Prečišćeni tekst)

Ugovor o radu se ne prekida za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porođajnog odsustva, udaljenja s posla, perioda između dva otkaza ugovora o radu i datuma vraćanja na posao po odluci suda ili drugog organa, kao i za vrijeme drugih opravdanih odsustvovanja s rada koje radnik koristi na osnovu zakona, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu, ali to ne znači da se ne može otkazati ugovor o radu, ako su za to ispunjeni zakonom propisani uslovi.

Iz obrazloženja:

Odredba člana 18. ZR, propisuje da se ugovor o radu ne prekida za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porođajnog odsustva, udaljenja s posla, perioda između dva otkaza ugovora o radu i datuma vraćanja na posao po odluci suda ili drugog organa, kao i za vrijeme drugih opravdanih odsustvovanja s rada koje radnik koristi na osnovu zakona, kolektivnog ugovora i pravilnika o radu. Ova odredba, na koju se poziva tužiteljica i na kojoj je prvostepeni sud temeljio svoju odluku, ne reguliše pitanje otkaza ugovora o radu radniku od strane poslodavca, pa ona nije relevantna za rješenje ovog spora.

U trenutku donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu (04.12.2014. godine), a pogotovo u vrijeme kada joj je, na osnovu tog rješenja, prestao radni odnos kod tuženog (30.4.2015. godine) tužiteljica nije koristila porodiljsko odsustvo, niti je bila na bolovanju uzrokovanom povredom na poslu ili oboljenjem od profesionalne bolesti, pa je od otkaza ugovora o radu nisu štatile ni odredbe člana 77. i člana 86. stav 1. ZR.

Tužiteljica je, prema sadržaju rješenja od 01.9.2014. godine, razrješena ranije dužnosti i ponuđeno joj je zaključenje novog ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima, temeljem odredbe člana 126. stav 1. tačka 2. u vezi sa članom 137. stav 1. ZR, iz razloga što je došlo do organizacionih i personalnih promjena kod tuženog (razrješen je dužnosti raniji direktor, inače suprug tužiteljice, pa se ukazala potreba izbora novih rukovodećih radnika od strane nove upravljačke strukture). Tim rješenjem je obavještena o pravnim posljedicama neprihvatanja zaključenja novog ugovora o radu. Kada nije prihvatila tu ponudu aktivirano je dejstvo otkaza ugovora o radu, zbog čega je doneseno pobijano rješenje od 04.12.2014. godine (u čijem obrazloženju je i navedeno da je otkaz uslijedio nakon odbijanja ponude za zaključenje novog ugovora o radu pod izmjenjenim uslovima).

Iz izloženog slijedi da rješenje tuženog o otkazu ugovora o radu tužiteljici nije nezakonito, zbog čega se neosnovanim ukazuju i njeni zahtjevi za uspostavu radnopravnog statusa kod tuženog i zahtjev za isplatom naknade plate za označeni period, slijedom čega je, primjenom odredbe člana 250. stav 1. ZPP, reviziju u ovom dijelu valjalo uvažiti, preinačiti nižestepene presude i odbiti primarno postavljene zahtjeve tužiteljice.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 85 0 Rs 055254 19 Rev od 6.9.2019. godine)

<----->

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članovi 125., 147. stav 1. tačka 5. i 152. Zakona o lokalnoj samoupravi („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 101/04 do 98/13)

S obzirom da je ocjenjivanje rada službenika jedinica lokalne samouprave u neposrednoj vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i da utiče na radno-pravni status, jer dvije uzastopne negativne godišnje ocjene rada predstavljaju zakonom propisani osnov za prestanak radnog odnosa, zaštita prava u postupku ocjenjivanja njihovog rada ostvaruje se prema zakonom propisanim pravilima o ostvarivanju prava službenika.

Iz obrazloženja:

Naime, s obzirom da je ocjenjivanje rada službenika u neposrednoj vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i da utiče na radno - pravni status, zaštita prava u postupku ocjenjivanja ostvaruje se u skladu sa pomenutom odredbom člana 152. ZLS, kojom je predviđeno izjavljivanje prigovora načelniku odnosno gradonačelniku, podnošenjem žalbe Odboru za ..., kakvo shvatanje u pogledu predmetnog spornog pravnog pitanja je izrazio i Ustavni sud Republike Srpske u svojoj odluci broj U-66/12 od 27.11.2013. godine („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 108/13).

Na ovakav zaključak je bez značaja revizioni prigovor, u čemu se revizija dobrim dijelom iscrpljuje, da ocjena rada tužitelja ne zadovoljava formu pravnog akta (da ne sadrži propis po kome se ona smatra aktom..., što i nije nužno za određivanje karaktera akta), a ni upravnog akta (kakvim ga drugostepeni sud nije ni okarakterisao). Ocjene rada tužitelja date su na formularnom obrascu propisanom u „Službenom glasniku Republike Srpske“ broj 37/05, koji prema formi i sadržaju ima karakter pravnog akta prvotuženog, u neposrednoj je vezi sa ostvarivanjem prava službenika iz radnog odnosa i podliježe preispitivanju pravilnosti i zakonitosti u smislu odredbe člana 152. ZLS, dok samo konačna odluka protiv pojedinačnog akta, kojim je odlučeno o pravu i obavezi službenika, može biti predmet preispitivanja od strane suda. Ovo tim prije kada se ima u vidu da, prema opšteprihvaćenoj sudskoj praksi, zaštitu uživa i pravo radnika koje je povrijeđeno samom radnjom - činjenjem ili propuštanjem, o čemu je ovaj revizioni sud izrazio shvatanje u svojim ranijim brojnim odlukama.

