

# RADNO PRAVO

## SUDSKA PRAKSA SUDOVA REPUBLIKE SRPSKE

### ČLAN 97. ZAKON O RADU

#### **BENEFICIRANI RADNI STAŽ I NAKNADA ŠTETE KOJU ZAPOSLENI OSTVARUJE U VEZI SA RADOM**

Na pravo policajca na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom ne utiče činjenica da mu se radni staž računa sa uvećanim trajanjem.

Obrazloženje:

"Pasivnu legitimaciju tužene, suprotno navodima njene revizije, ne isključuje ni okolnost što se tužitelju, kao policajcu, radni staž računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž). Staž sa uvećanim trajanjem regulisan je odredbama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju i on se priznaje svim zaposlenim na određenim radnim mjestima (između ostalih i policajcima) nezavisno od toga da li će posao, zbog čije težine ili opasnosti im se priznaje radni staž sa uvećanim trajanjem, uzrokovati kod takvog radnika konkretnu štetu. Radnik, naime, saglasno odredbi člana 97. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 38/00, 41/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 55/07, u kojem je objavljen prečišćen tekst ovog zakona - dalje ZR), ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala zbog njegove krivice ili nepažnje."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 128/2009(2) od 23.2.2011. godine**

---

### ČLAN 105. ZAKON O RADU

#### **BLAGOVREMENOST TUŽBE IZ RADNO PRAVNIH ODNOSA**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti tužbu za zaštitu tog prava u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede.

Obrazloženje:

"Odlučujući o podnesenoj žalbi tužilaca ovaj sud istu smatra u cjelosti neosnovanom, a pobijano rješenje od 15.07.2008.godine pravilnim i na zakonu zasnovanom, cijeneći da je prvostepeni sud u toku postupka odlučujući o prigovoru neblagovremenosti podnesene tužbe isticanom od strane punomoćnika II-tužene, te ujedno cijeneći iskaze tužilaca Lj. N., V. S. i D. P., pravilnom primjenom odredbe člana 105. Zakona o radu ocijenio da je tužba podnijeta neblagovremeno, jer je

navedenom odredbom Zakona o radu kao posebnog propisa koji se ima primjeniti u sporovima iz radnih odnosa, propisan subjektivni i objektivni rok u kome radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti tužbu sudu za zaštitu tog prava, a kako tužioci te rokove nisu ispoštovali, to su neosnovani žalbeni navodi koji upućuju na nepravilnost i nezakonitost pobijanog rješenja."

**(Rješenje Okružnog suda u Doboju, Gž 444/2008 od 11.12.2008. godine)**

---

## **ČLAN 118. STAV 2. ZAKONA O RADU**

### **BLAGOVREMENOST TUŽBE ZA ZAŠTITU PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

Povodom zaštite prava iz radnog odnosa radnik može podnijeti više tužbi sa različitim zahtjevima i to u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede, pa rok za podnošenje blagovremene tužbe teče "od dana saznanja za povredu prava".

Obrazloženje:

"Tuženi u predmetnoj žalbi osnovano osporava pravilnost pobijane presude navodeći da je tužba u ovoj parnici neblagovremena i nedozvoljena.

Predmetni tužbeni zahtjev odnosi se na isplatu naknade na ime toplog obroka i na ime manje obračunate zakonske zatezne kamate, s obzirom da je tužilac uskratio isplatu navedenih potraživanja u postupku realizacije obaveza koje proizilaze iz pomenute presude. Kako je tuženi u skladu sa pomenutom presudom imao obavezu da tužioca vrati na rad i isplati mu naknadu na ime umanjenja plate i drugih primanja koja proističu iz ugovora o radu, u žalbi se osnovano ističe da se radi o identitetu tužbenog zahtjeva u ovoj i ranijoj parnici, te da je iz tog razloga tužbu u ovoj parnici trebalo odbaciti zbog presuđene stvari, primjenom odredbe člana 67. stav 1. tačka 4. ZPP.

Tuženi takođe pravilno smatra da je tužilac prekludiran u svom pravu čiju zaštitu traži u ovoj parnici, jer je protekao rok iz odredbe člana 118. stav 1. ZOR, kojom je propisano da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa, može da podnese tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava, da pravo na podnošenje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava, a prema stavu 2. te zakonske odredbe tužbu za zaštitu prava radnik može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri godine od dana učinjene povrede. Dakle, rok za podnošenje blagovremene tužbe, prema citiranom zakonskom tekstu, teče "od dana saznanja za povredu prava". U konkretnom slučaju - od povrede prava na platu kao osnovno pravo iz radnog odnosa iz koga proističu i druga prava uključujući i pravo na isplatu toplog obroka. Plata se isplaćuje radniku mjesečno, tj. na kraju mjeseca za koji je ostvarena, ili početkom narednog mjeseca. Izostankom isplate plate i ostalih primanja koja se isplaćuju uz nju, oštećeno lice (tužilac) saznalo je za povredu svog prava iz radnog odnosa. Tužilac je za povredu svojih prava iz radnog odnosa saznao u trenutku prestanka njegovog radnog angažovanja kod tuženog. Dan saznanja je u ovom slučaju je dan kada je tužiocu uručeno prvostepeno rješenje o prestanku radnog odnosa i kada je tužilac objektivno bio u mogućnosti da shvati da su mu prava povrijeđena i da zatraži sudsku zaštitu. Stoga je nepravilan stav prvostepenog suda da je predmetna tužba blagovremena u odnosu na potraživanja nastala još u maju 2011. godine, s obzirom na činjenicu da je predmetna tužba podnesena 02. 06. 2014. godine.

Kada su u pitanju prava iz radnog odnosa radnik može podnijeti više tužbi sa različitim zahtjevima (za poništenje odluke o prestanku radnog odnosa; za vraćanje na rad, za isplatu nakande plate, za naknadu toplog obroka, regresa i drugih primanja po osnovu radnog odnosa i sl) radi zaštite prava

iz radnog odnosa, ali svaka od tih tužbi, saglasno odredbi čl. 118. st. 2. ZOR-a, u odnosu na postavljene tužbeni zahtjev mora biti blagovremena da bi se o njoj meritorno odlučivalo.

Stoga je neprihvatljivo shvatanje prvostepenog suda da je u konkretnom slučaju dan saznanja za povredu prava 27. 09. 2013. godine, kada je tuženi izvršio isplate po već pomenutoj pravosnažnoj presudi.

Kod činjenice da je tužiocu pravo na isplatu pripadajućih primanja po osnovu rada već priznato pomenutom presudom Osnovnog suda u T. - Odjeljenje u N., te da je tuženi izmirio potraživanja prema tuženom za koja je smatrao da mu pripadaju shodno pomenutoj presudi, tužilac je svoje eventualno pravo na isplatu drugih primanja trebao da ostvari po izvršnom naslovu u izvršnom postupku kod prvostepenog suda. U tom smislu osnovano se žalbom tuženog ukazuje na primjenu odredbe člana 217. st. 1. Zakona o izvršnom postupku ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 59/03, 85/03, 64/05, 118/07 i 29/10 - u daljem tekstu: ZIP). Ovo iz razloga što je prema sadržaju presude (izvršne isprave), u konkretnom slučaju, visina tih primanja određiva, a period za koja su dosuđena određen, ali i iz razloga što, prema odredbi člana 217. stav 1. ZIP, izvršni sud prilikom određivanja visine primanja radnika po osnovu rada, ukoliko to okolnosti slučaja zahtjevaju, može radi utvrđivanja spornih iznosa zakazati raspravu, imajući pri tome u vidu prijedloge i dokaze na kojima tražilac izvršenja zasniva svoj zahtjev u izvršnom postupku."

**(Rješenje Okružnog suda u Trebinju, Rsž 33288/2015 od 25.5.2015. godine)**

---

**ČLAN 118. STAV 2. ZAKONA O RADU**

**BLAGOVREMENOST TUŽBE ZA ZASTITU PRAVA IZ RADNOG ODNOSA**

Tužba za zaštitu prava radnika je neblagovremena ako je podnijeta po isteku jednogodišnjeg roka od dana saznanja za povredu prava.

Obrazloženje:

"Pravilno je prvostepeni sud sudio, a drugostepeni sud je to prihvatio kada je tužbu tužitelja za potraživanje regresa za 2011. godinu odbacio kao neblagovremenu, jer su tužitelji za povredu tog prava saznali najkasnije 31.12.2011. godine, do kada im regres za tu godinu nije isplaćen, pa kako su tužbu podnijeli 31.1.2013. godine tužba je u ovom dijelu podnesena po isteku jednogodišnjeg roka (član 118. stav 2. ZR)."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 34496/2014 od 18.2.2015. godine)**

---

**ČLAN 105. ZAKONA O RADU**

**BLAGOVREMENOST ZAHTJEVA ZA ISPLATU PLATA I DOPRINOSA**

Kako plate i doprinosi dospijevaju za isplatu svakog narednog mjeseca za prethodni mjesec, smatra se da je tužilac saznao za povredu toga prava iz radnog odnosa kada ta isplata nije izvršena.

Obrazloženje:

"Iz spisa predmeta prvostepenog suda proizilazi da je tužiteljica postavila zahtjev za isplatu naknada plata i doprinosa na pripremnom ročištu dana 09.11.2007. godine, zahtijevajući ove naknade za period od 10.5.1990. godine do 31.12.2007. godine. Tada je na snazi bio Zakon o radu

("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07, dalje: ZR), pa osnovano tužena osporava pravilnost pobijane presude tvrdnjom da su nižestepeni sudovi u ovom slučaju trebali primijeniti odredbe Zakona o radu koji je tada bio u primjeni, i time odredbu člana 105. toga zakona.

Odredbom člana 105. ZR propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese tužbu sudu za zaštitu svoga prava (stav 1.) i da tužbu može podnijeti u roku od jedne godine od dana saznanja za povredu prava, a najdocnije u roku od tri godine od dana učinjene povrede (stav 2.).

Prema navedenoj zakonskoj odredbi radnik može ostvarivati sudsku zaštitu povrijeđenih prava iz radnog odnosa ukoliko podnese tužbu nadležnom sudu u zakonom propisanom roku. Sud pazi po službenoj dužnosti na ispunjenje ove procesne pretpostavke za sudsku zaštitu svih prava iz radnog odnosa. Propuštanjem ovog materijalno - pravnog prekluzivnog roka gubi se pravo na tužbu, a time i samo pravo u materijalnom smislu.

