

# **RADNO PRAVO**

## **SUDSKA PRAKSA SUDA BOSNE I HERCEGOVINE**

### **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.

Obrazloženje:

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 („Službeni 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 premještanju 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.

Obrazloženje:

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 obavljani posao nije trpio odlaganje i da je spriječio nastanak nenadoknadive štete.

Obrazloženje:

Revizioni prigovor pogrešne primjene materijalnog prava u smislu pogrešne pravne kvalifikacije utvrđenog činjeničnog stanja ovo reviziono vijeće odbija kao neosnovan iz razloga što je 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.)**

## **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.

Obrazloženje:

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.)**

---

## **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 opredijeljen da sud umjesto poslodavca donese odluku o imenovanju na radno mjesto, nije osnovan.

Obrazloženje:

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.)**

---

## **ODGOVORNOST ZA MOBING**

### **ČLAN 86(A) I 86(F) ZAKONA O RADU U INSTITUCIJAMA BIH**

Prema odredbama Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine u sporovima za zaštitu od mobinga isključivo je odgovoran poslodavac.

Obrazloženje:

"Prema shvatanju revizijskog vijeća nema osnova prigovor tužiteljice o pogrešnoj primjeni materijalnog prava iz člana 2. stav 2. Zakona o zabrani diskriminacije BiH u pogledu odbijanja tužbenog zahtjeva u odnosu na III tuženu Z. K., a posebno pozivanje na sudsku praksu Apelacionog suda u Beogradu (odluka broj:... od 27.03.2013. godine). Drugostepeno vijeće je dalo pravilne razloge da ne postoji odgovornost III tužene za mobing na poslu, nego isključivo poslodavca, jer je to propisano odredbama 86.a do 86.f Zakona o radu u institucijama BiH ("Službeni glasnik BiH", broj: 60/10), a koji zakon je usaglašen sa odredbama Zakona o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH", broj 59/09 od 06.08.2009. godine). Odredba člana 86.f Zakona o radu u institucijama BiH nije u suprotnosti ni sa odredbom člana 6. Zakona o zabrani diskriminacije koji ne utvrđuje krug lica odgovornih za diskriminaciju nego samo oblasti u kojima se moraju primijeniti odredbe tog zakona. Kako je mobing samo jedan od oblika diskriminacije propisan članom 4. tačka 3. Zakona o zabrani diskriminacije koji se može desiti samo na radnom mjestu, to je i logično da je krug odgovornih lica propisan gore navedenim odredbama Zakona o radu u institucijama BiH. Stoga je pravilno od strane prvostepenog suda, kao i drugostepenog vijeća i prihvaćen prigovor pasivne legitimacije III tužene."

**(Presuda Suda BiH, S1 3 P 000681 18 Rev od 22.5.2018. 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.

Obrazloženje:

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 etičke 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. god.”

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

.....

## **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.

Obrazloženje:

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.g.)**

---

## **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.

Obrazloženje:

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.g.)**

---

## **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.

Obrazloženje:

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 prijave 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.

Obrazloženje:

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 3 P 010689 13 Gž od 17.02.2014. g.)**

.....