



Radno pravo — sudska praksa Bosne i Hercegovine (1. dio)

Interni premještaj zaposlenika iz mjesta rada u drugo mjesto

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

Iz obrazloženja:

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

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

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

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

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

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

Zastara prava na uplatu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje

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

Za odluku da li je tužena obavezna uplatiti doprinose za utuženi period, odlučna činjenica je da je tužena za isti period presudom Opštinskog suda u Sarajevu, broj: Pr 146/99-A od 05.07.2004. g., koja je potvrđena presudom Suda Bosne i Hercegovine, broj: GŽ-116/06 od 25.04.20007. g., obavezana da tužitelju isplati razlike plata, što je i izmirila u postupku prinudnog izvršenja.

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

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

86. navedenog Zakona.

Prvostepeni sud je, cijeneći nespornu činjenicu da je tužena pravosnažno obavezana na isplatu razlike plate, pravilno primijenio materijalno pravo, obavezujući tuženu da uplati doprinose za PIO na iznose i za periode za koje je tužitelju dosuđena i isplaćena razlika plate.

Zakon o doprinosima isključuje primjenu odredbi o zastari potraživanja iz Zakona o obligacionim odnosima i Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, pa samim tim ne može nastupiti ni prekluzija za podnošenje tužbe za ostvarivanje navedenog prava.

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

Osnov i uslovi za ostvarivanje naknade na rad nakon isteka mandata

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

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

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

I po shvatanju ovog revizionog vijeća, drugostepeno građansko vijeće Suda Bosne i Hercegovine izvelo je pravilan zaključak da tužiteljima, kao poslovođama bez naloga, pripada pravo na naknadu kako je to propisano odredbom člana 223. stava

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

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

Ostvarivanje prava za autorska djela stvorena u radnom odnosu

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

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

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

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

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

Primijenjeno na konkretan slučaj jasno proizilazi da tužitelju ne pripada pravo na predaju u posjed pobrojanih umjetničkih djela iz razloga što, tužitelj nije uopšte vlasnik ili nosilac drugih stvarnih prava na navedenim umjetničkim djelima. Ovdje je očito došlo do poistovjećivanja autorskih imovinskih prava od suda s pravom vlasništva ili drugim stvarnim pravima na stvar.

Sadržaj autorskog prava je određen članom 15. Zakona i to tako što je decidno predviđeno da je autorsko pravo jedinstveno pravo na autorskom djelu koje sadrži isključiva lično-pravna ovlaštenja (autorska moralna prava), isključivo imovinska pravna ovlaštenja (autorska imovinska prava) i druga ovlaštenja autora (druga prava autora).

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

stvari na kojoj je autorsko djelo fiksirano. Iz člana 68. istog Zakona proizilazi da raspolaganje pojedinačnim autorskim imovinskim pravima ili drugim pravima autora na djelu ne utiču na pravo vlasništva na stvar.

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

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

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

Član 89. stav 1. Zakona o radu FBiH

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

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

Član 21. stav 1. i član 31. stav 1. Zakona o državnoj službi u Federaciji BiH, član 27. stav

4. Zakona o plaćama i naknadama u organima vlasti Federacije BiH.

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

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

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

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

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

SPOR IZMEĐU ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA U POGLEDU OSTVARIVANJA SUDSKE ZAŠTITE ZBOG MOBINGA PREDSTAVLJA U PROCESNOM SMISLU PARNICU IZ RADNIH

ODNOSA, U KOJOJ ROK ZA PODNOŠENJE ŽALBE PROTIV PRESUDE ODNOSNO RJEŠENJA JE 15 DANA.

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

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

Mobing kao jedan od oblika diskriminacije prema članu 4. stav 3. navednog zakona definira se kao oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu, koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa zaposlenog, pa po stanovištu ovog suda radi se o sporu iz radnih odnosa za koji su u Zakonu o parničnom postupku propisane posebne procesno-pravne odredbe, uključujući i odredbe o roku za žalbu.