Tužiteljica je u tužbi podnesenoj prvostepenom sudu 09.11.2007. godine, zahtjevom tražila isplatu naknada plata i doprinosa od 10.5.1990. do 31.12.2007. godine. Plate i doprinosi dospijevaju za isplatu svakog narednog mjeseca za prethodni mjesec, pa je tužiteljica saznala za povredu toga prava iz radnog odnosa kada ta isplata nije izvršena, a zahtjev za isplatu tih potraživanja podnijela je tek 09.11.2007. godine.

Imajući u vidu da se odredba člana 105. ZR odnosi na povredu svih prava iz radnog odnosa, zahtjev tužiteljice za isplatu naknada plata i doprinosa podnesen sudu 09.11.2007. godine je neblagovremen u odnosu na sva potraživanja koja su dospjela do 09.11.2006. godine, pa je tužba tužiteljice u tom dijelu neblagovremeno podnesena."

### **(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 538/2008 od 13.8.2010. godine)**

---

#### **ČLAN 128. STAV 3. ZAKONAO RADU**

#### **ČINJENICE KOJEU POSTUPKU DOKAZUJE ZAPOSLENI U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU**

Tvrdnja da je neovlašteno lice donijelo odluku o otkazu ugovora o radu ne ulazi u razloge za otkaz ugovora o radu, pa je teret dokazivanja na strani zaposlenog.

Obrazloženje:

"S obzirom na naprijed navedene odredbe materijalnog prava utvrđenje prvostepenog suda i stanja spisa ove parnice, po ocjeni ovog drugostepenog suda, prvostepeni sud je pravilno zaključio da je tuženi zakonito proveo disciplinski postupak, odnosno da odluka tuženog nije manjkava u formalno pravnom smislu. Naime, prema Zakonu o radu i Pravilniku tuženog disciplinski organ je direktor tuženog. Shodno sadržaju Pravilnika o radu direktor donosi odluku o disciplinskoj odgovornosti i disciplinskoj mjeri, dok je zadatak disciplinske komisije da da svoje mišljenje o disciplinskoj odgovornosti radnika, bez održavanja disciplinske rasprave. Iz utvrđenja prvostepenog suda i stanja spisa ove parnice proizilazi da je disciplinska komisija dala mišljenje o disciplinskoj odgovornosti tužioca po obje disciplinske prijave. S obzirom na utvrđenje prvostepenog suda o tome da se tužilac izjasnio kod pravne službe tužene o navodima iz disciplinskih prijava ne stoji žalbeni navod da je tužiocu onemogućeno pravo da se izjasni u disciplinskom postupku, a suprotno tvrdnji žalbe tužena, shodno sadržaju naprijed citiranih odredaba pravinika i Zakona o radu nije bila dužna održati disciplinsku raspravu. Prema Pravilniku i Zakonu o radu tuženi u disciplinskom postupku nije bio dužan upozoriti tužioca na pravo da angažuje stručnog punomoćnika (advokata).

Tužilac je u prvostepenom postupku tvrdio da direktor tužene koji je donio odluku o disciplinskoj odgovornosti i izrekao disciplinsku mjeru tužiocu nije bio upisan u sudski registar kao lice ovlašteno za zastupanje tuženog. U parničnom postupku se, primjenjuju pravila o dokazivanju iz odredbe člana 128 stav 3 Zakona o radu u pogledu postojanja razloga za otkaz ugovora o radu. U pogledu ostalih činjeničnih tvrdnji primjenjuju se pravila iz člana 7 stav 1 i člana 123 stav 1 Zakona o parničnom postupku. Tvrdnju da je neovlašteno lice donijelo odluku o otkazu ugovora o radu ne ulazi u razloge za otkaz ugovora o radu, pa se ta činjenična tvrdnja dokazuje prema pravilima o dokazivanju iz odredbe člana 7 stav 1 i člana 123 stav 1 Zakona o parničnom postupku. Tokom prvostepenog postupka tužilac nije nudio dokaze o tome da lice koje je donijelo rješenje o disciplinskoj odgovornosti i disciplinskoj mjeri, a koje se pobija predmetnom tužbom nije lice koje je ovlašteno za zastupanje tuženog, tek uz žalbu tužilac nudi rješenje Osnovnog suda u B. od 25.01.2006. godine i "Službeni glasnik Republike Srpske" od 01.04.2006. godine iz kojeg proizilazi da je po naprijed označenom rješenju suda izvršena promjena lica koje zastupa tuženog i da su prestala ovlaštenja S. D., a da je za zastupanje ovlašten D. D."

**(Presuda Okružnog suda u Banjoj Luci, Gž 45796/2010 od 31.1.2011. godine)**

.....

**ČLAN 125. ZAKONA O RADU**

**DEJSTVO ODLUKE VISOKOG PREDSTAVNIKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

Sud će odbiti zahtjev tužioca kojim traži poništenje rješenja o prestanku radnog odnosa koje je donijeto na osnovu odluke Visokog predstavnika, obzirom da zakonitost i pravilnost takvih odluka sud nije ovlašćen da cijeni.

Obrazloženje:

"Nakon provedenog postupka prvostepeni sud je utvrdio: da je tužitelj zaključio ugovor o radu sa tuženim na neodređeno vrijeme; da je Odlukom Visokog predstavnika za BiH broj 32812 od 30.06.2004. godine smijenjen sa funkcije direktora regionalnog T. RS u P. i ostalih javnih i stranačkih funkcija i zabranjeno mu je obavljanje svake službene, izborne ili imenovane javne funkcije, kao i kandidovanje na izborima i obavljanje funkcija u političkim strankama; da mu je rješenjem tuženog broj... od 15.07.2004. godine, prestao Ugovor o radu i radni odnos sa 30.06.2004. godine, privremeno, dok traju mjere iz navedene Odluke OHR, uz zabranu pristupa u kancelariju preduzeća, osim u slučaju pismenog poziva; da je rješenjem tuženog broj... od 27.08.2004. godine odbijena žalba tužitelja protiv rješenja o prestanku radnog odnosa i da je tužitelj tužbu u ovoj pravnoj stvari podnio prvostepenom sudu dana 14.09.2004. godine.

Na osnovu ovako utvrđenog činjeničnog stanja prvostepeni sud je zaključio, da su osporena rješenja na osnovu kojih je prestao radni odnos tužitelju, donesena u skladu sa Odlukom Visokog predstavnika koja je obavezujuća "za sve" u BiH i da se njena zakonitost i pravilnost ne može cijeliti prema odredbama Zakona o radu, na čemu insistira tužitelj, pa je zahtjev tužitelja odbio kao neosnovan.

Drugostepeni sud je prihvatio činjenična utvrđenja i pravne zaključke prvostepenog suda uz dopunu: da se Odluka o smjenjivanju tužitelja odnosi na funkciju koju je vršio u vrijeme njenog donošenja, kao i na sva radna mjesta kod tuženog i da je Visoki predstavnik, konačni autoritet za tumačenje sporazuma o civilnom sprovođenju mirnog rješenja, a da pobijana rješenja tuženog imaju deklaratorni karakter i da se njima, ne može promijeniti radno pravni status tužitelja, koji proizilazi iz Odluke OHR. Iz ovih razloga je žalbu tužitelja odbio i prvostepenu presudu potvrdio.

Odluka drugostepenog suda je pravilna.

Sporazumom o civilnom sprovođenju mirnog rješenja iz Anexa X Opšteg okvirnog sporazuma za mir u BiH (Dejtonski sporazum), uspostavljen je međunarodni mandat Visokog predstavnika za

BiH. Prema odredbi člana 5. Anexa X Dejtonskog sporazuma, Visoki predstavnik je na terenu, konačni autoritet za tumačenje ovog Sporazuma o civilnom sprovođenju mirnog rješenja.

Dejtonskim sporazumom BiH i njeni Entiteti, preuzeli su međunarodne obaveze prema kojima je Visoki predstavnik za BiH konačni autoritet za tumačenje Sporazuma o civilnom sprovođenju Mirovnog ugovora i kada god ocijeni da je neophodno radi rješavanja bilo kojih teškoća o određenim pitanjima, donošenjem obavezujućih odluka, preuzima mjere za implementaciju Mirovnog sporazuma, uključujući i mjere protiv lica koja obavljaju javne funkcije. Organi i institucije u BiH, ne mogu vršiti kontrolu nad odlukama koje je Visoki predstavnik donio prema njegovom međunarodnom mandatu, niti se može s uspjehom pokrenuti postupak pred sudom ili drugim nadležnim organom u vezi sa obavezama čije izvršenje iz njih proističe. Po odredbi navedenog člana 5. Anexa X Dejtonskog sporazuma odluke Visokog predstavnika za BiH su obavezujuće bez obzira na bilo koju suptotnu odredbu u bilo kojem Zakonu ili bilo kojem pravnom aktu u BiH.

Visoki predstavnik za BiH u konkretnom slučaju je: Odlukom broj 32812 od 30.006.2004. godine smijenio tužitelja sa funkcije direktora regionalnog T. RS u P. i ostalih javnih i stranačkih funkcija; zabranio mu obavljanje svake službene, izborne ili imenovane javne funkcije, kandidovanje na izborima i obavljanje funkcija u političkim strankama sve dok ga, naknadnom odlukom, eventualno ne ovlasti da iste obavlja ili da se kandiduje; odredio da odluka stupa na snagu odmah i da ne zahtijeva preduzimanje dodatnih proceduralnih mjera i da tužitelj mora odmah, od dana donošenja navedene odluke napustiti svoju kancelariju, uz zabranu daljeg pristupa u istu."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 43750/2009 od 9.7.2010. godine)**

---

## **ČLAN 125. ZAKONA O RADU**

### **DEJSTVO SPORAZUMA O PRESTANKU RADNOGODNOSA**

Ostvaren je osnov za prestanak radnog odnosa radniku, nastupanjem ugovorenih uslova koju su stranke u sporazumu o prestanku radnog odnosa unaprijed odredile kao "budući-nastupajući" razlog prestanka rada.

Obrazloženje:

"Prema odredbi člana 112. tačka 2. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 38/00 do 20/07, dalje: ZR) koja je identična odredbi člana 125. tačka 2. Zakona o radu-prečišćeni tekst ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 55/07) radni odnos radnika prestaje sporazumom poslodavca i radnika. Uobičajeno je da se poslodavac i radnik sporazumijevaju o prestanku radnog odnosa neposredno prije faktičkog prestanka rada radnika kod poslodavca.