Kako tužitelj nije, saglasno odredbi člana 152. ZLS, pobijao akte o negativnom ocjenjivanju za koje je, za 2008. godinu saznao u maju 2009. godine (što je sam, saslušan kao parnična stranka, potvrdio) a za 2009. godinu je, po prirodi stvari, saznao po prijemu pobijanog rješenja od 19.4.2010. godine o prestanku radnog odnosa - time nije ishodio konačnu odluku u pogledu ocjenjivanja njegovog rada za navedeni period, čiju bi zakonitost mogao osporavati kod suda u radnom sporu. Zbog propuštanja tužitelja za pokretanje postupka zaštite prava u postupku ocjenjivanja njegovog rada za 2008. i 2009. godinu, akti o ocjenjivanju su postali pravosnažni, a pravosnažni pojedinačni akti ne mogu biti predmet radnog spora. Pravosnažnost sadrži neoborivu pretpostavku o zakonitosti akata, makar oni bili i nezakoniti.

Slijedom izloženog, tužitelj nije dokazao da nisu ispunjeni uslovi iz pomenute odredbe člana 147. stav 1. tačka 5. ZLS i člana 24. Pravila za ocjenjivanje, za donošenje pobijanog rješenja o prestanku radnog odnosa, a kako pomenuta pravosnažna akta o negativnoj ocjeni rada tužitelja za sporni period (kao pravni osnov za prestanak radnog odnosa) vode odbijanju tužbenog zahtjeva, suprotno navodima revizije da je u opisanoj činjenično pravnoj

situaciji sud tužbu trebao odbaciti, drugostepeni sud pravilno primijenio materijalno pravo kada je zahtjev tužitelja odbio kao neosnovan.

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 Rs 100027 17 Rev od 12.6.2018. godine)

<----->

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 125. stav 1. tačka 4. i stav 2. Zakona o radu

(„Službeni Glasnik Republike Srpske“ broj 55/07 - Prečišćeni tekst)

Radni odnos prestaje po sili zakona (ex lege) bez saglasnosti radnika kada on navrši 40 godina penzijskog staža.

Iz obrazloženja:

Tačno je da je tužilac imao mogućnost da zahtjeva i podnio je zahtjev da mu poslodavac, shodno odredbi člana 125. stav 2. ZR, kod utvrđivanja uslova za prestanak ugovora o radu, taj dio staža računa u jednostrukom trajanju, pa je nepostupanje po tom zahtjevu propust tuženog.

Međutim, kada se ima u vidu da poseban staž u jednostrukom trajanju iznosi 4 godine, 2 mjeseca i 26 dana i da staž osiguranja za koji su plaćeni doprinosi penzijskog i invalidskog osiguranja iznosi 38 godina, 2 mjeseca i 25 dana, može se zaključiti da su zakonski uslovi za prestanak ugovora o radu tužiocu iz člana 125. stav 1. tačka 4. ZR bili ispunjeni na dan 19.08.2014. godine, jer je tužilac (i da mu je poslodavac računao poseban staž u jednostrukom trajanju) ostvario penzijski staž od ukupno 42 godine, 5 mjeseci i 21 dan.

Propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju regulišu se prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, između ostalih i pravo na starosnu penziju. Pravo na starosnu penziju ima osiguranik kada navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja (član 41. Zakona o PIO), ili kada ispunio uslove iz člana 42. i 43. Zakona o PIO. Postupak za ostvarivanje prava na starosnu penziju pokreće se na zahtjev osiguranika, nakon prestanka osiguranja (član 118. Zakona o PIO).

Prema tome, zaposleni koji je ispunio uslove za odlazak u starosnu penziju iz člana 41, 42. i 43. Zakona o PIO, može da slobodno odluci da li će podnijeti zahtjev za odlazak u starosnu penziju, ili će nastaviti da radi do ispunjenja uslova iz člana 125. stav 1. tačka 4. ZR, kada završava radni vijek i kada mu radni odnos prestaje po sili zakona, nezavisno od njegove i volje poslodavca.

Kada se imaju u vidu obrazloženja i razlozi pobijanih rješenja, jasno je da tužiocu ugovor o radu nije prestao zbog ostvarivanja zakonskih uslova za starosnu penziju kako se to pogrešno navodi u dispozitivu rješenja tuženog od ... godine, nego zbog toga što je ostvario 40 godina penzijskog staža (i više).

Međutim, kako je rješenje o prestanku radnog odnosa koje se donosi kada su ispunjeni uslovi iz člana 125. stav 1. tačka 4. ZR deklaratorno, uočena nepravilnost nema uticaja na zakonitost prestanka radnog odnosa tužiocu, pa je pravilno sudio drugostepeni sud kada je odbio tužbeni zahtjev tužioca.

Time se, suprotno prigovorima revidenta, ne preinačava rješenje tuženog od ... godine, jer se postupak za ostvarivanje prava na starosnu penziju pokreće na zahtjev osiguranika (tužioca), nakon prestanka osiguranja (član 118. Zakona o PIO).

(Vrhovni sud Republike Srpske, 71 0 Rs 209668 17 Rev od 12.4.2018. godine)