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

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

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

Pravni stav:

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

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

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

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

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

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

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

Također su neutemeljeni revizijski navodi da se na tuženog u konkretnom sporu ne može

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

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

Član 5. Zakona o radu

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

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

Član 72. stav 3. Zakona o radu

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

Drugostepeni sud je shvatanja da tužitelju ne pripada pravo na naknadu plaće u smislu člana

72. stav 3. Zakona o radu koji se odnosi na privremeni zastoj u proizvodnji, kod činjenice da više od 4 godine radne neangažovanosti tužitelja, ne može se smatrati privremenim zastojem u proizvodnji, da tužitelj tokom postupka nije dokazao razloge zbog kojih nije radio, tako da na pouzdan način nije utvrđeno da li je do prekida rada došlo krivicom tužitelja ili zbog privremenog zastoja u proizvodnji ili iz drugih razloga.

Po ocjeni ovog suda ovaj zaključak drugostepenog suda je neprihvatljiv. Naime, drugostepeni sud u potpunosti zanemaruje da je tuženi u odgovoru na tužbu izričito naveo da tuženi ne radi više godina i da tužitelj nije kriv što je došlo do prekida rada kao nespornu činjenicu da tuženi kao poslodavac u utuženom periodu tužitelju nije riješio radno pravni status. Kod ovakvog utvrđenja i nespornih činjenica da tuženi ne radi više godina i da je sam tuženi

učinio nespornim da tužitelj nije kriv što je došlo do prekida kod tuženog, neprihvatljivo je stanovište drugostepenog suda kojim stavlja na teret tužitelju da dokazuje činjenice da nije kriv što nije dolazio na posao. Dakle, shodno navedenom može samo proizilaziti zaključak da razlozi za prekid rada su mogli biti iznuđeni objektivnim okolnostima ili postupcima tuženog kao poslodavca, a nikako skrivljenim ponašanjem zaposlenika. Nadalje, za razliku od plaće koja se ostvaruje radom, naknada plaće se ostvaruje bez rada u slučajevima koji su određeni zakonom,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Član 89. Zakona o radu

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

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

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

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

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

DA BI SE MOGLA OSTVARITI NEMATERIJALNA ŠTETA POVODOM NEZAKONITE ODLUKE POSLODAVCA PREMA ČLANU 200. ZAKONA O OBLIGACIONIM ODNOSIMA POTREBNO JE DA JE TA ODLUKA KOJOM JE POVRIJEĐENO PRAVO IZ RADNOG ODNOSA KOD ZAPOSLENIKA IZAZVALA OZBILJNIJE POREMEĆAJE EMOCIONALNE I PSIHIČKE RAVNOTEŽE, A POSEBNO UKOLIKO JE TAJ POREMEĆAJ PRODUKT ŠIKANE.

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

Član 97. stav 2. Zakona o radu

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

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

Stav usvojen na sjednici Građanskog odjeljenja održana dana 12.03.2015. godine

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

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

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

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

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

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

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

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

Nejednak tretman zasnovan na etničkoj pripadnosti

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

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

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

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

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

03.03.2015. godine)

Ovlaštenja Suda u sporu povodom zasnivanja radnog odnosa

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

Pravilna je ocjena drugostepenog vijeća, koju prihvata i ovo reviziono vijeće Suda Bosne i Hercegovine, da utvrđene činjenice, kako je prvotužena raspisala javni oglas, provela proceduru ocjenjivanja i sačinila listu najuspješnijih kandidata, a potom prestala sa svim aktivnostima bez poništenja oglasa, ne mogu biti osnov za tužbeni zahtjev, kako je to tužilac opredijelio. Propusti u oglasnoj proceduri, na koje tužilac ukazuje tokom cijelog postupka i u čijoj osnovi nalazi nezakonitu obustavu procesa bezbjedonosne provjere i zloupotrebu ovlaštenja u pogledu okončanja oglasne procedure, ne mogu biti predmet preispitivanja ili dovoditi se u vezu sa povredama prava koja nisu predmet tužbenog zahtjeva. Ovo iz razloga, jer je odredbama člana 7. stava 1. Zakona o parničnom postupku pred Sudom BiH, propisano da Sud u parničnom postupku odlučuje u granicama postavljenog tužbenog zahtjeva i stoga se iznesena utvrđenja mogu cijeliti samo u odnosu na tužbeni zahtjev za obavezivanje prvotužene da tužitelja imenuje na radno mjesto po javnom oglasu od 16.03.2005. godine.