Sporazum o prestanku radnog odnosa može biti sadržan u ugovoru ili u odluci o zasnivanju radnog odnosa sa radnikom a može biti sastavni dio i nekog drugog ugovora. U slučaju ovakvog načina prestanka radnog odnosa, zaključivanjem sporazuma o prestanku radnog odnosa radnik i poslodavac se unaprijed sporazumijevaju o "budućim-nastupajućim" razlozima i uslovima za sporazumni prestanak radnog odnosa. Radnik i poslodavac se mogu na isti način sporazumijeti i u pogledu drugih, međusobnih prava i obaveza. Nastupanjem ugovorenih uslova, ostvaren je osnov za prestanak radnog odnosa radniku (ovdje i za vraćanje na rad kod poslodavca) jer su se poslodavac i radnik potpisivanjem Sporazuma, saglasili sa tako ugovorenom odredbom i sa takvim načinom prestanka radnog odnosa kao i vraćanja na rad.

Iz rezultata provedenih dokaza proizlazi da je tužiteljica (među 11 radnika) preuzeta na rad u M.-P., B. L., kao zakupca PJ S. broj 111 u RK P., P., sa danom 01.9.1997. godine, na osnovu Sporazuma

i da joj je radni odnos kod tužene, kao zakupodavca, prestao (po tom osnovu) sa danom 31.8.1997. godine. Tačkom III Sporazuma je predviđeno da je vrijeme trajanja radnog odnosa kod zakupca, tj. M.-P., P. ograničeno ugovorom o zakupu poslovnog prostora a tačkom IV Sporazuma tužena se obavezala da će radnike preuzete po Sporazumu, vratiti u radni odnos po prestanku-raskidu ugovora o zakupu. Tužiteljica se, potpisivanjem Sporazuma, saglasila sa njegovim odredbama koje su u vezi sa njenim radno pravnim statusom. Iz sadržaja i smisla navedenog Sporazuma proizlazi da su istim regulisana prava i obaveze tužene i M.-P., P., s jedne strane, kao i međusobna prava i obaveze M.-P., P. i tužiteljice, te između tužiteljice i tužene u pogledu radno pravnog statusa tužiteljice do zaključivanja Sporazuma, u toku njegovog trajanja i po prestanku ugovora o zakupu poslovnih prostorija zaključenog (na temelju Sporazuma) između tužene i M.-P., P. Smisao Sporazuma, u odnosu na tuženu je, da M.-P., P. preuzme i zaposli njene radnike, jer je zakup poslovnih prostorija vezan za obavezu zakupca da preuzme radnike tužene a u odnosu na preuzete radnike, tj. na tužiteljicu, smisao Sporazuma je da, dok god je M.-P., P. u posjedu poslovnih prostorija tužene i dok ga koristi za namjenu radi koje je zaključen ugovor o zakupu, da će radnici tužene raditi kod M.-P., P. Međusobni odnos tužene i M.-P., P. u pogledu trajanja zakupnog odnosa, nije od značaja za trajanje radnog odnosa tužiteljice kod M.-P., P. koji je, kako je već rečeno, uslovljen njegovim posjedom zakupljenih prostorija. Zato su bez značaja navodi na koje se tužena pozivala tokom postupka a koje ponavlja i u reviziji, da ja odlukom Upravnog odbora od 15.1.2004. godine pozvala radnike tužene koji su u radnom odnosu kod M.-P., P., da se jave na posao kod nje do 28.1.2004. godine jer tužena, izvedenim dokazima nije dokazala da je tu odluku dostavila tužiteljici ili da je tužiteljica znala za odluku i njen sadržaj. Tužiteljica, potpisivanjem Sporazuma, nije potpisala i ugovor o zakupu i ona za trajanje ugovora o zakupu predmetnih poslovnih prostorija, nije morala znati. Prestankom sa radom M.-P., P., u smislu tačke IV Sporazuma tužiteljica se obratila tuženoj da je vrati na rad, na što se tužena unaprijed obavezala, a tužiteljica se sa tim saglasila, pa je pravilno drugostepeni sud sudio kada je tuženu obavezao da je u ispunjenju obaveze iz tačke IV Sporazuma vrati na rad i rapsoredi na ranije radno mjesto što, u nedostatku tog mjesta i usljed potreba tužene, podrazumijeva i drugo odgovarajuće radno mjesto.

(...)

Tvrdnja revidenta da je tužiteljici radni odnos prestao kao tehnološkom višku, prestankom preduzeća M.-P., P., nisu osnovane. Uslovi za prestanak radnog odnosa tužiteljici kod tužene radi preuzimanja radnika tužene (tj. i tužiteljice) od strane M.-P., P. i u pogledu obaveze tužene da tužiteljicu vrati u radni odnos predviđeni su tačkom IV Sporazuma, pa je prestankom posjeda M.-P., P. na predmetnom poslovnom prostoru, ostvaren uslov iz Sporazuma o vraćanju tužiteljice na rad kod tužene."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 383/2008 od 27.5.2010. godine)**

---

## **ČLAN 112. STAV 1. TAČKA 7. ZAKONA O RADU**

### **DEKLARATORNOST RJEŠENJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA U SLUČAJU OSUDE RADNIKA NA BEZUSLOVNU KAZNU ZATVORA**

Kada radnik bude osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora u trajanju dužem od 3 mjeseca, te zbog izvršenja kazne mora odsustvovati s rada, ugovor o radu prestaje mu danom početka izvršenja kazne po sili zakona, a rješenjem o prestanku radnog odnosa samo se konstatuje nastupanje uslova za prestanak radnog odnosa.

Obrazloženje:

"Odredbom člana 112. tačka 7. ZOR, propisano je da ugovor o radu prestaje da važi ako radnik bude osuđen na bezuslovnu kaznu zatvora ili na mjeru bezbjednosti, vaspitnu mjeru ili zaštitnu mjeru u trajanju dužem od 3 mjeseca - sa danom početka izvršenja kazne, odnosno mjere, ako zbog izvršenja mjere radnik mora odsustvovati sa rada.

Dakle, radi se o slučaju prestanka ugovora o radu, odnosno po sili zakona gdje je trenutak prestanka radnog odnosa precizno propisan zakonom. Odavde proizlazi da rješenje o prestanku radnog odnosa ima samo deklaratoran karakter i da se njime samo konstatuje nastupanje uslova za prestanak radnog odnosa."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 379/2008 od 22.9.2010. godine)**

---

## **ČLAN 126. ZAKONA O RADU**

### **DISCIPLINSKA ODGOVORNOST RADNIKA**

Disciplinska odgovornost radnika se zasniva na njegovoj krivici koja se ne može pretpostaviti, već se mora na pouzdan način utvrditi u disciplinskom postupku.

Obrazloženje:

"Ocjenjujući zakonitost izrečene disciplinske mjere otkaza ugovora o radu, parnični sud ispituje da li je radnik učinio povredu radne dužnosti koja mu se stavlja na teret i da li je kriv za njeno izvršenje. To znači da se disciplinska odgovornost radnika zasniva na njegovoj krivici koja se ne može pretpostaviti, već se mora na pouzdan način utvrditi u disciplinskom postupku. Obrazloženje u spornoj odluci direktora tuženog kojim je tužiocu B. O. otkazan ugovor o radu zbog teže povrede radne obaveze, sastoji se isključivo u konstataciji da je Policijska stanica G. dopisom br.... od 11. 01. 2011. godine, obavijestila tuženog da je Okružnom tužilaštvu u T. protiv B. O. (tužioca) podnijela izvještaj o počinjenom krivičnom djelu krađe iz čl. 231. st. 1. Krivičnog zakona RS. Na osnovu pomenutog dopisa direktor tuženog u obrazloženju spornog rješenja izvodi zaključak da pomenuti dopis Policijske stanice G. "na nesumnjiv način ukazuje da je odgovorni radnik (tužilac) počinio težu povredu radne obaveze koja mu se stavlja na teret, čime je svojim ponašanjem nanio štetu interesima poslodavca, pa se osnovano može zaključiti da njegov dalji rad kod poslodavca ne bi bio moguć". Posebno treba naglasiti da je pomenutim dopisom Policijska stanica G. obavijestila tuženog da postoje indicije da je u noći 26/27. 01. 2011. godine, iz Preduzeća "R. i t." G. otuđeno gorivo, te se traži da se izvrši provjera radne mašine kojom je rukovao tužilac.

Ovakvo obrazloženje ukazuje da direktor tuženog nakon provedenog prethodnog postupka nije sagledao ozbiljnost povrede radne obaveze, s obzirom da je obrazloženje rješenja o otkazu ugovora o radu trebalo, prije svega, da razjasni krivicu radnika. Da bi se moglo utvrditi da li su u konkretnom slučaju nastupili otkazni razlozi navedeni u čl. 126. st. 1. tač. 1. Zakona o radu - Prečišćeni tekst ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj: 55/07: u daljem tekstu - ZOR), a posebno da li su takvi razlozi opravdani, direktor tuženog je bio u obavezi na pouzdan način utvrditi postojanje određene radnje ili propuštanja propisane radne obaveze, koja je sankcionisana odredbama Zakona o radu i Pravilnika poslodavca, kao i postojanje krivice pomoću koje se izražava psihološko voljni odnos prema radnji-povredi. Međutim, direktor tuženog je u spornom rješenju cijenio samo sadržaj izvještaja Policijske stanice G. o počinjenom krivičnom djelu, čime je propustio da samostalno utvrdi bitne činjenice, da provede pravno relevantne dokaze, te izvrši savjesnu i brižljivu ocjenu izvedenih dokaza. Zbog propusta direktora tuženog da postupi na navedeni način, pravilan je zaključak prvostepenog suda da je sporna odluka direktora tuženog o otkazu ugovora o radu, zasnovana na pretpostavci da je tužilac počinio težu povredu radne obaveze i da je kao takva nezakonita i ne može opstati.



Tužiocu se na teret stavilo da je u noći 26/27 januara 2011. godine učestvovao u otuđenju nafte iz preduzeća u kome radi, čime je počinio težu povredu radne obaveze iz čl. 98. st. 2. tač. 2. ZOR-a i čl. 10. st. 2. tač. 2. Pravilnika o disciplinskoj i materjalnoj odgovornosti - krađa, namjerno uništenje, oštećenje ili nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, kao i nanošenje štete. Iz stanja spisa proizilazi da ni jednim dokazom u toku disciplinskog postupka nije utvrđeno da je tužilac učinio težu povredu radne obaveze koja mu se stavlja na teret. Isto tako, iz provedenih dokaza proizilazi da je tužilac dana 08. 12. 2010. godine bio prisutan na radu (iskaz svjedoka R. I.), te da je dana 30. 12. 2010. godine bio opravdano odsutan sa posla, jer je istog dana saslušan pred Okružnim tužiocem u T., nakon što je dana 29. 12. 2010. godine lišen slobode od strane policije (zapisnik o ispitivanju osumnjičenog sa privođenjem broj:... od 30. 12. 2010. godine i potvrda Policijske stanice G. o lišenju slobode broj:... od 29. 12. 2010. godine).

