



Projekat finansira  
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija  
za međunarodni razvoj i saradnju



Sweden  
Sverige

Zaštita radnih  
prava žena u  
Bosni i  
Hercegovini

Analiza presuda i  
pravne pomoći u  
oblasti radnih odnosa  
sa fokusom na rodno  
zasnovanu  
diskriminaciju



udruŽene  
Bosna i Hercegovina

Banjalaka, BiH



Zaštita radnih prava žena u Bosni i Hercegovini

**ANALIZA PRESUDA I PRAVNE POMOĆI U  
OBLASTI RADNIH ODNOSA SA FOKUSOM NA  
RODNO ZASNOVANU DISKRIMINACIJU**

Banja Luka/Sarajevo, april 2021.

<b>Naslov</b>	ZAŠTITA RADNIH PRAVA ŽENA U BOSNI I HERCEGOVINI Analiza presuda i pravne pomoći u oblasti radnih odnosa sa fokusom na rodno zasnovanu diskriminaciju
<b>Autorica</b>	Lejla Gačanica
<b>Izdavačica</b>	Fondacija Udružene žene Banja Luka
<b>Za izdavačicu</b>	Aleksandra Petrić
<b>Urednica</b>	Nada Golubović
<b>Dizajn</b>	Maja Ilić
<b>Štampa</b>	Grafid d.o.o. Banja Luka
<b>Tiraž</b>	50



"Ova publikacija je izrađena uz finansijsku podršku Evropske unije i sufinansirana od strane Švedske agencije za međunarodni razvoj i saradnju. Njen sadržaj je isključiva odgovornost Fondacije Udružene žene i ne odražava nužno gledišta Evropske unije ili Švedske razvojne agencije. Sva prava zadržana. Ustupa se Evropskoj uniji i Švedskoj agenciji za međunarodni razvoj i saradnju pod utvrđenim uslovima."

## **SADRŽAJ**

PREDGOVOR 4

UVOD 6

O PROJEKTU 9

O ANALIZI 10

DISKRIMINACIJA 12

PRAVA IZ MAJČINSTVA I RODITELJSTVA 15

POVREDA NA RADU I NAKNADA ŠTETE 17

NEZAKONIT PRESTANAK RADNOG ODNOSA 21

ANALIZA PREDMETA NEVLADINIH ORGANIZACIJA - PRUŽALACA BESPLATNE  
PRAVNE POMOĆI 25

PREPORUKE 31

ANEKS 1: PRIMJERAK FORMULARA ZA EVIDENCIJU PREDMETA PRUŽATELJA  
PRAVNE POMOĆI 32

KORIŠTENI IZVORI 33

## **PREGOVOR**

Zabrana diskriminacije na rodnoj osnovi u oblasti rada predstavlja jedan od najvećih izazova u ostvarivanju stvarne jednakosti u Bosni i Hercegovini. Nesporno je da, kao i u drugim oblastima zaštite ljudskih prava, postoji dobar pravni okvir za zaštitu od diskriminacije, a odredbe o tome možemo naći u međunarodnim konvencijama, ustavima, zakonima i podzakonskim aktima ili kolektivnim ugovorima. Zbog čega je onda diskriminacija po osnovu pola, roda ili seksualne orijentacije sveprisutna i to u svim segmentima zapošljavanja i rada?

Primjena proklamovanih načela zavisi od niza faktora, od kojih je najbitniji sudska praksa, jer u odsustvu drugih autoriteta, fragmentisanosti političke scene i ponekad nedovoljno razvijene svijesti poslodavaca, služi kao pokazatelj i orijentir za determinisanje prava i ilustraciju mehanizama koji stoje na raspolaganju žrtvama.

O značaju ove teme svjedoči veliki procenat radnih sporova, koji dominiraju u ukupnom broju predmeta pred pravosudnim organima, što je ilustrovano statističkim podacima. Ovakvi podaci ne čude obzirom kako je proveden proces privatizacije, a izmjene radnog zakonodavstva su izglasane u korist poslodavaca pod plaštom promovisanja tržišne ekonomije, bez jasnih i čvrstih garancija zaštite prava radnika i, posebno, radnica.

Autorica se u radu prvenstveno bavi izazovima sudske zaštite, posebno postupka dokazivanja, dok su obrađeni slučajevi klasifikovani po vrstama tužbi, povreda i presuda, a obuhvataju i različita područja u Bosni i Hercegovini. Od naročite je koristi što analiza ukazuje na nedostatke u antidiskriminacijskim tužbama, precizirajući da im negdje nedostaje osnov ili komparator, a na određenim mjestima i različit tretman, što ima za posledicu odbijanje tužbenog zahtjeva.

Šta je onda potrebno istaknuti u zahtjevima za zaštitu od diskriminacije, u kojim rokovima, na koji način sudovi postupaju u ovakvim predmetima, šta treba pripremiti u dokaznom materijalu i kakvi su izgledi na uspjeh?

U analizi je ilustrovana distinkcija između povrede radnih prava i diskriminacije, a upozorava se na pogrešan pristup pri kojem se diskriminacija koristi paušalno, kao argument u cijelom nizu pretpostavljenih povreda vezanih za rad i zapošljavanje, što može dovesti do neuspjeha u sporu. Ujedno, dat je prikaz srodnih predmeta koji se odnose na zaštitu majčinstva, roditeljstva i prava iz socijalne zaštite ili zaštite na radu. Obuhvaćena su i neka od najkontroverznijih pitanja kao što je prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme u slučaju trudnoće ili produžavanje ugovora na neodređeno tokom više od dvije godine. Iako sadrži svega 25 strana, analiza uspješno obrađuje i druga, u našoj svakodnevnici često postavljana pitanja, kao npr. status neraspoređenog radnika, neproduženje ugovora o radu zbog povećanog obima poslova ili pravo na isplatu razlike plata prema kolektivnom ugovoru. Autorica ne izbjegava da otvori trenutno aktuelna pitanja prinudnog godišnjeg odmora uzrokovanog pandemijom ili rada na crno, pred kojima vlasti ponekad „zatvaraju oči“ iz razloga oportuniteta.

Zanimljiv je i dio koji predstavlja stavove suda u pogledu međusobne obaveze između poslodavca i zaposlenih povodom stručnog usavršavanja i osposobljavanja, disciplinskih povreda kao osnova za otkaz ugovora u radu ili ponude zaključenja ugovora pod izmijenjenim okolnostima. Ispravno su određene granice primjene antidiskriminacijske zaštite jer u javnoj službi ovo načelo jednakosti ne može derogirati načela postupka i kriterijume za izbor najboljeg kandidata.

U pogledu metoda, nakon prikaza pravnog okvira korištena je studija slučaja sa navođenjem svih referentnih podataka uz prateći komentar i stavove autora, koji uključuju i preporuke za dublju analizu ili intervenciju u pogledu pojedinih normativnih rješenja ili oblikovanja sudske prakse. Radi lakšeg razumijevanja, autorica izdvaja najrelevantnije dijelove izreke presuda i na taj način svakome, na razumljiv način, pomaže da stvori sliku o efektima pravne pomoći u slučaju rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu. Od praktičnog je značaja što autorica navodi koji zakoni se mogu primijeniti u pružanju pravne pomoći te prikazuje konkretne primjere žalbi i zahtijeva sa kojima se stranke obraćaju, kako u privatnom, tako i javnom sektoru.

Svijest o diskriminaciji ostaje niska, a žrtve često zbog straha od posljedica prećutkuju šta im se dešava, stoga im ovakva analiza može poslužiti kao sredstvo informisanja i ohrabrivanja ka preduzimanju koraka u svojoj zaštiti.

Njihovoj borbi sigurno ne doprinosi neuređeno tržište rada, nedostatak kapaciteta nadležnih inspekcija ili drugih javnih organa uspostavljenih sa ciljem prevencije ili sporazumnog rješavanja sporova. U smislu prevencije, oblikovanje sudske prakse je sigurno jedan od najvažnijih koraka ka odvratanju odgovornih strana od rodno zasnovane diskriminacije i podizanju svijesti o štetnosti njenih posljedica, što obuhvata i obavezu naknade štete sa zakonskim zateznim kamatama. Praktičan značaj ovakve analize ogleda se u tome što je relevantna ne samo za radnike i poslodavce koji su direktno pogođeni sporom, nego i za nevladine organizacije koje pružaju pravnu pomoć ili sudske i upravne organe koji donose odluke u srodnim predmetima.

Žene u radnom odnosu su gotovo uvijek u podređenom položaju u odnosu na poslodavca, a put do pravde je skup, dugotrajan i često neizvjestan. Sa druge strane, dosljedno provođenje preporuka sadržanih na kraju analize predstavlja pretpostavku ostvarivanju niza ostalih prava, kao što su pravo na porodicu, zdravstvenu zaštitu, učešće u javnom životu i punu primjenu ustavnog načela stvarne jednakosti.

U Banjauci, 30.04.2021. godine

*Prof. dr Predrag Raosavljević*

## **UVOD**

Povreda prava iz radnih odnosa, posebno diskriminacija na radu imaju vrlo orodnjene oblike te drugačije i češće pogađaju žene zbog njihovog spola. Ovo je posebno relevantno u odnosu na prava iz majčinstva i roditeljstva, gdje se gotovo u pravilu diskriminacija čini prema zaposlenicama – trudnicama i majkama. Nalazi istraživanja *Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini*<sup>1</sup> su pokazali da je diskriminacija po osnovu spola, roda, seksualne orijentacije sveprisutna i to u svim segmentima zapošljavanja i rada: pristup radu, visina plata, uslovi rada, mogućnost napredovanja, prekidi radnih odnosa. Mogućnost ostvarivanja zaštite kod nadležnih sudova se identificiralo kao jedan od izazova u adresiranju rodno zasnovane diskriminacije na radu. Nadalje se navodi nedostatak sudske prakse koja se odnosi na ovaj oblik diskriminacije kao jedan od glavnih izazova za sudove, što je i bio motiv za izradu analize odabranih presuda sudova u Bosni i Hercegovini (BiH). Ujedno, značaj sudske zaštite od rodno-zasnovane diskriminacije je važan, posebno imajući u vidu da pravosnažne sudske presude predstavljaju izvršni naslov.