I prema ocjeni ovog revizionog vijeća, pravilno konstatuje drugostepeno vijeće, u sporovima povodom raspisanog oglasa kandidatu pripada pravo osporavanja konačne odluke o izboru, pobijanju oglasa kao cjeline ili izbora pojedinog kandidata. Kako prvotuženo nije donijelo odluku o imenovanju kandidata po

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

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

23.10.2014. godine)

Član 87. Zakona o policijskim službenicima Kantona 10

Član 12. Općeg Kolektivnog ugovora

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

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

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

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

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

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

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

Kolektivni ugovor za djelatnost srednjeg obrazovanja u Tuzlanskom kantonu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Član 2. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije

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

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

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

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

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

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj: 58 0 Ps 085653 13 Rev od 29.08.2014. godine).

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

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

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

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

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

Nakon okončane procedure unapređenja po internom oglasu, tužitelj je odlukom Komisije unaprijeđen u viši čin. Međutim, navedena odluka poništena je rješenjem Policijskog odbora i u viši čin unaprijeđena je žaliteljica, sa

obrazloženjem da Komisija za unapređenje nije pravilno nominovala prijavljene kandidate, da je unapređenje izvršeno paušalno i pristrasno, te da nije uzeta u obzir polna zastupljenost kandidata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Preobražaj radnog odnosa

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

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

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

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

Član 91. Zakona o radu

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

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

Član 93. Zakona o radu

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

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

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

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

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

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

Član 143. Zakona o radu

ODREDBA ČLANA 143. ZAKONA O RADU NE ŠTITI LICA KOJA SU IZ BILO KOG RAZLOGA IZGUBILA RADNOPRAVNI STATUS PRIJE 31.12.1991. g. ILI POSLIJE STUPANJA NA SNAGU ZAKONA O RADU (05.11.1999. g.), DOK ŠTITI LICA KOJA SU U TOM VREMENSKOM

INTERVALU ZBOG RATA KAO VIŠE SILE ILI POSLJEDICA RATA OSTALA BEZ POSLA ILI BILA UPUĆENA NA ČEKANJE I ŠTITI IH U ODNOSU NA ONOG POSLODAVCA KOJI IH JE U TOM PERIODU UPUTIO NA ČEKANJE POSLA, ODNOSNO KOD KOGA SU U TOM PERIODU OSTALA BEZ POSLA.

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

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

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

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

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

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

Član 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost osnovnog obrazovanja u Federaciji BiH

ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA DJELATNOST OSNOVNOG OBRAZOVANJA U FEDERACIJI BIH NE PRIMJENJUJU SE NA ZAPOSLENIKE PREDŠKOLSKIH USTANOVA.

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

Član 2. i član 44. stav 2. Općeg Kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije BiH iz 2005. g.

OD DANA STUPANJA NA SNAGU OPĆEG KOLEKTIVNOG UGOVORA, PRESTANKOM PRIMJENE PRIVREMENOG UGOVORA O PRISTUPANJU UDRUŽENJA POSLODAVACA U FBIH OPĆEM KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA TERITORIJU FBIH IZ 2002. g. GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR U KOJEM JE IZRIČITO NAVEDENO DA SE PRIMJENJUJE U SVIM PREDUZEĆIMA SA DRŽAVNIM, ODNOSNO SA VEĆINSKIM DRŽAVNIM KAPITALOM, NE MOŽE OBAVEZIVATI PREDUZEĆA SA PRIVATNIM ODNOSNO VEĆINSKIM PRIVATNIM KAPITALOM, TE NJIH

OBAVEZUJU OPĆI KOLEKTIVNI UGOVOR IZ 2005. g. NA OSNOVU ODREDBE ČLANA 2. STAV 2. TOG OK.

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

Član 68. Zakona o radnim odnosima

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

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 46 0 P 002760 11

Rev od 10.05.2012. g.)

Član 68. i 69. stav 2. Zakona o radu

Člana 41. Zakona o postupku pred Ustavnim sudom F BiH

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

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 43 0 P 013607 11

Rev od 15.03.2012. g.)

Član 86. tačka 2. i Član 100. Zakona o radu

UGOVORU O VISINI, NACINU, USLOVIMA I ROKOVIMA ISPLATE OTPREMNINE, KOJEG JE ZAPOSLENIK ZAKLJUCIO SA POSLODAVCEM POVODOM POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA, NE MOŽE SE DATI PRAVNI ZNAČAJ SPORAZUMA POSLODAVCA I ZAPOSLENIKA O PRESTANKU UGOVORA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 58 0 P 000487 11

Rev od 26.06.2012. g.)