Iz izloženog proizilazi neosnovanost žalbenih navoda tuženog kojima se tvrdi da ima dovoljno osnova da drugostepeni sud na osnovu izloženih činjenica i dokaza preinači prvostepenu presudu i tužbeni zahtjev odbije kao neosnovan. Načelo pretpostavke nevinosti sadrži pravilo da činjenice koje idu na štetu okrivljenog moraju biti utvrđene sa potpunom sigurnošću (pravnim standardom "izvan razumne sumnje"), dok činjenice koje idu u korist optuženog se uzimaju za utvrđene čak i onda ako su samo vjerovatne. Prema ocjeni ovog suda, s obzirom na utvrđeno činjenično stanje, pravilan je zaključak pobijane presude da je pobijana odluka o otkazu ugovora o radu nezakonita i da postoje razlozi koji su opredjelili sud da u cijelosti usvoji tužbeni zahtjev."

### **(Presuda Okružnog suda u Trebinju, Rsž2 2082/2013(2) od 20.8.2013. godine)**

---

## **ČLAN 5. ZAKONA O RADU**

### **DISKRIMINACIJA I STAVLJANJE RADNIKA U NERAVNOPRAVAN POLOŽAJ**

Kako rasporedu radnika koji su ostali na radu kod tuženog nije prethodilo sačinjavanje pisanih kriterija na temelju kojih bi jedino bilo moguće utvrditi da li su radnici koji su ostali na poslu objektivno imali prednost u odnosu na tužitelja, narušen je princip ravnopravnosti i jednakog postupanja odnosno postupanje tuženog se svodi na svojevrsan vid diskriminacije.

Obrazloženje:

"Odlukom o tehnološkom višku radnika Službe obezbjeđenja od 23.05.2011. godine, te izmjenama te odluke od 30.05.2011. godine, utvrđen je spisak radnika koji se pojavljuje kao tehnološki višak (35 radnika), pa s obzirom na ukupan broj zaposlenih radnika tuženog, proizilazi da tuženi nije imao obavezu da u smislu odredaba člana 138. i 139. ZR sačinjava Program o zbrinjavanju tehnološkog viška.

I pored toga, tuženi je preduzeo mjere zbrinjavanja radnika koji su se pokazali kao tehnološki višak. Naime, tuženi je sa pomenutom Agencijom zaključio sporazum broj: ... od .... godine kojim je obezbeđeno da radnici iz Službe obezbjeđenja, uz saglasnost radnika, mogu preći na rad u Agenciju, uz obezbjeđenje plate i drugih naknada u visini koju su primali kod tuženog. Saglasno tome, tuženi je radnicima S. o. uputio pismene obavjesti od 16.05.2011. i od 24.05.2011. godine, kojima ih je pozvao da se izjasne da li žele preći na rad u pomenutu Agenciju ili žele da budu raspoređeni kod tuženog na druge odgovarajuće poslove, s tim što su radnici upoznati sa time da ukoliko ne pristanu na prelazak kod novog poslodavca, a tuženi ne bude u mogućnosti da ih rasporedi na drugi odgovarajući posao, da će im biti otkazan ugovor o radu.

Tužitelj je dao pismenu izjavu dana 18.05.2011. godine da prihvata raspored na druge poslove kod tuženog. Prema izjašnjenju tuženog tokom postupka pred nižestepenim sudovima, tuženi nije

imao mogućnost da rasporedi tužitelja na druge odgovarajuće poslove, usljed čega je osporenim odlukama tužitelju otkazan ugovor o radu.

Međutim, tuženi je istovremeno (bez obzira što se ne radi o smanjenju broja izvršilaca po aktu o sistematizacije, već o ukidanju kompletne službe) rasporedio 23 radnika te službe u druge organizacione jedinice. Kako tom rasporedu nije prethodilo sačinjavanje pisanih kriterija (sa kojima bi radnici bili upoznati i na temelju kojih bi bilo izvršeno bodovanje, te bi pravilnost njihove primjene mogla biti podvrgnuta provjeri), na temelju kojih bi jedino bilo moguće utvrditi da li su radnici koji su ostali na poslu objektivno (pod istim uslovima) imali prednost u odnosu na tužitelja, proizlazi da tuženi nije dokazao navode iz odgovora na tužbu da nije bilo mogućnosti da se tužitelj rasporedi na drugo odgovarajuće radno mjesto. Naime, radnik ne može biti stavljen u neravnopravan položaj u odnosu na druge radnike (princip ravnopravnosti ustanovljen odredbom člana 5. ZR), što znači da je tuženi bio u obavezi da pod istim uslovima odnosno kriterijima (za sve radnike Službe obezbjeđenja koji nisu prihvatili prelazak kod drugog poslodavca), utvrdi da li postoji mogućnost rasporeda na druge odgovarajuće radno mjesto, jer se u suprotnom narušava princip ravnopravnosti i jednakog postupanja odnosno postupanje tuženog se svodi na svojevrsan vid diskriminacije (bez obzira što se ne radi o diskriminaciji iz razloga koji su izričito označeni u odredbi člana 5. ZR).

Stoga se ne mogu prihvatiti revizioni navodi da nije dokazano postojanje diskriminacije i stavljanja tužitelja u neravnopravan položaj po bilo kojem osnovu, te da je tuženi kao poslodavac imao više kriterija i da je odabrao dugogodišnje pouzdane radnike (jer pravilnost primjene eventualnih usmenih kriterija bez odgovarajućeg rangiranja nije podložna provjeri).

Prema tome, tuženi nije dokazao da je kod rasporeda radnika koji su ostali na radu kod tuženog u odnosu na sve radnike koji nisu prihvatili prelazak kod drugog poslodavca postupao na jednak način odnosno da raspoređeni radnici prema objektivno utvrđenim kriterijima u odnosu na tužitelja imaju prednost, usljed čega su osporene odluke o otkazu ugovora o radu suprotne odredbama člana 126. stav 2. i 5. ZR i nezakonite.

Iz ovih razloga, kad se prihvate revizioni navodi da je odlukama Upravnog odbora od 07.03.2011. i 10.03.2011. godine (kojima je ukinuta S. o., bez obzira što je formalno pravno Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta donesen tek 01.07.2011. godine) tuženi imao uporište da preduzme mjere za zbrinjavanje tehnološkog viška, pa da i utvrdi za koje radnike nije moguć odgovarajući raspored, nižestepenim odlukama je pravilno usvojen zahtjev tužitelja i predmetne odluke o otkazu ugovora o radu poništene.

Slijedom toga, primjenom odredbe člana 130. ZR, pravilno je naloženo da se tužitelj vrati na rad i rasporedi na odgovarajuće poslove. Istovremeno, na temelju podataka iz nalaza vještaka ekonomske struke (kojem nalazu tuženi nije prigovarao) pravilno je naložena isplata naknade plata, te uplata zakonskih doprinosa."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev2 37835/2017(2) od 31.5.2018. godine)**

---

## **ČLAN 109. ZAKONA O RADU**

### **DOKAZIVANJE POSTOJANJA DISKRIMINACIJE U POSTUPKU ZAPOŠLJAVANJA**

Da bi se dokazala diskriminacija potrebno je da postoji mogućnost poređenja, tj. potrebno je naći dokaze da je grupa ili osoba koja se nalazi u istoj ili sličnoj situaciji bila ili mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.

Obrazloženje:

"Neosnovano se žalbom tužiteljice ukazuje da je prvostepeni sud bez valjanog pravnog osnova odbio tužbeni zahtjev kojim se traži utvrđenje da je tuženi diskriminisao tužiteljicu u postupku zapošljavanja. S tim u vezi, prvostepena presuda pravilno zaključuje da tužiteljica nije dokazala u čemu se sastoji povreda odredbe čl. 5. u vezi sa odredbom čl. 109. ZOR-a. Isto tako, pravilan je stav pobijane presude da predmetna tužba ne sadrži niti jedan postupak ili radnju tuženog kojom bi se dokazalo da je tužiteljica dovedena u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada. Odredbom čl 5. ZOR-a, je propisano da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj kod ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa. Odredbom čl. 109. ZOR-a, je propisano da diskriminacija iz čl. 5. tog zakona nije dozvoljena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekim od osnova iz čl. 5. tog zakona ništavne su. Zakon o zabrani diskriminacije u čl. 2. st. 1. definiše pojam diskriminacije na način da se diskriminacijom u smislu tog zakona smatra svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze sa nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanju, društvenog položaja ili pola, polnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemoguću ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

Da bi se dokazala diskriminacija (nejednak tretman) potrebno je da postoji mogućnost poređenja. To znači da je potrebno naći dokaze da je grupa ili osoba koja se nalazi u istoj ili sličnoj situaciji bila ili mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama. Tužbom za utvrđivanje diskriminacije, diskriminisana osoba štiti svoje pravo na jednako postupanje. U zahtjevu za utvrđenje povrede prava na jednako postupanje mora se navesti konkretno postupanje tuženog kojim je to pravo bilo povrijeđeno u odnosu na tužioca. Dakle, tužiteljica nije dokazala da je u postupku izbora kandidata stavljena u neravnopravan položaj zbog rase, etničke pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, tjelesnog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa. Isto tako, tužiteljica nije dokazala postojanje diskriminacije u odnosu na uslove za zapošljavanje, na što se neosnovano ukazuje žalbom tuženog. Okolnost da je tužiteljica obavljala pripravnički staž pod mentorstvom nastavnika koji je otišao u penziju, nije razlog da ista zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme. Iz stanja spisa proizilazi da je tuženi u cijelosti ispoštovao zakonsku proceduru prijema nastavnika, propisanu odredbama Zakona o osnovnom obrazovanju i vaspitanju."