Antidiskriminacijske garancije iz Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakona o zaštiti od diskriminacije u BiH imaju karakter tzv. standardnih odredaba, te daju određene smjernice za donošenje odluka implementacijskim organima (sudovi), na kojima je da kreiraju praksu koja će štititi društvene grupe. U komparaciji sa Zakonom o parničnom postupku (BiH, FBiH, RS-a i Brčko distrikta), Zakon o zabrani diskriminacije, kao *lex specialis*, sadrži specifičnosti u odnosu na određene radnje ili institute, a one se odnose na vrste tužbi, teret dokazivanja, učešće trećih osoba, paricioni rok i izvršnost, pravo na izjavljivanje revizije, mjesnu nadležnost i kolektivnu tužbu.<sup>2</sup> Ovo predstavlja poseban izazov i za pravne zastupnike zaspolenika/ca ali i za sudije u građanskim postupcima.

U izvještaju *Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije*<sup>3</sup> evidentirano je da se skoro dvije trećine svih evidentiranih sudskih predmeta diskriminacije odnosi na radna prava (61%). To predstavlja minimalno odstupanje od ranije utvrđenog trenda u prethodnoj Analizi Misije OSCE-a,<sup>4</sup> gdje se 64% predmeta iz perioda 2009 – 2017. godine odnosilo na radna prava. Međutim, iz podataka generisanih u Sistemu za automatsko upravljanje predmetima u sudovima nije moguće dobiti dodatne pokazatelje koji bi se odnosili

---

<sup>1</sup> Gačanica, L. *Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini*. Helsinški parlament građana Banja Luka, 2019, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-rad-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>.

<sup>2</sup> Jovanović, M. i Trlin, D. Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite u Bosni i Hercegovini u *Suzbijanje diskriminacije: Uloga pravosuđa*, Fondacija Heinrich Böll, Sarajevo, 2018.

<sup>3</sup> Dostupno na: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>.

<sup>4</sup> *Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini*. Misija OSCE u Bosni i Hercegovini, 2018, dostupno na: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553>.



na vrstu diskriminacije, niti za zabranjene osnove diskriminacije. Ipak, potrebno je podsjetiti da su žene u BiH u većem procentu žrtve diskriminacije, uključujući u oblasti zapošljavanja u kojoj su dva puta češće žrtve diskriminacije na radnom mjestu. Kako bi se ovi predmeti mogli razdvojiti i time omogućiti pregledniji presjek stanja i odrediti moguće pravce za intervencije, neophodno je poboljšati statističke podatke i osigurati primjenu odredbi o razdvajanju podataka.<sup>5</sup>

Kada imamo tužbe zbog diskriminacije, sudovi se suočavaju sa nekoliko poteškoća: dokazni postupak, postavljanje anti-diskriminacijskih tužbi (u značajnom broju predmeta - 30% predmeta, osnov diskriminacije nije mogao biti identificiran),<sup>6</sup> utvrđivanje uzročno-posljedične veze između djelovanja ili propuštanja djelovanja i zabranjenog osnova. *Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite u Bosni i Hercegovini* je pokazalo da su sudovi u velikoj mjeri suzdržani u pogledu tumačenja antidiskriminacijskih garancija i pružaju antidiskriminacijsku zaštitu primarno u onim slučajevima u kojima se radi o očiglednoj povredi interesa tužitelja (najčešće zaposlenika). Sudovi također ne vezuju antidiskriminacijsku zaštitu uz princip proporcionalnosti (što je posebno vidljivo u predmetima u kojima su se tužitelji pozivali na princip "jednaka plata za rad jednake vrijednosti"). Primjetna je i tendencija formalizacije antidiskriminacijske zaštite, koja se manifestuje kao opravdavanje diskriminatornog ponašanja određenim formalnostima te kao ocjenjivanje forme spornog postupanja, bez uzimanja u obzir njegovih stvarnih efekata (odsustvo komparatora, bez obzira na to što je komparacija samo jedan od načina dokazivanja diskriminatornog postupanja zbog nečije pripadnosti određenoj grupi).<sup>7</sup>

Tužitelji/ice se pak suočavaju sa dugotrajnim sudskim postupcima (prosječno trajanje sudskog postupka zavisi od ishoda: 413 dana za prihvaćene tužbe, 404 dana za odbačene, i 467 dana za odbijene tužbe)<sup>8</sup> i nedovoljno znanja o diskriminaciji i postavljanju ovih tužbi. Stoga je neophodno osigurati hitno i efikasno procesuiranje slučajeva diskriminacije, kao i efikasnu zaštitu i pravne lijekove.

Predmeti diskriminacije koji završe pred sudovima predstavljaju samo mali procent ukupnog broja slučajeva diskriminacije u BiH. Postupci za zaštitu se pokreću rijetko i češće se formulišu kao povreda prava iz radnih odnosa nego rodno-zasnovana diskriminacija. To znači i češće utemeljenje tužbenih zahtjeva na zakonima o radu (ZoR)<sup>9</sup> nego na odredbama Zakona o zabrani diskriminacije ili Zakona o ravnopravnosti spolova. Stoga je ova analiza proširila svoj opseg na povrede prava iz radnih odnosa, naglašavajući stavove sudova o pojedinim

<sup>5</sup> Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini.

<sup>6</sup> Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini.

<sup>7</sup> *Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite u Bosni i Hercegovini*, op.cit.

<sup>8</sup> *Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije*. Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, 2019, dostupno na: <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>.

<sup>9</sup> Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH, broj 26/16), Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 1/16), Zakon o radu Brčko distrikta („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 34/2019 i 2/2021).

pitanjima koja su česta i važna za utvrđivanje povrede i reintegraciju, naknadu štete, utvrđivanje diskriminacije.

Diskriminacija je istovremeno i jedan od glavnih razloga zbog kojeg osobe ženskog spola imaju manje pristupa sudu (posebno izraženo kod žena starije životne dobi, žena sa invaliditetom, žena iz marginalizovanih zajednica koje su dodatno izložene diskriminaciji i često izložene višestrukoj diskriminaciji). Bez obzira o kojem se sektoru radi (privatni, javni), svijest o diskriminaciji je dosta niska – pored nedovoljnog poznavanja same diskriminacije te nadležnosti institucija, o diskriminaciji na osnovu spola najčešće se šuti zbog osjećaja poniženja, neugodnosti, straha od odmazde ili gubitka posla. U isto vrijeme, radnici/e nisu ohrabreni da prijavljuju ili uopšte govore o diskriminaciji na osnovu spola koju doživljavaju, ali je u mnogim slučajevima niti ne prepoznaju kada im se desi.

Ono što je ovdje važno naglasiti je da su sudski postupci samo jedan segment borbe protiv diskriminacije – no segment u kojem je i dalje potrebno raditi na podizanju svijesti, znanja i poboljšanju odgovora pravosuđa na predmete rodno-zasnovane diskriminacije na radu.

---

## O PROJEKTU „UNAPREĐENJE POLOŽAJA ŽENA U RADNIM ODNOSIMA I PREVENCIJA DISKRIMINACIJE NA OSNOVU RODA/POLA U BOSNI I HERCEGOVINI“

---

Analiza koja je pred Vama kreirana je u okviru projekta „Unapređenje položaja žena u radnim odnosima i prevencija diskriminacije na osnovu roda/pola u Bosni i Hercegovini“ koji Fondacija Udružene žene iz Banja Luke realizuje od februara 2020.g. Projekat je dio regionalnog programa „Unapređenje ženskih radnih prava“ finansiranog od strane Evropske Unije i sufinansiran od strane Švedske Agencije za međunarodnu saradnju i razvoj. Osnovni cilj je unapređenje položaja žena u radnim odnosima i prevencija diskriminacije na osnovu roda/pola. Kroz projekat smo osnažile predstavnice/ke ženskih nevladinih organizacija iz Bosne i Hercegovine da pruže podršku ženama koje su diskriminisane u radnim odnosima, i koje su nedovoljno informisane o pravima iz radnih odnosa a koja su im pozitivnim pravnim propisima garantovana u Bosni i Hercegovini.

U toku projekta ojačale smo kapacitete OCD-a za povećanje učešća u procesima donošenja odluka koje se tiču unapređenja ženskih radnih prava, što je rezultiralo inicijativom za unapređenje položaja i prevenciju diskriminacije žena u radnim odnosima kroz amandmane na Nacrt Zakona o zaštiti od uznemiravnju na radu Republike Srpske.

Pored predstavnica Fondacije Udružene žene u projekat su uključeni/e predstavnici/e: Fondacije lokalne demokratije Sarajevo, Centra ženskih prava Zenica, Fondacije Lara Bijeljina, UG Budućnost Modriča, UZ Most Višegrad i Ženskog centra Trebinje.

Projekat obuhvata i medijsku promociju pravne pomoći i rezultata rada, monitoring sudskih slučajeva u oblasti radnih odnosa i diskriminacije, pružanje podrške ženama žrtvama diskriminacije u radnim odnosima, saradnju sa nadležnim institucijama i tijelima na povećanju svijesti o diskriminaciji na radnom mjestu, osnaživanje žena da prepoznaju i prijave diskriminaciju.