Član 88. stav 1. Zakona o radu

Član 23. i Član 26. Zakona o vijeću zaposlenika

PRETHODNU SAGLASNOST VIJEĆA ZAPOSLENIKA POSLODAVAC JE DUŽAN PRIBAVITI NE SAMO U SLUCAJU POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA, VEC ZA SLUCAJ OTKAZA ZBOG

**ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA ZA TEŽI PRIJESTUP ILI ZA TEŽU POVREDU RADNIH
OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU.**

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 188329 11

Rev od 14.06.2012. g.)

Član 100. stav 2. i 4. Zakona o radu

Član 21 Općeg kolektivnog ugovora

**PRAVO ZAPOSLENIKA NA OTPREMNINU PRILIKOM ODLASKA U PENZIJU NIJE
USLOVLJENO ZAKLJUCENJEM UGOVORA IZMEĐU ZAPOSLENIKA I POSLODAVCA O
NACINU, UVJETIMA I ROKOVIMA ISPLATE OTPREMNINE, ODNOSNO REGULISANJEM TIH
PITANJA U RJEŠENJU O PRESTANKU RADNOG ODNOSA ZBOG ODLASKA U PENZIJU.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 P 001378 11 Rev

od 19.01.2012. g.)

Član 96. stav 2. i Član 103. stav 3. Zakona o radu

Član 67. stav 1. tačka 2. Zakona o parničnom postupku

**KAD JE PREDMET RADNOG SPORA POBIJANJE ZAKONITOSTI OTKAZA ODNOSNO
RJEŠENJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA, NEBLAGOVREMENA TUŽBA SE ODBACUJE I U
POGLEDU NOVČANOG ZAHTJEVA ZA ISPLATU NAKNADE PLACE U VISINI PLACE KOJU BI
ZAPOSLENIK OSTVARIO DA JE RADIO.**

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 041086 11

Rev od 21.05.2012. g.).

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

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 32 0 P 023955 11

Član 34. stav 1. i 2. Kolektivnog ugovora za srednje obrazovanje Županije Posavske

**U SITUACIJI KADA JE ODREDBA KOLEKTIVNOG UGOVORA NEPRIMJENJIVA JER
NEDOSTAJE PODATAK NEOPHODAN ZA OBRACUN NAJNIŽE PLACE, A SLIJEDOM TOGA I ZA**

OBRACUN OSNOVICE ZA PLACU (URED ZA STATISTIKU NIJE OBJAVLJIVAO PODATKE O PROSJEČNIM PLACAMA KORISNIKA PRORACUNA ŽUPANIJE POSAVSKE), TADA TUŽITELJI NE MOGU OSNOVANO SVOJE POTRAŽIVANJE UTEMELJITI NA TAKVOJ UGOVORNOJ ODREDBI.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 25 0 P 012730 11

Rev od 23.07.2012. g.)

Član 21. Zakona o radu

UGOVOR O PROFESIONALNOM IGRANJU, ZAKLJUCEN IZMEĐU KOŠARKAŠKOG KLUBA I IGRACA, NEMA ZNACENJE UGOVORA O RADU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000754 10

Rev od 24.05.2011. g.)

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

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 63 0 P 003209 10

Rev od 12.05.2011. g.)

Član 86., Član 87. i Član 100. stav 1. Zakona o radu

NEMOGUCNOST IZVRŠAVANJA OBAVEZA IZ RADNOG ODNOSA USLIJED BOLESTI NE MOŽE SE POISTOVIJETITI SA NEISPUNJAVANJEM OBAVEZA IZ UGOVORA O RADU OD STRANE ZAPOSLENIKA KOJA IMA ZA POSLJEDICU ODSUSTVO PRAVA NA OTPREMNINU.

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 Rs 183774 11

Rev od 28.06.2011. g.)

Član 88. stav 1., Član 89. i Član 101. stav 1. Zakona o radu

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

(Rješenje Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 70 0 Rs 000996 10

Član 103. Zakona o radu

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

(Presuda Vrhovnog suda Federacije Bosne i Hercegovine broj 65 0 P 192603 11

Rev od 22.09.2011. g.)

Član 96. stav 2. Zakona o radu

Član 266. stav 1. Zakona o upravnom postupku

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

Rev od 10.03.2011. g.)

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

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