**(Presuda Okružnog suda u Trebinju, Rsž 40934/2016(2) od 26.5.2016. godine)**

---

## **ČLAN 86. ZAKONA O RADU**

### **DOZVOLJENOST OTKAZA UGOVORA O RADU**

Dozvoljen je otkaz ugovora o radu tužiteljici koja je u vrijeme otkazivanja ugovora o radu bila privremeno spriječena za rad zbog bolesti koja nije profesionalno oboljenje niti posljedica povrede na poslu.

Obrazloženje:

"Otkaz ugovora o radu nije bio u suprotnosti sa odredbom člana 86. ZOR, jer je tužiteljica u vrijeme otkazivanja ugovora o radu bila privremeno spriječena za rad zbog bolesti koja nije profesionalno oboljenje niti posljedica povrede na poslu, pa je otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca s obzirom na tu okolnost bilo dozvoljeno."

**(Presuda Okružnog suda u Banjoj Luci, 71 0 Rs 113646 15 Rsž od 19.1.2016. godine)**

.....

## **ČLAN 135. ZAKONA O RADU**

### **GUBITAK PRAVA NA OTKAZNI ROK**

Tužilja je, nakon što se saglasila da joj radni odnos prestaje bez otkaznog roka, izgubila pravo na otkazni rok, kao i pravo da po osnovu otkaznog roka zahtijeva izgublenu zaradu.

Obrazloženje:

"Odluka drugostepenog suda je samo djelimično pravilna. Naime, iz odredaba člana 135. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", br. 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07 - u daljem tekstu: ZR) proizilazi, da radnik, pod uslovima propisanim zakonom, ima pravo na otkazni rok. Među parničnim strankama nije sporno, da je tužilja imala pravo na otkazni rok od 75 dana, a da joj je radni odnos prestao bez otkaznog roka, obzirom da se ista sporazumjela sa poslodavcem, ovdje tuženim, da joj radni odnos prestaje sa 27.5.2011. godine, bez otkaznog roka. Kod takvog stanja stvari, ovaj sud nalazi, da je pravilan zaključak prvostepenog suda, da je tužilja, nakon što se saglasila da joj radni odnos prestaje bez otkaznog roka, izgubila pravo na otkazni rok, kao i pravo da po osnovu otkaznog roka zahtijeva izgublenu zaradu. Ovo tim prije, što iz rješenja tužene broj... od 27.5.2011. godine jasno proizilazi, da je tužilji radni odnos prestao na osnovu člana 126. stav 1. tačka 2. ZR-a, jer da je prestala potreba za njenim radom, a da tužena, kao njen poslodavac, nije imala mogućnosti da je rasporedi u okviru sistematizovanih radnih mjesta. Drugim riječima, tužilji je radni odnos prestao na način propisan zakonom, pa su se kod takvog stanja stvari, tužilja kao radnik i tužena kao poslodavac, mogli dogovoriti, da radni odnos tužilji prestane na dan donošenja rješenja o otkazu, tj. 27.5.2011. godine, bez otkaznog roka, zbog čega time nisu povrijeđena prava tužilje iz radnog odnosa."

**(Rješenje Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 121061/2014 od 29.3.2016. godine)**

.....

## **ČLAN 137. ZAKON O RADU**

### **INSTITUT OTKAZA UGOVORA SA PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU**

Osnovna svrha instituta otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vezuje se za činjenicu da ukoliko poslodavac želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu, a radnik se tome protivi, to može učiniti protiv volje radnika samo ako otkáže postojeći ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje novog ugovora, pri čemu je poslodavac dužan dokazati postojanje zakonom predviđenog opravdanog razloga za redovni otkaz.

Obrazloženje:

"Predmet spora u ovoj parnici je tužbeni zahtjev tužioca kojim traži da se utvrdi da je ništav i da ne proizvodi pravno dejstvo ugovor o radu na neodređeno vrijeme, zaključen između tužioca i tuženog, broj... od 08.12.2015. godine, kojim se tužilac raspoređuje na radno mjesto višeg stručnog saradnika - glavnog kontrolora troškova primarne zdravstvene zaštite u Kancelariji T., počevši od 08.12.2015. godine, pri čemu mu se osnovna plata utvrđuje po koeficijentu 9. Tužbom se takođe zahtjeva obavezivanje tuženog da tužioca vrati da obavlja poslove koje je ranije obavljao po Aneksu broj 1., broj... od 30.12.2014. godine, zaključenom na ugovor o radu na neodređeno vrijeme, broj... od 02.05.2014. godine i da mu isplati novčani iznos od 4.146,00 KM, koji se odnosi na manje isplaćene plate u periodu od 01.12.2015. do 30.08.2016.godine, te za svaki naredni mjesec u iznosu od po 472,00 KM, do vraćanja na poslove koje je ranije obavljao po navedenom aneksu, koji iznos predstavlja razliku između manje isplaćenih plata po koeficijentu 9 u odnosu na pripadajuće plate po koeficijentu 13, sve sa zakonskom zateznom kamatom na prednje iznose počev od 28.03.2016. godine, kao dana podnošenja tužbe pa do konačne isplate, te da tužiocu uplati doprinose u korist Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Republike Srpske na navedene razlike u plati, sve u roku od 15 dana računajući od prvog dana nakon donošenja presude pod prijetnjom prinudnog izvršenja. (...)

Neosnovano se žalbom tuženog ukazuje da je pobijana presuda nepotpuna jer ne sadrži odluku o prihvatanju ili odbijanju tužbenog zahtjeva. Glavno potraživanje se odnosi na zahtjev iz kojeg se jasno vidi koju vrstu i obim zaštite tužilac traži. Izreka pobijane presude je, suprotno tvrdnjama iz žalbe, sastavljena na način da se iz nje vidi da su postavljeni zahtjevi usvojeni u cjelini.

Nije osnovan ni tužbeni prigovor da je prvostepeni sud u pobijanoj presudi odlučio o stvari za koju nema stvarnu nadležnost. Žalilac je očigledno pogrešno poistovjetio odluku kojom je tuženi obavezan uplatiti nadležnom fondu doprinose, sa obavezom plaćanja poreza. Pravo na plaćanje doprinosa na ime penzijskog i invalidskog osiguranja jeste pravo iz radnog odnosa koje ima svaki zaposleni radnik. Obaveznik uplate tog doprinosa je poslodavac koji je dužna uplatu izvršiti prilikom isplate plate radniku. Dakle, pravo na uplatu doprinosa na ime penzijskog i invalidskog osiguranja ima akcesoran karakter i zavisi od prava na isplatu plate, kao i od same isplate i visine plate, tako da se ne može posmatrati odvojenom, kako bi to htio prikazati tuženi.

Nije opravdan ni žalbeni prigovor kojim se tvrdi da je pobijana presuda zasnovana na pogrešnom zaključku prvostepenog suda o zakonitosti predmetnog ugovora o radu. Naime, neosnovano se žalbom tuženog ukazuje da se u predmetnom ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, zaključenom između tužioca i tuženog dana 08.12.2015. godine, radi o saglasnoj izmjeni ranije važećeg ugovora na koju je tužilac pristao stavljanjem svog potpisa. Ovakvo žalbeno stanovište tuženog nije prihvatljivo. Naime, kao pravni osnov za uspostavljanje radnog odnosa, prema odredbama ZOR-a, javlja se individualni ugovor o radu koji obavezno sadrži i odredbe o radnom mjestu. Iz zakonskih odredbi u ugovoru o radu proizilazi da naše radno zakonodavstvo više ne poznaje institut premještaja, odnosno donošenje odluke o rasporedu radnika na druge poslove bez njegove saglasnosti, kao što je to bio slučaj u ranijem zakonodavstvu. Kao supstitucija premještaja, može poslužiti posebna vrsta otkaza - otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, kao specifičan institut kojim poslodavac može radniku ponuditi i novo radno mjesto sa kratkim opisom poslova.

U konkretnom slučaju, nije sporna činjenica da je tužilac stavio svoj potp is na ponuđeni ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ali to ne znači da se time saglasio sa voljom poslodavca kao ponuđača izmijenjenog ugovora. U toku prvostepenog postupka tužilac je dokazao da je ugovore potpisao pod prijetnjom i pritiskom poslodavca, što je očigledno iz sadržaja dopisa direktora tuženog od 29.12.2015. godine, kojim se tužiocu uslovljava potpisivanje ponuđenog ugovora prijetnjom otkazom ugovora o radu u roku od tri dana.

Kod činjenice da se tužilac nije saglasio sa potpisivanjem pomenutog ugovora o radu, tuženi je imao jedinu mogućnost da do izmjene ugovora o radu dođe kroz institut otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Osnovna svrha ovog instituta vezuje se za činjenicu da ukoliko poslodavac želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu, a radnik se tome protivi, to može učiniti protiv volje radnika samo ako otkáže postojeći ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje novog ugovora. Pri tome je poslodavac dužan dokazati postojanje zakonom predviđenog opravdanog

razloga za redovni otkaz. Dakle, otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu sastoji se iz dva dijela: otkaza postojećeg ugovora o radu, s njegovim određenim sadržajem i ponude da se ugovor o radu nastavi, ali pod izmijenjenim uslovima, odnosno s novim sadržajem. Poslodavac ne može ponudu ugovora o radu sastaviti naknadno, jer su oba dijela povezana. Ako radnik prihvati ponudu za izmjenu ugovora, on zadržava pravo da u sudskom postupku pobija dopuštenost otkaza.

Kako tuženi u konkretnom slučaju nije koristio navedeni institut, proizilazi da je prvostepeni sud pravilno zaključio da je osnovan tužbeni zahtjev tužioca kojim se traži poništenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, broj... od 08.12.2015. godine, jer je isti nezakonit. Nesumnjivo je da je pomenuti ugovor o radu zaključen bez ozbiljno izražene i slobodne volje radnika (tužioca), o čemu je prvostepeni sud u pobijanoj presudi dao iscrpno i argumentovano obrazloženje."

**(Presuda Okružnog suda u Trebinju, Rsž 42609/2017 od 30.1.2017. godine)**

---

## **ČLAN 104. ZAKONA O RADU**

### **ISKLJUČENJE ODGOVORNOSTI POSLODAVCA ZA NAKNADU ŠTETE**

Do povređivanja padom niz stepenice je došlo isključivo zbog nepažnje zaposlene, a ne zbog uzroka koji potiče od stepeništa, odnosno zbog propusta poslodavca koji ga je mogao predvidjeti, izbjeći ili otkloniti, ako se stepenice nalaze u unutrašnjosti poslovnog prostora poslodavca, imaju rukohvat i sagrađene su u skladu sa odobrenim projektom, pa se njegova odgovornost za naknadu štete isključuje.