Sve aktivnosti će biti realizovane do maja 2021. godine

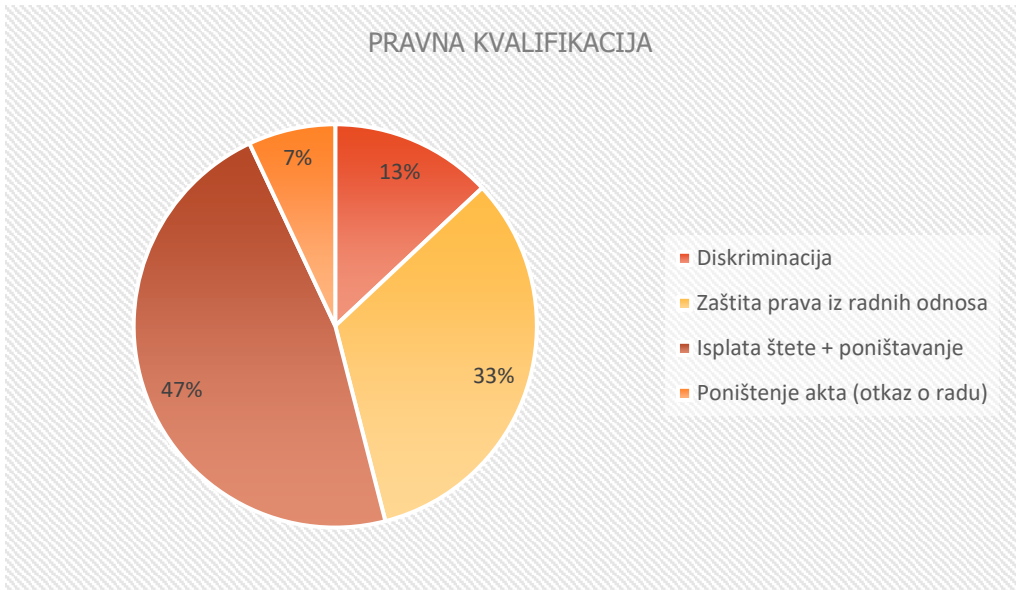
## **O ANALIZI**

Analiza presuda iz radnih odnosa obuhvatila je uzorak od 16 presuda iz tri prvostepena suda u BiH: Općinski sud u Sarajevu, Osnovni sud u Banjaluci i Osnovni sud Brčko distrikta. Za rješavanje antidiskriminacijskih sporova prema Zakonu o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini nisu ustanovljeni specijalizirani sudovi, pa ni specijalizirana odjeljenja pri redovnim sudovima. Općinski, odnosno osnovni sudovi su nadležni za rješavanje svih građanskih predmeta u prvom stepenu, dok su kantonalni, odnosno okružni sudovi nadležni da rješavaju u drugom stepenu, povodom žalbi izjavljenih protiv prvostepenih odluka. Izbor sudova za ovu Analizu je urađen prema principu teritorijalne zastupljenosti sudske prakse iz oblasti radnih odnosa (entiteti i Brčko distrikt, s obzirom da je radno zakonodavstvo na nivou entiteta/distrikta). Presude su prikupljene iz baze sudskih odluka Visokog sudskog i tužilačkog Savjeta Bosne i Hercegovine, a na osnovu pismenog zahtjeva Fondacije Udružene žene iz Banja Luke, kao nositeljica projekta „Unapređenje položaja žena u radnim odnosima i prevencija diskriminacije na osnovu roda/pola u Bosni i Hercegovini“ u okviru kojeg je Analiza kreirana. U pismenom obraćanju traženo je dostavljanje pravosnažnih presuda u oblasti radnih sporove koje su pokrenute od strane osoba ženskog pola, uz navođenje ciljanih sudova.

Ova Analiza ne uključuje sve dostupne presude navedenih sudova, već koristi uzorak. Nalazi se stoga ne mogu generalizovati na cjelokupnu sudsku praksu ovih sudova niti na sudske stavove povodom određenih pitanja. Ovdje utvrđene zaključke i nalaze treba posmatrati kao sugestivne, ne i konačne.

Analizom presuda iz uzorka, tužbe su najčešće pokretane zbog nezakonitih otkaza, uz zahtjeve za povratak na posao i isplatu potraživanja (plate, regresi). Slijede neisplate plate, diskriminacija na radu i prilikom zapošljavanja te naknade štete zbog povrede na radu.

Prema pravnim kvalifikacijama, najviše predmeta se odnosi na isplatu štete, te ih slijedi zaštita prava iz radnih odnosa koja je obuhvatala različite povrede prava. Tek su se dva predmeta odnosila na diskriminaciju na radu i prilikom zapošljavanja.



Prema spolnoj strukturi, 12 je žena i 4 muškarca na strani tužitelja/ice, dok su dvije tužbe kolektivne i obje sa ženama tužiteljicama zbog povrede njihovih prava iz radnih odnosa.

Uočeno je da su zbog povreda iz radnih odnosa tuženi poslodaci iz privatnog i javnog sektora, te da je stepen uspješnih tužbenih zahtjeva veći u slučajevima protiv poslodavaca iz privatnog sektora.

U nastavku će biti predstavljeni nalazi prema pojedinim kategorijama predmeta: diskriminacija, povreda prava iz majčinstva i roditeljstva, povrede na radu i naknada štete te nezakonit prestanak radnog odnosa.

## **DISKRIMINACIJA**

### *Pravni osnov*

*Zakoni o radu*

*Zakon o zabrani diskriminacije*

*Zakon o ravnopravnosti spolova*

Dvije presude su se odnosile na tužbe zbog diskriminacije na radu ili pri zapošljavanju. Oba predmeta se odnose na poslodavca iz javnog sektora, a tužitelji/ice su muškog (1) i ženskog spola (1). U odnosu na vrstu tužbenih zahtjeva oba su deklaratorni, odnosno zahtjeva se utvrđenje diskriminacije, zatim se zahtjeva zabrana ili otklanjanje diskriminacije te naknada štete.<sup>10</sup>

Ono što razlikuje ova dva predmeta jeste **određivanje osnova za diskriminaciju**: dok je u predmetu diskriminacije prilikom zapošljavanja jasno istaknut spol kao osnov, dolte je u predmetu diskriminacije na radu sam osnov ostao neodređen, nejasan. U oba predmeta je sama tužba i dokazni materijal ukazao na nedostatke u antidiskriminacijskim tužbama – nedostaje osnov, komparator, a na određenim mjestima i različit tretman. U oba predmeta se odbija tužbeni zahtjev, uz obrazloženja koja se odnose i na dokazni postupak i na test diskriminacije (koji se nije mogao primijeniti). Dakle, pokazalo se kako nedovoljno znanje tužitelja o zakonskim pretpostavkama utvrđenja diskriminacije ima za posljedicu odbijanje njihovih tužbenih zahtjeva.

Ono što je neophodno istaknuti kod predmeta diskriminacije iz radnih odnosa je:

- ako sud ne može da utvrdi uzročno-posljedičnu vezu između djelovanja ili propuštanja djelovanja i zabranjenog osnova, diskriminacija ne postoji
- ako sud ne može da utvrdi odgovarajuću uporednu grupu, diskriminacija ne postoji
- diskriminacija može da se utvrdi samo ako je utvrđena obaveza postupanja ili određeno pravo: otkaz ugovora o radu, onemogućavanje napredovanja, propuštanje zaključivanja ugovora o radu nakon provedene konkursne procedure<sup>11</sup>
- U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije utvrđen je objektivni rok od pet godina i subjektivni rok od tri godine za tužbe zbog diskriminacije. Ovi rokovi su prekluzivni i protekom tih rokova tužitelji gube pravo na podnošenje tužbe.

<sup>10</sup> Zakonom o zabrani diskriminacije u članu 12. uređuje se zaštita od diskriminacije kroz posebne antidiskriminacijske tužbe, u kojima je moguće istaknuti četiri tužbena zahtjeva, i to: u pogledu utvrđivanja diskriminacije (deklaratorni antidiskriminacijski zahtjev), zabrane (prohibitivni zahtjev) ili otklanjanja diskriminacije (restitutivni zahtjev), utvrđivanja i naknade štete, te objavu presude (publikacijski zahtjev).

<sup>11</sup> Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini.

U oba predmeta tužitelji/ice ne uspijevaju postaviti antidiskriminacijske tužbe (ne navodi se osnov, ne postoji komparator). Nadalje, u dokaznom materijalu, tužitelji/ice se bave dokazivanjem kršenja pravilnika, procedura, ali ne sa aspekta diskriminacije – direktne ili indirektne, već se diskriminacija koristi paušalno, kao argument u cijelom nizu pretpostavljenih povreda vezanih za rad i zapošljavanje. Kao opis diskriminatornih radnji u jednom od predmeta se navodi poduzimanja određenih radnji od strane poslodavca na štetu radnika, kao pokazatelj ali i izostanak dodjeljivanja radnih zadataka tužiteljici, koja povreda radnih prava međutim izostaje uspostavljanje veze s određenom diskriminacijskom osnovom. Osim propusta pri identifikaciji diskriminacijskih osnova, u pojedinim je segmentima predmeta gotovo potpuno izostalo **dokazivanje vjerojatnoće diskriminacije**.

Tako sud u jednom od ovih predmeta navodi da nije mogao utvrditi sa sigurnošću da je postupanje prema tuženom urađeno iz diskriminatornih razloga kao i da tužitelj i drugi kandidati nisu imali jednake uslove (učesća). Primjenu pravila o spolnoj zastupljenosti zaposlenih prilikom zasnivanja radnog odnosa ili unapređenja moguće je primijeniti isključivo u situaciji kada su kandidati različitog pola ostvarili jednake uslove. U nedostatku jednakih uslova princip polne zastupljenosti ne može derogirati načela postupka i kriterije za izbor najpogodnijeg kandidata (javna služba).