Obrazloženje:

"Predmet spora je zahtjev tužiteljice za naknadu materijalne i nematerijalne štete koju je pretrpjela povredom na radnom mjestu.

Između parničnih stranaka nije sporno da je tužiteljica, kao radnik tuženog, dana 12.11.2012. godine pala niz stepenice koje se nalaze unutar poslovnog prostora tuženog, kojom prilikom je zadobila teške tjelesne povrede. Prema pismenom nalazu vještaka medicinske struke D. dr Č., specijaliste ortopedske hirurgije i traumatologije, od 15.12.2016. godine, tužiteljica je zadobila rupturu unutrašnjeg meniskusa lijevog koljena što je dovelo do umanjenja životne aktivnosti od 10 %. Kao posljedice povrede došlo je do umanjene pokretljivosti lijevog koljena i tromboze vene lijeve potkoljenice, koja je nastupila nakon neophodnog operativnog zahvata.

Dana 13.11.2012. godine sačinjen je formular o prijavi nesreće na poslu gdje je u dijelu naziva "kratak opis nesreće", konstatovano da je do pada došlo pri silasku tužiteljice niz stepenice kada je zapela za rub stepenice. U iskazu datom u svojstvu parnične stranke na ročištu održanom 26.12.2016. godine, u vezi sa nastankom štetnog događaja, tužiteljica je iskazala da je pala iz razloga što se okliznula na rubu stepenice.

Prvostepeni sud je stava da se stepenice "nikako ne mogu smatrati opasnom stvari ili opasnim mjestom u smislu objektivne odgovornosti" i da njihovo korišćenje "ne predstavlja povećan rizik od nastupanja štete". Po ocjeni prvostepenog suda, isključiva krivica za nastanka štete je na strani tužiteljice koja nije imala "uobičajnu pažnju" prilikom korišćenja stepenica u unutrašnjosti objekta, a koje su urađene u skladu sa projektom ("imale rukohvat i nisu bile skliske").

Polazeći od ovako utvrđenog činjeničnog stanja, koje ne može biti predmet pobijanja i ocjenjivanja u ovom revizijskom postupku s obzirom na izričitu zabranu sadržanu u odredbi člana 240. stav 2. Zakona o parničnom postupku ("Službeni glasnik RS", broj: 58/03, 85/03, 74/05, 63/07, 49/09 i 61/13-u daljem tekstu: ZPP), primjenom odredbe člana 154, 173., 174. i 192. Zakona o obligacionim odnosima ("Službeni list SFRJ", broj: 29/78, 39/85, 45/89 i 57/89, te "Službeni

glasnik RS", broj: 17/93 do 74/04 -u daljem tekstu: ZOO), u vezi sa odredbom člana 104. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", broj: 55/07-u daljem tekstu: ZR), prvostepeni sud je odlučio kao u izreci.

Drugostepeni sud u cijelosti prihvaća činjenična utvrđenja i pravne zaključke prvostepenog suda, iz kog razloga odbija žalbu tužiteljice i potvrđuje prvostepenu presudu.

Drugostepena odluka je pravilna.

Odredbom člana 104. ZR propisano je: "Radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca koju pretrpi na radu ili u vezi sa radom, osim ako je šteta nastala zbog njegove krivice ili nepažnje", a odredbom člana 106.: "Na pitanja naknade štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom koja nisu posebno uređena ovim zakonom, primjenjuju se propisi o obligacionim odnosima".

Odgovornost poslodavca za štetu zbog povrede radnika zasniva se na riziku ili pretpostavljenoj krivici. U slučaju nastanka štete od opasne stvari ili opasne djelatnosti poslodavca uzročnost se pretpostavlja, a kada radnik pretrpi štetu iz drugih razloga uzročnost se dokazuje.

ZOO ne definiše pojam opasne stvari, ali je sudska praksa prihvatila da je opasna svaka ona stvar koja po svojim osobinama, položaju, načinu i mjestu upotrebe ili na neki drugi način predstavlja opasnost po ljude ili imovinu.

U konkretnom slučaju, tužiteljica je povrijeđena padom niz stepenice koje se nalaze u unutrašnjosti poslovnog prostora tuženog, imaju rukohvat i sagrađene su u skladu sa odobrenim projektom. Tužiteljica je u iskazu navela da je do pada došlo jer se, pri silasku, okliznula na stepenicama, a u ruci je nosila papire.

S obzirom na činjenicu da se nije radilo o skliskim stepenicama, da su imale rukohvat i da nisu izgrađene protivno standardima gradnje, pravilan je zaključak nižestepeni sudova da stepenice tuženog, kao takve i same za sebe, u tom konkretnom slučaju, ne predstavljaju opasnu stvar, u smislu odredbe člana 173. ZOO, pa tuženi treba da odgovara po principu pretpostavljene krivice.

Odredba člana 154. stav 1. ZOO sadrži oborivu pretpostavku krivice štetnika i na njemu je teret obaranja te pretpostavke.

Pretpostavka krivice poslodavca može se shvatiti jedino kao pretpostavka obične nepažnje, jer namjera ili krajnja nepažnja uvijek trebaju biti predmet dokazivanja. Radnik je oslobođen tereta dokazivanja krivice, pa se čim dođe do štete na radu ili u vezi sa radom, uzima da je za njen nastanak kriv poslodavac koji se od te odgovornosti može eskulpirati ako dokaže da je šteta nastala bez njegove krivice, odnosno da je uzrok nastanka štete u krivici ili nepažnji radnika. Isključiva krivica zaposlenog oslobađa u potpunosti poslodavca od odgovornosti za štetu jer se time obara pretpostavka uzročnosti, a bez nje nema odgovornosti za štetu. Zaposleni je isključivo kriv ako objektivni uslovi rada nisu uticali na nastanak uzroka štete, odnosno ako je do štete došlo samo usljed postupaka oštećenog koji se nisu mogli predvidjeti i čije posljedice se nisu mogle izbjeći ili otkloniti.

U konkretnim okolnostima, stepenice na kojima je tužiteljica povrijeđena nalaze se u unutrašnjosti objekta, nisu skliske, nisu izgrađene van propisanih standarda i građevinskih normi, imaju ugrađeni rukohvat. Sve utvrđene činjenice tužiteljica ne spori. Iz iskaza tužiteljice slijedi da se uputila stepeništem "noseći neke papire, okliznula sam se, pokušala sam se uhvatiti za ogradu ali sam izgubila kontrolu i pala".

Iz utvrđenih relevantnih činjenica slijedi da je pravilan zaključak nižestepeni sudova da je do štetnog događaja došlo isključivo zbog nepažnje tužiteljice, a ne zbog uzroka koji potiče od stepeništa, odnosno zbog propusta poslodavca koji je mogao predvidjeti, izbjeći ili ga otkloniti, što isključuje odgovornost tuženog za naknadu štete koju tužiteljica potražuje u ovoj parnici."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 211733/2018 od 13.6.2018. godine)**

.....  
**ČLAN 28. STAV 1. ZAKONA O RADU**

## **DOSTAVA DOKAZA OISPUNJENOSTI USLOVA ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

Prilikom zasnivanja radnog odnosa kandidat je dužan da poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

Obrazloženje:

"Odredbom člana 19. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 1/16) je regulisano da radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.

Prema odredbi člana 28. stav 1. tog zakona, kandidat je dužan da prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos."

**(Rješenje Vrhovnog suda Republike Srpske, 11 0 U 022006 18 R od 15.2.2018. godine)**

.....

### **ČLAN 86. ZAKONA O RADU**

#### **DOZVOLJENOST OTKAZA UGOVORA O RADU**

Dozvoljen je otkaz ugovora o radu tužiteljici koja je u vrijeme otkazivanja ugovora o radu bila privremeno spriječena za rad zbog bolesti koja nije profesionalno oboljenje niti posljedica povrede na poslu.

Obrazloženje:

"Otkaz ugovora o radu nije bio u suprotnosti sa odredbom člana 86. ZOR, jer je tužiteljica u vrijeme otkazivanja ugovora o radu bila privremeno spriječena za rad zbog bolesti koja nije profesionalno oboljenje niti posljedica povrede na poslu, pa je otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca s obzirom na tu okolnost bilo dozvoljeno."

**(Presuda Okružnog suda u Banjoj Luci, 71 0 Rs 113646 15 Rsž od 19.1.2016. godine)**

.....

### **ČLAN 98 STAV 2 TAČKA 8) I ČLAN 126 STAV 1 TAČKA 1) ZAKONA O RADU**

#### **JEDNOSTRANI RASKID UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA**

Sa zaposlenim koji se nakon korištenja godišnjeg odmora nije javio na posao tri dana, niti je, kada je saslušan kao stranka u parnici, naveo razloge kojima bi opravdao svoj izostanak sa posla u periodu od završetka godišnjeg odmora, poslodavac može jednostrano da raskine ugovor o radu.

Obrazloženje:

"Prema odredbi člana 304. stav 1. ž) Zakona o privrednim društvima ("Službeni glasnik" Republike Srpske broj 127/08, 58/09, 100/11, 67/13 i 100/17, u daljem tekstu: ZPD), kao i



odredbi člana 51. alineja 7. Statuta tuženog, Upravni odbor je nadležan da vrši izbor i razrješenje direktora.

Iz utvrđenog činjeničnog stanja u ovoj parnici, koje ne može biti predmet pobijanja u revizionom postupku prema izričitoj zabrani propisanoj odredbom člana 240. stav 2. Zakona o parničnom postupku ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 58/03 do 61/13, u daljem tekstu: ZPP), proizlazi da je Upravni odbor tuženog razriješio tužitelja sa dužnosti direktora na sjednici održanoj dana 08.05.2011. godine, a iz sadržaja zapisnika sa te sjednice proizlazi da je to učinjeno iz razloga što je stanje u privrednom društvu takvo da ako se nešto drastično ne promjeni biće ugrožena kompletna proizvodnja za tu godinu, te da je zbog toga imperativ da se u kratkom roku sprovedu sve potrebne mjere radi sanacije takvoga stanja.

Imajući u vidu navedeno, te da je nadležni organ tuženog u skladu sa svojim ovlaštenjima donio odluku o razrješenju tužitelja sa mjesta direktora, suprotno tvrdnji revidenta, pravilno je drugostepeni sud odbio tužbeni zahtjev za utvrđenje da je ta odluka tuženog nezakonita.

Prema odredbi člana 98. stav 2. tačka 8. ZR, neopravdani izostanak sa posla u trajanju od tri dana u kalendarskoj godini je teža povreda radne dužnosti zbog koje poslodavac može da jednostrano raskine ugovor o radu sa radnikom na temelju odredbe člana 126. stav 1. tačka 1. istog zakona.

U konkretnom slučaju iz utvrđenog činjeničnog stanja proizlazi da je tužitelj na osnovu rješenja tuženog o korištenju godišnjeg odmora od 10.05.2011. godine bio na godišnjem odmoru od 11.05.2011. do 10.06.2011. godine, da se nakon toga nije javio na posao, te da je tuženom predao izvještaj o privremenoj nesposobnosti za rad za period od 20.06.2011. do 30.06.2011. godine, odnosno da je u periodu od 11.06.2011. godine do dana donošenja rješenja o prestanku radnog odnosa 17.06.2011. godine neopravdano izostao sa posla. Saslušan kao parnična stranka u ovoj parnici dana 17.05.2012. godine tužitelj je potvrdio ove činjenice i nije naveo razloge kojim bi opravdao svoj izostanak sa posla u periodu od završetka godišnjeg odmora 11.05.2011. godine do odlaska na bolovanje dana 20.05.2011. godine.

Osnovano revident navodi da je tužitelj ugovorom o radu zasnovao radni odnos kod tuženog na neodređeno vrijeme i da se zakonitost rješenja o prestanku radnog odnosa od 17.06.2011. godine cijeni prema odredbama ZR. Međutim, u situaciji kada je nesumnjivo utvrđeno da tužitelj nije opravdao svoj izostanak sa posla u periodu od 11.05.2011. do 17.05.2011. godine (kada je donesena odluka o otkazu), što nije učinio ni u ovom postupku kada je saslušan kao parnična stranka jer nije naveo opravdane razloge za svoje odsustvo sa posla u tom periodu, neutemeljen je revizioni prigovor da je osporena presuda u dijelu koji se odnosi na zakonitost rješenja tuženog o prestanku radnog odnosa tužitelja broj ... od 17.06.2011. godine donesena uz pogrešnu primjenu materijalnog prava iz odredbe člana 128. ZR.

Neutemeljen je i revizioni prigovor da su u konkretnom slučaju bile ostvarene pretpostavke za primjenu odredbe člana 117. ZR iz razloga što tokom postupka nije izveden dokaz uvidom u prigovor tužitelja izjavljen protiv rješenja o otkazu ugovora o radu.

Slijedom navedenog i odluka o odbijanju zahtjeva tužitelja za radnu reintegraciju, suprotno tvrdnji revidenta, donesena je saglasno odredbi člana 130. ZR.

Imajući u vidu navedeno revizija tužitelja je odbijena u dijelu koji se odnosi na njegova nenovčana potraživanja, na temelju odredbe člana 248. ZPP."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, 95 0 Rs 015802 19 Rev od 15.10.2019. g.)**

---

## **ČLAN 91. ZAKONA O RADU**

### **JEDNOSTRANI RASKID UGOVORA ZBOG TEŽE POVREDE RADNE OBAVEZE**

Radnik, kojem je ugovor o radu raskinut zbog teže povrede radne obaveze, prethodno je već bio upozoren na propuste u radu i na moguće posljedice takvog ponašanja, pa nije prihvatljiv njegov navod da je nesmotreno postupio zbog svoje neukosti.

Obrazloženje:

"Nižestepeni sudovi nisu pogrešno primjenili odredbu člana 8. Zakona o parničnom postupku ("Službeni glasnik RS" broj 58/03, 85/03, 74/05, 63/07 i 49/09, u daljem tekstu: ZPP), jer su u suštini nesporne sve bitne činjenice za presuđenje u ovoj pravnoj stvari.

Ne može se prihvatiti ni revizioni navod da je "tužilac kao neuka strana nesmotreno postupio". Spisu je naime, priložena "poslednja pismena opomena radniku Ž. S. iz G." tuženog broj... od 20.3.2006. godine zbog toga što je "u noći 5/6.03.2006. godine zatečen... na poslu da spava u protirnici". Direktor tuženog, koji je potpisao "Poslednju pismenu opomenu" naveo je pored ostalog da se radi o radniku "koji sam radi iz porodice (supruga i troje djece)" pa je "izbjegao izricanje najteže sankcije (raskid ugovora o radu)", ali da smatra "da će i ova mjera pozitivno uticati na radnika te da se ubuduće neće ponoviti slična greška". Tužilac je dakle, upozoren na raniji propust i na moguće posljedice takvog ponašanja, što je očigledno zanemario, ponašajući se na način opisan u pobijanim odlukama tuženog.

Iz rečenog proizilazi da presude nižestepeni sudova nemaju nedostataka na koje ukazuje revident, odnosno na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti. Dosljedno tome, revizija tužioca je odbijena kao neosnovana (član 248. u vezi sa članom 241. ZPP)."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 24/2009(2) od 27.11.2009. godine)**

---

## **ČLAN 113. STAV 1. TAČKA 2. I ČLAN 124 ZAKONA O RADU**

### **KRITERIJUMI ZA ODREĐIVANJE ZAPOSLENIH KOJIMA ĆE USLJED REORGANIZACIJE PRESTATI UGOVOR O RADU**

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih, kada se radi o otkazu ugovora o radu velikom broju zaposlenih zbog reorganizacije, je odluka poslodavca o uslovima za utvrđivanje viška radnika i pravima radnika u slučaju otkaza, pri čemu se uzima u obzir društvo kao radna cjelina, a ne posebni kriterijumi koji se odnose na svakog od radnika pojedinačno.

Obrazloženje:

"Iz odredaba člana 124. i 125. ZR proizilazi, da ako poslodavac koji zapošljava više od 15 radnika, a koji u periodu od tri naredna mjeseca ima namjeru da zbog smanjenja obima posla i drugih ekonomskih, tehnoloških i organizacionih razloga otkáže ugovor o radu najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih, ali ne manje od pet radnika, je dužan da se o tome konsultuje sa Savjetom radnika ili sa Sindikatom, te da u cilju sprovođenja konsultacija u pismenoj formi, a najkasnije trideset dana prije namjeravanog otkazivanja ugovora o radu obavijesti Savjet odnosno Sindikat o razlozima za prestanak rada radnika, broju i kvalifikacijama radnika kojima treba da prestane radni odnos, mjerama kojima bi se moglo izbjeći otkazivanje ugovora o radu i mjerama kojima bi se omogućilo zapošljavanje radnika kod drugih poslodavaca.

Kod činjenica: da je tužiteljici prestao radni odnos sa 1.7.2004. godine shodno odredbama člana 113. stav 1. tačka 2. i stav 2 ZR; da je tuženi prije toga, u januaru 2004. godine, donio Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta prema kojem se broj radnih mjesta sa 154. smanjuje na 104; da je prema tom Pravilniku sistematizovano 6 radnih mjesta trgovaca umjesto ranijih 16; da je nakon toga direktor tuženog, 16.2.2004. godine donio Program o zbrinjavanju viška radnika; da je o tome obavijestio Sindikat i dobio njegovu podršku, koji je takođe učestvovao

u postupku izrade Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odlučivanju o rasporedu radnika i neposrednom upoznavanju radnika sa njihovim pravima i obavezama; da je u martu, tačnije 29.3.2004.godine Upravni odbor tuženog donio Odluku o uslovima za utvrđivanje viška radnika i pravima radnika, ovaj sud nalazi da su odluke nižestepeni sudova, kojima je utvrđeno da tužiteljici nije nezakonito prestao radni odnos, pravilne, jer su donesene u skladu sa odredbama člana 113 stav 1. tačka 2 i stav 2, člana 124. i člana 125. ZR.

Ovakav zaključak se ne dovodi u pitanje revizionim prigovorima, da nije jasno, zašto je baš tužiteljici, ako je već ostalo 6 radnih mjesta trgovaca, prestao radni odnos, te da je tuženi imao obavezu da ispita svako radno mjesto trgovca i na taj način cijeni koji je radnik višak i kome će dati otkaz, a ne da na osnovu kriterija za tuženog kao cjelinu, shodno donesenom Programu o zbrinjavanju viška radnika, cijeni koji je radnik višak i kome će dati otkaz.

Ovo stoga, što se u konkretnom slučaju radi o otkazu ugovora o radu velikom broju radnika zbog reorganizacije tuženog, pa se upravo zbog toga treba uzeti u obzir društvo kao radna cjelina. Zato je za razrješenje ovoga spora bilo bitno utvrditi, da li su u odnosu na tužiteljicu primijenjeni osnovni kriteriji za utvrđivanje viška radnika koji čine sastavni dio Odluke tuženog o uslovima za utvrđivanje viška radnika i pravima radnika u slučaju otkaza od 29.3.2004. godine.

Kako je utvrđeno, da su u odnosu na sve radnike kojima je prestao radni odnos, pa i u odnosu na tužiteljicu, primijenjeni osnovni kriteriji za utvrđivanje viška radnika koji čine sastavni dio navedene Odluke od 29.3.2004. godine, pravilno su nižestepeni sudovi sudili, i revizijom se njihova odluka ne dovodi u pitanje, kada su utvrdili da tužiteljici nije nezakonito prestao radni odnos."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 13004/2011 od 5.2.2013. godine)**

---

## **ČLAN 125. ZAKONA O RADU**

### **KRITERIJUMI ZA SMANJENJE BROJA ZAPOSLENIH RADNIKA USLIJED TEŠKE EKONOMSKE SITUACIJE**

Neosnovani su prigovori da poslodavac nije imao kriterijume na osnovu kojih se utvrđuje kome od zaposlenih prestaje radni odnos, kada je utvrđeno da se poslodavac rukovodio kriterijumom da na tom radnom mjestu ostanu da rade radnici koji su po svojim kvalifikacijama i stručnim sposobnostima sposobni da rade, a da rad prestane onim radnicima koji takve kvalifikacije nemaju.