**PRIMJER**

**PREDMET BROJ:** 65 0 rs 449587 15 rs 2

**SUD:** Općinski sud u Sarajevu

- SM traži utvrđivanje diskriminacije u oblasti zapošljavanja državnih službenika i poništenje nezakonitih i diskriminatornih rješenja tuženog.
- SM tuži Kantonalni sud zbog diskriminacije na osnovu spola jer tuženi nije osigurao ravnopravnu zastupljenost spolova u zakonskom omjeru od najmanje 40% u korist jednog spola, na način da je u odjeljenju sudske uprave od 13 mjesta državnih službenika 2 službenika muškog a 9 ženskog spola. Traži utvrđivanje povrede prava na jednako postupanje u provođenju konkursne procedure za izbor i prijem.
- PE je primljena iako je ostvarila lošiji rezultat na stručnom ispitu. SM je bio jedini kandidat muškog spola na listi uspješnih kandidata.
- Tužitelj smatra da je počinjena spolna diskriminacija ignorišući tužiteljev uspjeh na stručnom ispitu.
- Sud je cijenio da li je u toku primjene Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji suda i Pravilnika o jedinstvenim kriterijima, pravilima i postupku imenovanja i postavljanja državnih službenika u organima službe FBiH došlo do povrede procedure izbora kandidata na način da su ostali kandidati diskriminisani po polnoj ili socijalnoj pripadnosti – primjena testa diskriminacije.
- Nije utvrđena povreda pravilnika na način da je došlo do diskriminacije u pogledu tretiranja tužitelja prilikom provođenja konkursne procedure u odnosu na druge kandidate.
- Tužitelj se prijavio na mjesto sekretara koje čini rukovodeće pozicije i treba cijeniti postojanje diskriminaciju ne u odnosu na cjelokupnu sudsku upravu već u odnosu na rukovodeće poziciji. Kako predsjednik suda obavlja rukovodeće poslove, a neosporno se radi o osobi muškog spola, to bi zadovoljenje omjera polova u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, sekretar trebao biti ženskog pola.



## **PRAVA IZ MAJČINSTVA I RODITELJSTVA**

*Pravni osnov*

*Zakoni o radu*

*Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom*

Presude povodom povrede prava iz majčinstva i roditeljstva su zastupljene u uzorku u dva predmeta. Ovi predmeti nisu tretirani kao predmeti diskriminacije (po osnovu spola, porodičnog ili bračnog statusa), već su se kvalificirali u tužbama kao povreda prava (porodiljske naknade, okončanje radnog odnosa).

Tužbe su se odnosile na:

- Isplata razlike plate za vrijeme porodiljskog odsustva
- Okončanje ugovora na određeno za vrijeme porodiljskog odsustva

U prvoj presudi, povodom **isplate razlike plata za vrijeme porodiljskog odsustva**, tužiteljicama koje su sudije Kantonalnog suda nije izvršen obračun plata niti isplata plata za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva. Sud je primijenio odredbe ZoR-a (čl.55, 62.) i Zakona o platama i drugim naknadama sudija i tužilaca u FBiH. Sud je utvrdio da ovaj Zakon utvrđuje iznos plata ali ne i odredbe kojima bi se regulisalo pitanje visine naknade koja bi pripadala sudijama za vrijeme porodiljskog odsustva. Međutim, sud cijeni da visina plaće utvrđene Zakonom o platama i drugim naknadama sudija i tužilaca u FBiH se ne može mijenjati, odnosno isplaćivati u iznosu manjem od utvrđenog ovim Zakonom. Stoga je naloženo da se isplati razlika plate u odnosu na naknadu koju su primile zaposlenice po osnovu Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom.

U primjeru koji slijedi, sud je odlučivao da li se ugovor na određeno ima smatrati ugovorom na neodređeno, uz isticanje činjenice da je **prestanak radnog odnosa na određeno vrijeme nastao u vrijeme kada se tužiteljica/zaposlenica nalazila na porodiljskom odsustvu**. Prema sva tri važeća ZoR-a, poslodavac ne može ženi radnici otkazati ugovor o radu zbog trudnoće. U slučaju ugovora na određeno vrijeme, poslodavac nije dužan produžiti ugovor zbog trudnoće radnice. To u praksi znači: ženi koja je na porodiljskom odsustvu za vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac ne može otkazati ugovor, ali nakon isteka roka na koji je ugovor zaključen, radni odnos prestaje, a poslodavac ničim nije obavezan da produži ugovor o radu sa radnicom koja je na porodiljskom odsustvu. Međutim, poslodavac ne bi smio odbiti produžiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo iz razloga trudnoće zaposlenice. Sud je u ovom predmetu zauzeo stav da ugovor o radu na određeno vrijeme ističe s onim danom kako je samim tim ugovorom o radu ugovoreno nezavisno o trudnoći, jer se tu ne radi o otkazu ugovora o radu već o isteku vremena na koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen.

**PRIMJER****PREDMET BROJ:** 71 0 P 076346 09 P**SUD:** Osnovni sud u Banja Luci

- Tužiteljica zahtijeva da se ugovor o radu na određeno vrijeme smatra ugovorom o radu na neodređeno, i da se naloži tuženom da istu vrati na posao i rasporedi na isto radno mjesto ili drugo u skladu sa njenom stručnom spremom, te da nadležnim fondovima uplati doprinose te naknau štete u vidu izgubljene zarade (plate).
- Tužiteljica navodi da je njeno radno mjesto sistematizovano radno mjesto kao redovan posao kod tuženog i za isto je predviđen veći broj izvršilaca. Smatra da je njen ugovor o radu na određeno zaključen suprotno odredbama čl. 16. st 2. ZoR RS.
- Tužiteljica traži da se utvrdi da li je primljena u radni odnos radi obavljanja poslova i radnih zadataka čije trajanje nije unaprijed određeno ili na poslove i radne zadatke koji nisu trajnog karaktera (koji traju određeno vrijeme).
- Tužiteljica navodi da je u spornom periodu tuženi zapošljavao nove zaposlenike na isto radno mjesto što govori da je za radom tužiteljice postojala potreba.
- Tužiteljica ističe da joj je prestao radni odnos kod tuženog u vrijeme dok se ista nalazila na porodiljskom odsustvu na koji način je tuženi učinio povredu odredaba člana 189.ZoR-a kojim je izričito predviđeno da se za vrijeme trajanja porođajnog odsustva ugovor o radu ne prekida.
- Tuženi ističe da se nigdje nije obavezao da će primiti tužiteljicu u radni odnos na neodređeno vrijeme, smatrajući da zdravstveno stanje i trudnoća tužiteljice ne mogu usloviti da ista dobije više nego što joj ugovorom pripada. Također navodi da je prestankom ugovora prestala potreba za privremenim povećanjem posla i da nisu zaposleni novi zaposlenici.
- Sud je utvrdio da je tužiteljica zbog povećanog obima posla kod tuženog zaključila tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme i bila preraspoređena na isto radno mjesto.
- Tužiteljica nije imala dvije godine kontinuiranog rada kod tuženog pa samim tim ni uslove da radni odnos iste zasnovan na određeno vrijeme preraste u radni odnos na neodređeno vrijeme.
- Sud utvrđuje da s obzirom na sadržinu ugovora o radu na osnovu kojih je tužiteljica zasnovala radni odnos kod tuženog ne može se izvesti zaključak u su isti zaključeni suprotno odredbi čl.16 ZoR-a, da bi se moglo smatrati da je zadnji zaključeni ugovor o radu ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- Tužiteljica je pristala na zaključenje ugovora iz čije sadržine proističe priroda istih, a ugovor je zakon za stranke. Sud smatra da je tužiteljica neosporno znala rok trajanja radnopravnog statusa pa stoga činjenica da je ostala trudna ne može nametnuti obavezu poslodavcu da protivno svojoj volji zaključi drugačiji ugovor u odnosu na prvobitni, i ne može se pribjeći primjeni odredbe 18 ZoR-a.

## **POVREDA NA RADU I NAKNADA ŠTETE**

*Pravni osnov*

---

*Zakoni o radu*

*Zakon o radnim odnosima u državnim organima (RS)*

*Zakon o obligacionim odnosima*

---

Ukupno su dvije presude koje se odnose na kombinaciju prekida radnog odnosa i zahtjeva za naknadu štete zbog povrede, dok je za isključivo naknadu štete bilo također dvije presude.

U oba slučaja povrede na radu, okončanja radnog odnosa i zahtjeva za naknadu štete, radi se o ženama tužiteljicama i to onim koje zbog povrede na radu više ne mogu obavljati poslove (čistačice, spremačice) a zbog stručne spreme (nekvalificirani radnik) nemaju mogućnosti preraspoređivanja na drugo radno mjesto. Jedan tužbeni zahtjev u ovoj kategoriji je usvojen kojom prilikom je sud utvrdio da tuženi **nije obezbijedio tužiteljici adekvatnu opremu za rad zbog čega je odgovoran za pretrpljenu štetu**. Tužiteljica je obavljajući svoj posao pretrpjela povredu i umanjenje životne aktivnosti.

U slučaju tužiteljice za koju je sud utvrdio da ima **status neraspoređenog radnika** (radnik koji obavlja poslove organa grada, tj. nije radnik u državnom organu), zbog smanjenja broja radnika, istoj je utvrđen prestanak radnog odnosa po osnovu neraspoređenosti i zbog toga što se nisu stekli uslovi za raspored tužiteljice na odgovarajuće radno mjesto. Sud je zauzeo stav da se ne može pobijati zakonitost rješenja o prestanku radnog odnosa ako se nije pobijalo rješenje kojim je tužiteljici utvrđen status neraspoređenog radnika, obzirom da je tim rješenjem utvrđeno da tužiteljici prestaje radni odnos ako se njen radno-pravni status ne razrješi u toku 6 mjeseci. Kako je ovdje bila uključena i povreda na radu, bolovanje, postupak kod invalidske komisije za ocjenu radne sposobnosti i prava na invalidsku penziju, godišnji odmor, tužiteljica je **propustila rokove** čime je sud utvrdio prestanak radnog odnosa po zakonu.

## PRIMJER

**PREDMET BROJ:** 96 0 P 053763 13 P

**SUD:** Osnovni sud Brčko distrikta

- Tužiteljica je podnijela tužbu zbog naknade štete. Zaposlena je kod tuženog kao spremačica i obavljajući poslove čišćenja prozora u školi je pala usljed čega je došlo do preloma lijeve podlaktice zbog čega je duže vrijeme bila nesposobna za rad.
- Obzirom da je usljed zadobijenih povreda pretrpjela fizičke bolove kao i strah, te da je došlo do umanjenja životne aktivnosti, tužiteljica potražuje naknadu od tuženog.
- Tužitelj osporava tužbu u cjelosti navodeći da ne snosi nikakvu odgovornost za nastali štetni događaj.
- Tužiteljica navodi da se tokom obavljanja posla, popela na stolicu da opere prozore. Stolica je pukla i prilikom pada je tužiteljica slomila ruku. Navela je da spremačice nemaju ljestve, da ih poslodavac nije obezbijedio. Nakon pada je bila na bolovanju 8 mjeseci, te da ima bolove u ruci.
- Sud je prihvatio nalaz vještaka medicinske struke koji je utvrdio povrede i umanjenje životne aktivnosti od 10%, kao da i dalje postoje fizičke posljedice povrede.
- Sud je prihvatio nalaz vještaka psihijatra koji je utvrdio da je tužiteljica pretrpjela akutnu psihičku reakciju na stres čiji je osnovni simptom strah.
- Po ocjeni suda tuženi nije obezbijedio tužiteljici adekvatnu opremu za rad, zbog čega sud nalazi da je odgovoran za pretrpljenu štetu na radu (obaveza poslodavca iz čl. 71 ZoR BDBiH).
- Neosporno je da je do štetnog događaja došlo u toku radnog vremena i u vezi sa radom prilikom pranja prozora te da je za tu štetu odgovoran poslodavac shodno odredbi člana 173. Zakona o obligacionim odnosima.
- Sud je obavezao tuženog na naknadu nematerijalne štete tužiteljici: na ime pretrpljenih fizičkih bolova; na ime duševnih bolova; na ime pretrpljenog straha.

Kod naknade štete, tužbe su se odnosile na tužbu protiv bivše zaposlenice za naknadu troškova upućivanja na obuke te neisplaćivanje plate prema zaključenom ugovoru o radu (obračun plate). Cilj naknade štete jest umanjenje štetne posljedice odnosno ugroženog ili izgubljenog nematerijalnog dobra, kako bi se oštećeniku/ci pružila satisfakcija zbog nanesene štete.

Sud je zauzeo stav da je utemeljeno **pravo na isplatu razlike plate** prema Općem kolektivnom ugovoru u slučaju gdje je tužiteljici isplaćena niža plata. Sud je također utvrđivao pravilnu primjenu koeficijenata iz Pravilnika o radu tuženog, posebno jer se radilo o izmjenama prema kojima je poslodavac bio obavezan ponuditi tužiteljici zaključenje novog ugovora o radu po kojem bi koeficijenti bili drugačije uređeni. Iz ovoga proizilazi da poslodavac nije mogao zaposlenici utvrditi manje prava predviđenih po odredbama Općeg kolektivnog ugovora o radu i nije mogao samoinicijativno mijenjati odredbe ugovora o radu. Zbog propusta tuženog, sud je utvrdio da tužiteljica ne može trpiti posljedice i obavezuje tuženog na isplatu razlike plaće. Dakle, za promjenu plaće bilo je potrebno

napraviti aneks ugovora o radu ili zaključiti novi ugovor o radu. Kao i za svaki drugi ugovor, tako je i promjena ugovora o radu moguća saglasnošću volja obje ugovorne strane. S tim u vezi moguće je da poslodavac samo ponudi novi ugovor o radu s promijenjenom plaćom, što je moguće da radnik dobrovoljno potpiše.

U predmetu koji slijedi kao primjer, sud je odredio da se suština spora zasniva na postojanju ugovornog odnosa između parničnih strana; odnosno da se ne radi o radnom sporu. Zanimljiv je stav suda u kojem se **međusobne obaveze povodom stručnog usavršavanja i osposobljavanja između poslodavca i zaposlenih** regulišu zasebnim ugovorima (pored ugovora o radu) i vrlo ograničeno primjenjuju odredbe ZoR-a, iako stručno usavršavanje i osposobljavanje jeste dio radnog odnosa. Međutim, sud je posmatrao ove ugovorne odnose isključivo kao obligacijske, što može vrlo štetno uticati na tretiranje ovog segmenta u radno-pravnoj praksi i ograničavati prava radnika (uslovljenost zadržavanjem posla, napredovanje, prekid radnog odnosa).

## PRIMJER

**PREDMET BROJ:** 71 0 RS 230938 16 Rs

**SUD:** Osnovni sud u Bania Luci

- Tužitelj je podnio tužbu zahtijevajući da sud obaveže tuženu da na ime duga isplati određeni iznos, sa zakonskom zateznom kamatom. Tužena je bila zaposlenica tužitelja, po osnovu Ugovora po kojem su regulisane međusobna prava i obaveze a povodom upućivanja na zaposlenika na obuke. Tuženi se istim obavezao da će snositi troškove upućivanja tužene na obuku a tužena se obavezala da će po završetku obuke ostati u radnom odnosu kod tužitelja naredne dvije godine od posljednje obuke.
- Tužitelj je u skladu s tim, donio odluke o upućivanju tužene i drugih radnika na tri obuke u inostranstvu.
- Tužitelj ističe da je čl.4 potpisanog ugovora tužena se obavezala da će u slučaju prestanka ugovora o radu vratiti cjelokupan iznos troškova obuke, uvećan za pripadajuću kamatu.
- Tužena je, prije isteka perioda na koji se obavezala ostati u radnom odnosu, jednostranom izjavom volje otkazala ugovor o radu. Tužitelj je uputio opomenu za povrat sredstava utrošenih po osnovu stručnog usavršavanja koji je odbijen od strane punomoćnika tužene.
- Tužena navodi da je u okviru radnog mjesta na kojem je bila kod tužitelja po nalogu poslodavca morala proći određeno osposobljavanje i usavršavanje. Ističe da po ZoR-u poslodavac upućuje zaposlenika na usavršavanje pa time i snosi troškove istog. Tužena tvrdi da nije samoinicijativno tražila usavršavanje niti da je bila upoznata sa sadržinom ugovornih odredaba ugovora koje je potpisala.
- Sud je primijenio odredbe Zakona o obligacionim odnosima (čl. 124, 126, 132,262), naglašavajući da je zaveden kao radni spor, što nije - već spor iz radnog odnosa koji je poslodavac pokrenuo protiv zaposlenika zbog naknade štete.
- Sud smatra da su tužitelj i tužena potpisom navedenih ugovora (o upućivanju na stručno osposobljavanje) zasnovali obligacioni odnos po kojem je tužitelj osigurao stručno usavršavanje a tužena se obavezala ostati u radnom odnosu u ugovorenom periodu.
- Sud je utvrdio da je činjenica da je tužena kao radnik tužitelja stekla pravo na stručno usavršavanje, međutim ta činjenica nije odlučna kod izvršavanja ugovornih obaveza u pogledu oslobađanja predmetne obaveze tužene.
- Primjenjujući odredbe Zakona o obligacionim odnosima, sud je zauzeo stav da nisu od uticaja navodi da tužena nije znala sadržaj potpisanog ugovora. Tužena, naime, nije dokazala da je ugovore zaključila pod dejstvom mana volje.
- Sud je cijenio odredbe člana ZoR-a (čl. 25,26, 27.) o tome da poslodavac može radnika uputiti na određene oblike stručnog usavršavanja a da tužena nije dokazala da je prinuđena na stručno usavršavanje i da nije imala alternativu da radni odnos prekine prije odlaska na stručno usavršavanje. Tužitelj je tuženu u skladu sa potrebama proizvodnih procesa i radnog mjesta uputio na stručna usavršavanja i osposobljavanja za šta se morao izložiti riziku da uplaćuje skupe troškove a da zauzvrat ne dobiie ništa.

## **NEZAKONIT PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

*Pravni osnov*

*Zakoni o radu*

*Pravilnici o radu*

*Ugovori o radu*

*Zakon o obligacionim odnosima (supsidijarno u pitanjima naknade štete)*

Unutar ove kategorije je bilo najviše presuda – 8, od kojih je tek za tri usvojen tužbeni zahtjev. Ovdje se radi o kombinaciji zahtjeva za poništenje akta o prekidu radnog odnosa, povratku na radno mjesto, i naknadi štete. Naknada štete se u ovim predmetima odnosi na neisplaćeni lični dohodak i druga primanja iz radnog odnosa (regres, topli obrok).

Tužbe su se odnosile na prestanak radnog odnosa zbog prestanka potrebe za tužiteljevim/činim radom, povrede radne dužnosti, te zaključenja ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima. Sudovi su zauzeli stavove u pogledu nekoliko važnih aspekata prilikom tumačenja nastanka razloga za prekid radnog odnosa (povreda radne dužnosti, postojanje opravdanog razloga, proglašenje tehnološkog viška) te se u nastavku donosi pregled najznačajnijih aspekata.