Obrazloženje:

"Smanjenje broja zaposlenih radnika kod tužene je uslijedilo uslijed teške ekonomske situacije u njenom poslovanju (poslovala sa gubicima tokom 2002. i ranijih godina), uslijed kojih nisu vršene isplate plata zaposlenim radnicima i plaćanja obaveza na ime poreza, doprinosa i dr., a što tokom trajanja spora nije ni bilo sporno između parničnih stranaka, zbog čega je kod tužene tokom februara 2003. godine donesen akt o novoj sistematizaciji radnih mjesta u I.-t. c. u B.1 i u I. S. u kojem je na radnom mjestu vozača na kojem je i tužilac radio, sa 7 radnih mjesta smanjen broj na 5, a zatim na 4, na kojem su ostali da rade radnici koji su imali kvalifikacije, visokokvalifikovani vozač ili kvalifikovani vozač, koje su predviđene navedenim aktom tužene za to radno mjesto što tužilac nije imao, jer je završio srednju ekonomsku školu, iz čega proizilazi da je tužena prilikom donošenja odluke kome će od zaposlenih radnika prestati radni odnos uslijed smanjenja broja zaposlenih radnika na tom radnom mjestu, uzela u obzir osnovni kriterij, koji je i po shvatanju ovoga suda, jedan od odlučnih kriterija, da na tom radnom mjestu ostanu da rade radnici koji su

po svojim kvalifikacijama i stručnim sposobnostima sposobni da rade, a da rad prestane onim radnicima koji takve kvalifikacije nemaju.

Iz navedenih razloga ukazuju se neosnovanim prigovori revizije tužioca da tužena prilikom donošenja odluke kome će od viška zaposlenih radnika na radnom mjestu vozača, prestati radni odnos, nije imala kriterije na osnovu kojih se utvrđuje kome od njih prestaje radni odnos."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, Rev 828/2007 od 18.9.2009. )**

.....

## **ČLAN 106. I 130 ZAKONA O RADU**

### **NAKNADA IZGUBLJENE PLATE U SLUČAJU NEZAKONITOG OTKAZA UGOVORA O RADU**

Poslodavac odgovara po osnovu krivice za štetu koju neko lice pretrpi zbog nezakonitog razrješenja dužnosti direktora i dužan je da tom licu naknadi izgubljenu platu koju bu primao da nije nezakonito razriješen.

Obrazloženje:

"Odredbom člana 130. Zakona o radu ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 i 20/07- prečišćeni tekst 55/07, dalje: ZR) koji je primjenjuje u konkretnom slučaju propisano je da, ako nadležni sud utvrdi da je otkaz ugovora o radu koji je poslodavac dao radniku nezakonit, naložiće poslodavcu, između ostalog, i da radniku isplati naknadu na ime izgubljene plate.

U smislu odredbe člana 106. ZR, na pitanja naknade štete pričinjene na radu ili u vezi sa radom koja nisu posebno uređena ovim zakonom, primjenjuje se ZOO.

Odredbama člana 154. stav 1. i 158. ZOO propisana je odgovornost po osnovu krivice, po kom osnovu je tuženi odgovoran za naknadu štete.

Saglasno naprijed navedenim zakonskim odredbama, nižestepeni sudovi su pravilno sudili kada su tužitelju dosudili izgubljene plate za period od 11.8.2005. godine do 18. 6. 2012. godine, čiju visinu je obračunao pomenuti vještak u iznosu od 191.902,66 KM, od čega je iznos od 117.316,30 KM glavnica, a 74.586,35 KM su kamate, obračunate za isti period. Izgubljena plata je obračunata od razrješenja tužitelja dužnosti direktora (11.8. 2005. godine) do isteka mandata na koji je imenovan (3. 12. 2006. godine) u visini plate generalnog direktora, koju bi tužitelj primao da nije nezakonito razriješen, a od tada, do sticanja uslova za starosnu penziju (18. 6. 2012. godine), u visini prosjeka plata radnih mjesta uporednih radnika, diplomiranih pravnika (pri čemu nisu uzeta u obzir radna mjesta zaposlenih sa ugovorenom platom i članovi Uprave preduzeće). Iz navedenih razloga, a nasuprot navodima revizije tuženog, i po ocjeni ovog suda, pobijana presuda je donesena pravilnom primjenom materijalog prava.

Suprotno revizionim prigovorima tuženog, prvostepeni sud je dao zadatak vještaku u granicama postavljenog tužbenog zahtjeva i u okviru zakonskih ovlaštenja je odredio predmet i obim vještačenja. S tim u vezi, nisu istiniti navodi revizije da sud time, što je dao nalog vještaku da obračun izgubljene plate izvrši u više varijanti (po različitim osnovima za obračun i za različite periode), u pogledu predmeta i obima vještačenja nije postupio prema uputama drugostepenog suda iz ukidnog dijela drugostepene odluke od 22. 12. 2014. godine.

Drugostepeni sud je ocijenio žalbeni navod tuženog - da je prvostepeni sud dao zadatak vještaku suprotno odredbi člana 4b. Zakona o visini stope zatezne kamate ("Službeni glasnik Republike Srpske", broj 19/01, 52/06 i 103/08) i o tome je dao razloge, pa nema osnova revizioni prigovor da je taj sud počinio povredu odredbe član 209. u vezi sa članom 240. stav 1. tačka 1. Zakona o parničnom postupku ("Službeni glasnik Republike Srpske" broj 58/03 do 61/13, dalje: ZPP). Kako se u reviziji, osim uopštene tvrdnje ne ističe u čemu se konkretno sastoji eventualna povreda

navedene zakonske odredbe, ponavljanje ovog prigovora i u reviziji, nije od uticaja na zakonitost i pravilnost pobijane presude.

Ni revizioni prigovor tuženog da je prvostepeni sud mimo ročišta, usmeno mijenjao zadatak vještaku, ne doprinosi drugačijem ishodu ovog spora, jer je sud svoju odluku zasnovao na nalazu sačinjenom u okviru zadatka datog mu u pismenom rješenju.

Kod činjenice da je tužitelj izričito potvrdio da je uslove za starosnu penziju ostvario 18. 6. 2012. godine (do kada mu je i dosuđena izgubljena plata), ukazuju se neosnovanim navodi revizije da je, s obzirom na uvjerenje Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Republike Srpske od 2. 6. 2016. godine, prema kojem tužitelj starosnu penziju koristi od 30. 9. 2013. godine, ostalo sporno na osnovu čega je sud utvrdio tu činjenicu. Ovo prvenstveno iz razloga što pojam ispunjenja uslova za sticanje prava na starosnu penziju nije isto što i ostvarivanje (korištenje) tog prava. Nadalje, ovi revizioni navodi su u interesu tužitelja, a ne tuženog, jer je izgubljena plata tužitelja manja za period za koji je dosuđena (prihvatajući navode tužitelja da je uslove za starosnu penziju ispunio dana 18. 6. 2012. godine), nego što bi bila do dana od kada je tužitelj koristi pravo na starosnu penziju (30. 9. 2013. godine). Stoga se tvrdnja revizije tuženog da su sudovi prilikom utvrđivanja datuma kada je tužitelj ostvario pravo na penziju postupili suprotno odredbi člana 7. ZPP, ukazuje neosnovanom.

Prema izloženom, pobijana presuda nema nedostataka na koje se ukazuje u reviziji tuženog, a ni onih na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti (član 241. stav 1. ZPP), zbog čega je primjenom odredbe člana 248. ZPP, revizija tuženog odbijena kao neosnovana."

**(Presuda Vrhovnog suda Republike Srpske, 71 0 P 058820 17 Rev od 24.4.2018. godine)**

---

#### **ČLAN 34. ZAKONA O RADU NIŠTAVOST UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA**

Zaključivanjem ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa tužiteljicom, radi obavljanja poslova koje je ona do tada obavljala po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac vrši zloupotrebu prava.

Obrazloženje:

"Prema stanju prvostepenog spisa i izvedenih dokaza proizilazi da je tužiteljica kod tužene obavljala poslove referenta na vagi i rad sa fiskalnom kasom, što proizilazi iz radne knjižice i zaključenih ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, i to u vremenskom periodu od 9.12.2008. godine do 24.12.2010. godine. Naime, kod činjenice da je tužiteljici istekao ugovor o radu na određeno vrijeme, rješenjem tuženog o o prestanku ugovora o radu i radnog odnosa tužiteljici broj... od 1.11.2010. godine, te da je nakon toga tužiteljica sa tuženim dana 1.12.2010. godine zaključila ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova, na vremenski period od 1.12. do 24.12.2010. godine, i to za obavljanje poslova koje je obavljala sve u periodu do 30.11.2010. godine, to po stavu ovog suda, na što tužiteljica osnovano ukazuje žalbom, tuženi je sa tužiteljicom za navedeni period zaključio ugovor za obavljanje navedenih poslova mimo uslova predviđenih u odredbi člana 34. Zakona o radu, koji propisuje da povremeni i privremeni poslovi ne mogu predstavljati poslove za koje se zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom.

Kod činjenice da je tuženi protivno navedenoj zakonskoj odredbi sa tužiteljicom zaključio ugovor o obavljanju povremenih i privremenih poslova za obavljanje poslova referenta na vagi i rad sa fiskalnom kasom sa punim radnim vremenom, dakle za obavljanje poslova koje je tužiteljica kod tuženog obavljala u period od skoro dvije godine prije zaključenja ovog ugovora (po osnovu

ugovora o radu na određeno vrijeme), to se nameće logičan zaključak da je tuženi imao potrebu za zasnivanjem radnog odnosa na određeno ili neodređeno vrijeme sa radnikom za obavljanje ovih poslova, jer je isto radno mjesto u spornom periodu bilo sistematizovano Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kod tuženog.

Naime, postupajući na ovakav način, tuženi zaključivanjem ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa tužiteljicom, radi obavljanja poslova koje je tužiteljica do tada obavljala po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme i to u periodu od skoro dvije godine (od 9.12.2008. do 30.11.2010. godine), je vršio zloupotrebu prava, direktno kršeći odredbu člana 34. Zakona o radu, a takva zloupotreba prava se, po stavu ovog suda, ne može staviti na teret tuželjici, već naprotiv, takva zloupotreba prava od strane tuženog se ima sankcionisati.

(...)

Iz navedenih razloga, ovaj sud je našao osnovanim tužbeni zahtjev tužiteljice da je ništav Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova broj... od 1.12.2010. godine, i da se rad tužiteljice u tom periodu smatra radom na određeno vrijeme. Kako je tužiteljica po osnovu rada na određeno vrijeme kod tuženog provela više od 24 mjeseca, to se ukazuje osnovanim i zahtjev tužiteljice da se utvrdi da joj je radni odnos na određeno vrijeme prerasta u radni odnos na neodređeno vrijeme, slijedom čega je nezakonito rješenje tuženog o prestanku radnog odnosa tuželjici."

**(Presuda Okružnog suda u Banjoj Luci, Gž.2 46273/2015(1) od 23.4.2015. god.)**

.....