Sudovi su prilikom ocjene zakonitosti otkaza ugovora o radu cijenili postojanje uslova propisanih zakonima o radu, koji su decidno i taksativno nabrojani, posebno u odnosu na nepostojanje obaveze poslodavca da poštuje otkazni rok. Međutim, u analiziranim presudama sudovi su se susretali sa potrebom ocjenjivanja šta je **'teža povreda radnih obaveza iz ugovora o radu'**, kako je ZoR definiraju, odnosno da li je razlog za prestanak radnog odnosa zaista teža povreda obaveza iz radnog odnosa. Važan stav je zauzeo sud u predmetu u kojem je kao osnovni razlog otkaza ugovora o radu navedeno to što je tužitelj ostvarivao prava iz radnog odnosa, koja nisu dobrovoljno izvršena, pravomoćnom sudskom presudom. U ovom predmetu (pogledati primjer u ovoj sekciji), sud smatra da tužitelj potraživanjem svog utvrđenog prava kod suda nije ni na koji način učinio teži prestup ili težu povredu radnih obaveza, uzevši u obzir i odredbe ZoR-a i Pravilnika o radu tužene. Ovaj stav je posebno važan iz perspektive ostvarivanja prava iz radnih odnosa putem nadležnih instanci, te bi se čak mogao u širem kontekstu teme diskriminacije na radu tumačiti kao poštivanje zabrane viktimizacije (iako to nije bio predmet ove konkretne tužbe).

Sudovi su pored primjeni odredbi ZoR-a primjenjivali i odredbe Pravilnika o radu poslodavaca. Otkaz, u skladu sa ZoR-ovima i Pravilnicima o radu (sa hijerarhijskom primjenom ZoR-a) moraju biti u pisanoj formi i sadržavati obrazloženje otkaza. Sudovi su poništavali akte o prestanku radnih odnosa koji nisu imali odgovarajuću formu i obrazloženje. Obrazloženje otkaza ugovora o radu zbog nepoštivanja radne discipline, povrede radne obaveze mora sadržavati razloge otkaza – prema jednoj

od presuda to znači konkretizovano obrazloženje u pogledu opisa, kada, kako, gdje su izvršene te radnje kao i zakonske odredbe na kojima se otkaz zasniva.

Tako je sud u drugom predmetu cijenio postojanje opravdanog razloga (čl.74 ZoRBDBiH), odnosno ponašanje zaposlenika koje je uzrokom prekida radnog odnosa i to kroz **nepoštovanje radne discipline** i provođenje disciplinskih postupaka. Dok je tužitelj naveo da nije svojim ponašanjem uzrokovao davanje otkaza i da njegove radnje ne predstavljaju težu povredu radne discipline, dotle je tuženi navodio da je tužitelj dobio otkaz jer „nije bio uzoran radnik i kršio je radnu disciplinu, zbog čega su se rukovodioci u više navrata obraćali direktoru ukazujući na njegovo ponašanje“. Sud je utvrdio da je prema članu 74. ZoR-a BDBiH uslov za prestanak radnog odnosa postojanje krivice zaposlenog za učinjenu povredu radne obaveze zbog čega je važno utvrditi da li je tužitelj svojom krivicom učinio povredu radne obaveze za koju mu se može otkazati ugovor o radu. Materijalno-pravne odredbe o disciplinskim razlozima za otkaz prema odredbama ZoR-a, krivica za povredu radne obaveze utvrđene ugovorom o radu i narušavanje radne discipline, nadalje sud utvrđuje, imaju isti efekat kao i disciplinska mjera prestanka radnog odnosa koja je supstituisana otkazom. Kako tuženi ima Pravilnik o radu kojim su utvrđeni postupak i razlozi davanja otkaza, sud je proveo dokazni postupak i u tom segmentu. Ističe se ovdje da sud u radnim sporovima cijeni samo formalne nedostatke u postupcima vođenim kod poslodavca kao i to da li pravna kvalifikacija poslodavca odgovara ponašanju zaposlenika ili pak predstavlja oblik šikaniranja ili diskriminacije. Pri čemu je pitanje pravne kvalifikacije teže povrede radne obaveze, stepena odgovornosti, okolnosti pod kojima je učinjena povreda u diskrecionoj sferi poslodavca a ne suda (jer povodom odluka o otkazu ugovora o radu zbog teže povrede radne obaveze sud nema punu jurisdikciju).

Osnovni sud Brčko distrikta je u presudi povodom **prestanka ugovora o radi i ponude zaključenja ugovora pod izmijenjenim okolnostima**, primijenio član 82. ZoR BDBiH, navodeći da jednom zaključen ugovor o radu ne ostaje takav do kraja radnog odnosa već dok se stanje iz njegovog odnosa ne izmijeni. Ako se izmijeni, poslodavac može ponuditi zaposlenicima zaključenje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima – odnosno da se ugovor o radu zaključuje u režimu *rebus sic stantibus*.<sup>12</sup> Ovdje se dakle prednost daje izmjeni ugovora, odnosno prilagođavanju ugovora izmijenjenoj činjeničnoj osnovi. Sa promjenom okolnosti poslodavac, smatra sud, stiče pravnu moć da zahtjeva promjenu ugovora o radu; u tom slučaju ponuda za zaključenje ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima mora biti sačinjena u pisanoj formi. Ako zaposleni prihvata ponudu potpisuje ugovor o radu pod izmijenjenim uslovima ili pak ne prihvata ponudu i ne potpisuje ponuđeni ugovor, čime se izlaže riziku da poslodavac otkáže postojeći ugovor o radu. Sud se u ovom slučaju bavio i opravdanošću motiva poslodavca (promjena sjedišta preduzeća).

Zanimljivo je istaknuti stav suda u predmetu **prestanka radnog odnosa zbog prestanka potrebe za radom** tužiteljice u kojem je sud naveo da radniku koji se proglašava kao tehnološki višak treba biti ponuđeno raspoređivanje na drugo

<sup>12</sup> Uticaj promijenjenih okolnosti na ugovor.



radno mjesto, pravo na prekvalifikaciju/dokvalifikaciju, pravo na dokup staža prije nego se prekine radni odnos. Sud naglašava dvije faze u ovim slučajevima: utvrđivanje statusa radnika kao tehnološkog viška, te druga faza u kojoj se ostvaruju prava koja zaposlenici imaju kojima je taj status utvrđen. U drugom predmetu sud je utvrio da je potrebno imati u vidu dvije različite situacije prema ZoR-u (RS): kada se ukida radno mjesto na koje je radnik bio raspoređen što izaziva prestanak potrebe za radom konkretnog radnika, te slučaj kada se radno mjesto ne ukida već se smanjuje broj izvršilaca na određenom radnom mjestu i time se pojavljuje višak zaposlenih. Da bi otkazao ugovor zaposleniku za čijim radom je prestala potreba (prvi slučaj) potrebno je da su kumulativno ispunjena dva uslova: da su promjene posljedica ekonomskih, organizacionih i/ili tehnoloških razloga te da poslodavac nije u mogućnosti radniku osigurati drugi odgovarajući posao shodno stručnim i radnim sposobnostima zaposlenika.

Sud je također zauzeo stav u predmetu utvrđenja radnog odnosa na neodređeno vrijeme u slučaju gdje je tužiteljica bila uposlenik kod tuženog u **radnom odnosu na određeno vrijeme duže od dvije godine** i da taj status nije prekidan duže od 15 dana (rješenje o prestanku radnog odnosa je utvrđeno doneseno protivno odredbama člana 112. i 113 Zakona o radnim odnosima i platama službenika organa uprave u FBiH). Sud je utvrdio da se u ovom konkretnom slučaju ovo ima smatrati radnim odnosom na neodređeno vrijeme (čl.7. i 8. istog Zakona). Nadalje, sud je poništio rješenje o prestanku radnog odnosa kao nezakonito, te obavezao tuženog da vrati tužiteljicu na rad i raspodjeli na radno mjesto na koje je bila raspodjeljena prije utvrđivanja prestanka radnog odnosa, i da se naknadi izgubljena zarada za period u kojem je tužiteljica bila bez posla.

**PRIMJER****PREDMET BROJ:** PR-597/05**SUD:** Općinski sud u Sarajevu

- RG traži poništenje rješenja tuženog o otkazu radnog odnosa. RG navodi da je radni odnos prestao jer je tražio putem suda naplatu neisplaćenih plata što tuženi smatra težom povredom radne obaveze. Ističe i da je pobijano rješenje doneseno nakon isteka roka iz čl.89 ZoR FBiH.
- Tuženi ističe da je tužitelj pristao na nagodbu (privatizacija) ispunivši anketni listić o privatizaciji kojim se odriče plate u korist radnog mjesta. Sklapanjem nagodbe o privatizaciji, radnicima koji su uradili isto su izmireni doprinosi, a tužitelj je pokrenuo tužbu za namirenje potraživanja plata.
- Tužitelj ističe manu volje – nije znao šta potpisuje kada je potpisao nagodbu; bio prisiljen i nije dobio primjerak nagodbe. Anketni listić tvrdi da nije potpisao.
- Tuženi je postupio protivno odredbi čl.90 ZoR, odnosno da je onemogućeno radniku da iznese svoju odbranu zbog otkaza usljed teže povrede radnog odnosa.
- Sud smatra da je podnošenje tužbe sudu radi isplate neisplaćenih plata pravo tužitelja i ne čini teži prestup ili težu povredu radnih obaveza (šta je teži prestup definisano i Pravilnikom o radu tuženog).
- Poslodavac ne može bez saglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema njemu naplatiti uskraćivanjem isplate plata ili nekog njenog dijela.
- Tuženi prekršio i odredbe čl.92.ZoR – nije pribavljeno mišljenje Vijeća zaposlenika, koje je bio obavezan pribaviti čime je tužena postupila protivno odredbama ZoR-a i Pravilnika o radu.

## **ANALIZA PREDMETA NEVLADINIH ORGANIZACIJA - PRUŽALACA BESPLATNE PRAVNE POMOĆI**

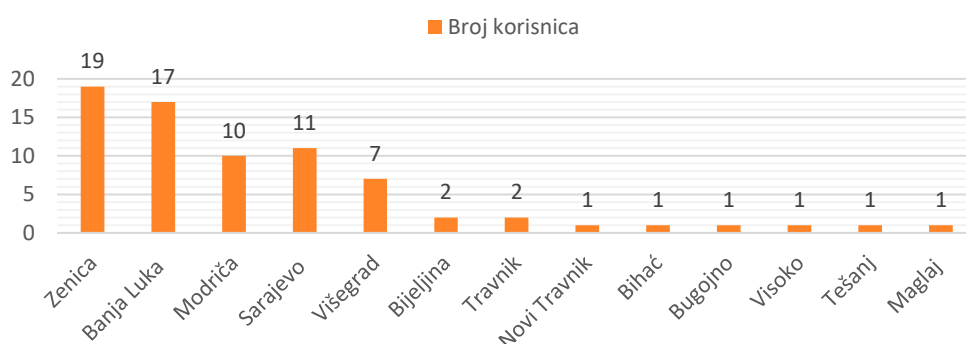
U okviru projekta “Unapređenje položaja žena u radnim odnosima i prevencija diskriminacije na osnovu roda/pola u Bosni i Hercegovini”, u periodu od marta do septembra 2020.godine za besplatan pravni savjet i besplatnu pravnu pomoć obratile su se 82 korisnice pravnim savjetnicama u organizacijama širom Bosne i Hercegovine koje su u saradnji za Fondacijom udruženih žena u Banja Luci realizovale projekat. Organizacije su vodile evidenciju o pruženoj pravnoj pomoći prema kreiranom obrascu, po kojem je rađeno prikupljenje i obrada podataka za ovu analizu (obrazac dostupan u Aneksu 1). Organizacije koje su pružale pravnu pomoć i čiji predmeti su obrađeni u ovom dijelu analize su:

- Udruženje građana „Budućnost“ – Modriča
- Fondacija lokalne demokratije – Sarajevo
- Centar ženskih prava – Zenica
- Fondacija Lara - Bijeljina
- Udruženje žena most – Višegrad.

Predstavnik NVO Ženski centar Trebinje je također učestvovao u realizaciji projektnih aktivnosti ali u periodu od marta do septembra 2020.g. nijedna žena se nije obratila za pravnu pomoć i podršku u oblasti radnih odnosa i diskriminacije, i pored medijske promocije besplatne pravne pomoći.

Pravna pomoć je pružena za korisnice iz 13 gradova u BiH, a najviše prijavljenih slučajeva povreda radnih prava i rodno-zasnovane diskriminacije je u bilo u Zenici (19).

BROJ KORISNICA PREMA PREBIVALIŠTU

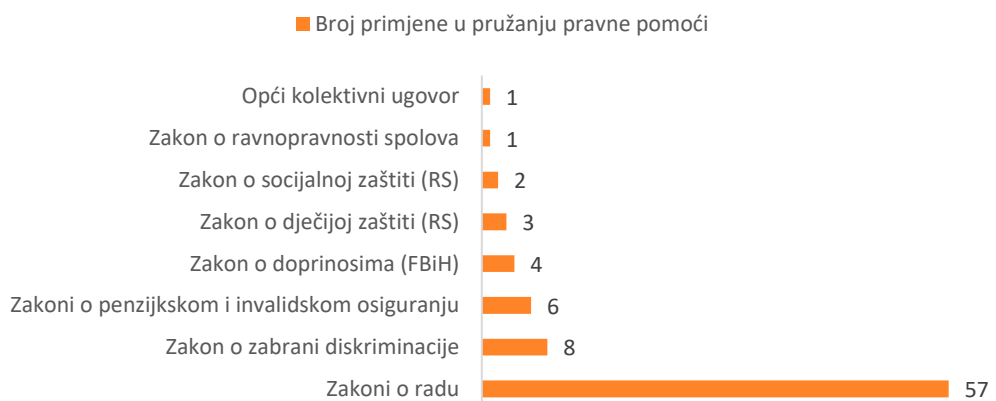


Prema dostavljenim podacima organizacija, individualnih obraćanja bilo je ukupno 74, dok se 8 žena obratilo u ime grupe kolega/ica kojima su ugrožena radna prava. Kod grupnih slučajeva radilo se o grupama od dvije do dvadeset osoba (sve ženskog spola) čija su radna prava povrijeđena.

*PRIMJER Zaposlenica se obratila organizaciji u ime kolektiva grupe zaposlenica, zbog prekida ugovora o radu. Poslodavac je predložio prekid radnih odnosa za sve uposlenice i predložio da dolaze na posao i nastave raditi na "crno" i da primaju naknadu sa biroa a da će ih nakon 3 mjeseca ponovno zaposliti. Pruženi su usmeni savjeti, ali postupak za zaštitu prava nije pokrenut. Nema daljih informacija.*

Organizacije su u toku pružanja zaštite najčešće koristile zakone o radu (entitetski zakoni o radu), u 57 slučajeva. Slijedi primjena Zakona o zabrani diskriminacije (8 slučajeva), Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (6), te zakona o doprinosima (4). Zakon o ravnopravnosti spolova je naveden samo u jednom slučaju, u kombinaciji sa ZoR-om i Zakonom o zabrani diskriminacije.

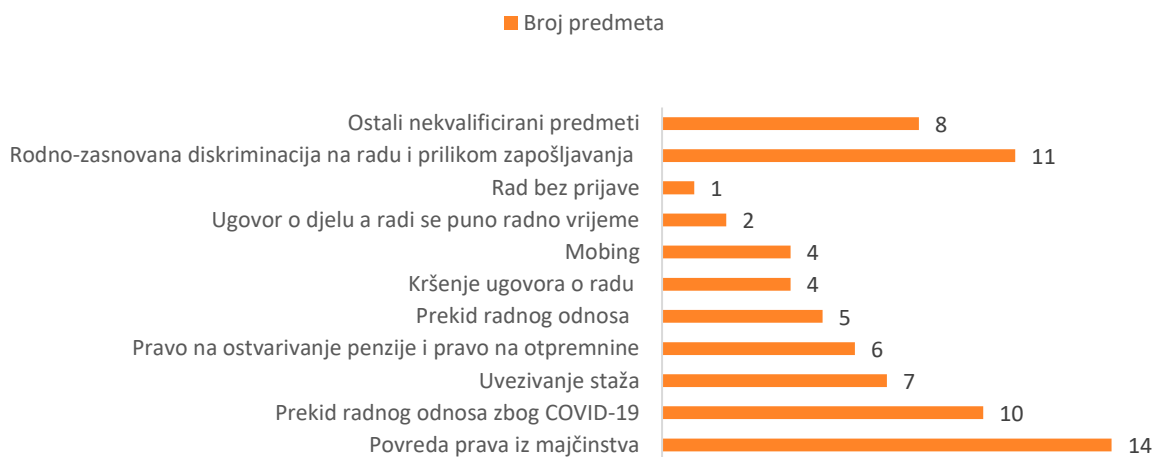
#### ZAKONI KORIŠTENI U PRUŽANJU PRAVNE POMOĆI



Pravnu pomoć su tražile 62 korisnice, a pravni savjet njih 12. Od ukupnih obraćanja za pravnu pomoć, 11 korisnica se obratilo zbog diskriminacije koja je zasnovana na rodu/spolu. Najveći broj slučajeva povrede radnih prava uzrokovan je pandemijom COVID-19.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Stanje nesreće u BiH je proglašeno 17. marta 2020.; u FBiH stanje prirodne nesreće proglašeno 16. marta 2020. a ukinuto 29. maja 2020; vanredno stanje u RS je proglašeno 28. marta 2020. i ukinuto 21. maja 2020; u BDBiH stanje prirodne nesreće proglašeno 11. marta 2020.godine.

## PREGLED VRSTA POVREDA RADNIH PRAVA (PРАВNA KVALIFIKACIJA)



Podaci sugerišu da su žene u značajno većem broju u odnosu na muškarce ostajale bez posla tokom pandemije COVID 19. Podaci sindikata u FBiH sugerišu da je od januara do aprila ove godine zaprimljeno 89 žalbi, od čega više od polovice čine žalbe žena koje se odnose na premještanje unutar organizacije, uskraćivanje odmora, pritisak da se radi na poslovima koji nisu ustanovljeni u ugovorima, mobing na radnom mjestu, problemi s javnim prevozom i drugi.<sup>14</sup> Isti nalazi su i organizacija koje su pružale pravnu pomoć: korisnice zaposlene u privatnom sektoru suočavale sa brojnim nepravdama na radnom mjestu kao što su neplaćeno prinudno odsustvo - prinudni odmor (neplaćeno odsustvo) koje će im se računati kao godišnji odmor; smanjenje plate ili čak otkaz ugovora o radu. Nadalje, pojavljuje se i rad 'na crno' (bez isplata plata) te zaključenje ugovora o djelu a radnice zapravo rade puno radno vrijeme.

---

**PRIMJER** *Poslodavac je uputio zaposlenicu na godišnji odmor zbog situacije sa COVID-19, navodeći kao razlog smanjen obim posla i da će zbog toga biti u statusu neplaćenog godišnjeg odmora. Zaposlenica je upućena da se žali u okviru institucije i/ili radnoj inspekciji, međutim nije uspjela ostvariti zaštitu. Po isteku ovako određenog neplaćenog godišnjeg odnora, zaposlenica je vraćena na posao.*

---

Unutar povreda prava iz majčinstva se ponavlja problem isteka ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme trudnoće, te prestanak radnog odnosa na neodređeno zbog trudnoće. Korisnice su se obraćale i zbog materinskog dodatka/prava na

---

<sup>14</sup> Treći feministički ekonomski forum, *Rodna perspektiva COVID-19*. Friedrich Ebert Fondacija, dostupno na: [https://www.fes-bosnia-and-herzegovina.org/fileadmin/user\\_upload/documents/FEF\\_2020\\_F\\_rodna\\_perspektiva\\_covid-19\\_Preporuke\\_FINAL.pdf](https://www.fes-bosnia-and-herzegovina.org/fileadmin/user_upload/documents/FEF_2020_F_rodna_perspektiva_covid-19_Preporuke_FINAL.pdf).

porodiljsku naknadu te prava u slučaju rođenja trećeg djeteta. Registrovani su slučajevi (2) sporazumnog raskida radnog odnosa zbog trudnoće zaposlenice, uz usmeno obećanje poslodavca o povratku na posao nakon poroda. Spolna diskriminacija na intervjuu za posao je također registrovana, gdje je korisnici postavljeno pitanje koliko ima djece i planira li imati još djece.

*PRIMJER Za pravnu pomoć se obratila žena kojoj nakon porodiljskog bolovanja nije ponuđeno produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, a ugovor se prije trudnoće produžavao na 3 mjeseca. Kod poslodavca je bila zaposlena godinu dana i tri mjeseca. U tom periodu je zbog rizične trudnoće skoro svih 9 mjeseci bila na trudničkom bolovanju. Nakon porodiljskog odsustva dobila je rješenje o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme zbog smanjena obima posla kao posljedicu pandemije COVID-19. Nije bilo mogućnosti za pružanje adekvatne pravne pomoći jer je otkaz podveden kao smanjen obim posla a ne može se dokazati da je najveći problem bila trudnoća.*

Povreda prava je izrazito više zastupljena u privatnom (48 slučajeva) nego u javnom sektoru (13). Povreda prava u civilnom sektoru u posmatranom periodu nije bilo. Tek se jedna zaposlenica na rukovodećoj poziciji obratila za pravnu pomoć (iz javnog sektora, zbog diskriminacije u napredovanju), dok su uz izuzetak nekoliko nezaposlenih korisnica, sve druge korisnice na poziciji zaposlenika-osoblja (ne rukovodeći kadar).

#### PREGLED KORISNICA PREMA TRENUTNOM RADNOM MJESTU



Organizacijama – pružaocima besplatne pravne pomoći su se obraćale i nezaposlene žene u svrhu informisanja o zakonima i pravima, a najčešće o pravima porodilja. Svim korisnicama su pruženi pravni savjeti, konsultacije i pravna pomoć te su posavjetovane o preduzimanju sljedećih koraka. Najčešći oblici pomoći su pruženi u vidu usmenih i pismenih savjeta, te sačinjavanja pismena u okviru pravnih postupaka za ostvarivanje prava (penziono, dječiji doplatak, uvezivanje staža).

Nažalost, veliki broj korisnica se nije osjećalo dovoljno ohrabreno da preduzme dalje korake i zaštiti svoja prava, te su ili odustale od daljeg obraćanja institucijama/mehanizmima zaštite ili nema povratnih informacija kako se dalje odvijala situacija u pogledu zaštite i ostvarivanja prava (korisnice nakon inicijalnog sastanka se više nisu javljale). Korisnice su isticale da nisu spremne na sudsku zaštitu zbog straha od gubitka posla. Tek je za dva slučaja, od njih 82, evidentirano pozitivno rješenje i to bez pokretanja postupaka. Naime, nakon obraćanja organizacijama za pravnu pomoć, iste su se kao punomoćnici zaposlenica obratili poslodavcima nakon čega su problemi (isplata otpremnine i nezakonit prestanak ugovora o radu) riješeni kod poslodavca.

Upravo su interni mehanizmi, odnosno mehanizmi u okviru poslodavca/radnog mjesta bili najčešće korišteni u ostvarivanju zaštite. Ovdje treba naglasiti nespremnost korisnica da pokreću postupke pred zvaničnim institucijama (nije zabilježen nijedan pokrenuti sudski spor ili postupak pred Institucijom obudsmans BiH u posmatranom periodu) i u tom kontekstu vrlo ograničenu efikasnost unutar internih mehanizama na koje su poružaoci zaštite bili limitirani. Čak i kod mogućnosti anonimnih prijava inspekcijama rada, korisnice su i dalje bile suviše uplašene od gubitka posla ili odmazde da to učine.

U praćenom periodu, jedan slučaj povrede radnih prava žena je poprimio velike razmjere – kako u broju zaposlenica na koje se odnosio tako i u pogledu mogućnosti zaštite prava. Sudski postupci za zaštitu su u toku u vrijeme pisanja ove Analize, no u nastavku se donose podaci o samom slučaju masovnih otkaza u tvornici obuće (2020.godina).

---

#### *PRIMJER*

1. *Pružateljice pravne pomoći iz Udruženja građana „Budućnost“ Modriča kroz dugogodišnji rad pružanja besplatne pravne pomoći često su se susretali sa radnicama fabrike, koje su bile maltretirane od strane vlasnika fabrike. Nedovoljno osnažene, i u strahu od prijavljivanja radnice su se često obraćale za ljekarsku podršku u oblasti mentalnog zdravlja. A do vrhunca kršenja prava i maltretiranja radnica dolazi u jeku pandemije.*
2. ***Tokom COVID-19 svakodnevno su im se obraćale grupe radnica koje su preko noći ostajale bez posla, pri čemu su kršena prava na korištenje godišnjeg odmora, nije isplaćena otpremnina, nisu uplaćeni porezi i doprinosi, radnice su dobijale otkaz putem telefonskog poziva dok su bile na bolovanju itd. Jedna radnica je otpuštena u petom mjesecu trudnoće.***
3. ***Sa 30.07.2020. godine otpušteno je ukupno 85 radnika/radnica.***
4. *Vlasnik fabrike je manipulisao radnicama na razne načine te je u nekoliko slučajeva primorao radnice da potpišu dokument o Prestanku radnog odnosa u kojem je naveo da Ugovor o radu prestaje da važi jer je radnica samovoljno napustila radno mjesto.*
5. *Udruženje građana „Budućnost“ se obratilo vlasniku fabrike sa Zahtjevom da ispuni sva zakonom propisana prava iz radnih odnosa. Predloženo je da mirnim putem sporazumno isplate obaveze koje imaju*

*prema radnicima ili će se u suprotnom u ime njih pokrenuti spor kod nadležnog suda.*

- 6. Preduzeće nije reagovalo na ovaj zahtjev te se obraćaju inspekciji rada pismenim putem u ime nekoliko radnica. Inspekcija je dolazila u preduzeće nakon čega je jedna od radnica koja je u momentu otkaza bila trudna, vraćena na posao. Takođe, jedna žena kojoj je Udruženje sačinilo žalbu na rješenje o otkazu ugovora o radu takođe je vraćena na posao.*
- 7. Za ostale radnice inspekcija nije mogla ništa da uradi, te se Udruženje „Budućnost“ obraća Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Proces je trajao veoma dugo i bez uspjeha.*
- 8. Udruženje je u saglasnosti sa radnicama pokrenilo sudski spor. Angažovan je advokat koji radnice zastupa besplatno te su sudski sporovi u toku.*

*Podatke o slučaju je ustupilo Udruženje „Budućnost“ Modriča za potrebe ove analize.*

---



---

## PREPORUKE

---

- Podaci o rasprostranjenosti diskriminacije u oblasti rada trebaju se uzeti u obzir u izradi javnih politika djelovanja, osmišljavanju aktivnosti za podizanje nivoa svijesti i organizovanju obuka za pravne stručnjake.
- Unaprijediti znanja predstavnika pravosuđa u pogledu predmeta diskriminacije na radu, posebno u odnosu na provođenje odredbi o teretu dokazivanja.
- Unaprijediti znanja sudova za pravilno razmatranje preporuka Institucije ombudsmana kada se one jave kao dokazno sredstvo u postupcima po Zakonu o zabrani diskriminacije.
- Potaknuti upotrebu Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti spolova u postupcima kojima se rješava o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radu.
- Unaprijediti znanja zastupnika (advokati, pružaoci pravne pomoći) u postupcima zaštite u slučajevima rodno-zasnovane diskriminacije, posebno u oblastima postavljanja anti-diskriminacijskih tužbi i obezbjeđenja dokaznog materijala.
- Kontinuirano jačati kapacitete nevladinih organizacija za pružanje pravne i senzibilisane pomoći iz oblasti rada i diskriminacije.
- Osnažiti ulogu sindikata u pružanju pomoći pri ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije, imajući u vidu da Zakon o zabrani diskriminacije omogućava sindikatima da preuzmu aktivnu ulogu u postupcima kao umještači, kroz kolektivne tužbe, ili kao pravni zastupnici tužitelja.
- Poticati i podržavati razvoj efikasnih internih mehanizama za slučajeve diskriminacije na radu (pravilnici o radu, kolektivni ugovori, postupci kod poslodavca za prijavu i rješavanje u slučaju diskriminacije – posebno u odnosu na seksualno uznemiravanje) uz opšte podizanje svijesti radnika/ca o prekluzivnim rokovima za pokretanje sudskih postupaka.
- Promovisati prva žena u radnim odnosima radi pravovremenog prepoznavanja kršenja prava i zaštite prava.
- Unaprijediti međusobne saradnje između relevantnih aktera (sudovi, sindikati, nevladine organizacije) u cilju razmjene, znanja, iskustava i poboljšanja primjene zaštite od diskriminacije na radu.

Aneks 1: primjerak formulara za evidenciju predmeta pružatelja pravne pomoći

## **EVIDENCIJE O PRUŽENIM USLUGAMA U OKVIRU PRAVNE POMOĆI IZ OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA**

Naziv organizacije:

Period angažmana:

Područje pružanja pravne pomoći (teritorija na kojoj je dostupna Vaša pravna pomoć):

Vrste pravne pomoći (označiti sve vrste koje imate):  online  uživo  telefon  mail  teren  drugo:

Datum obraćanja	Spol	Individualno ili grupno obraćanje <sup>15</sup>	Vrsta povrede prava <sup>16</sup>	Da li je uslovljena rodom/spolom	Sektor poslodavca (privatna/javna/NVO)	Oblast rada/djelatnosti <sup>17</sup>	Vrsta pružene pomoći <sup>18</sup>	Povratne informacije	Nastavak pružanja pomoći <sup>19</sup>	Rezultat

<sup>15</sup> Ako se obratilo više osoba za isti problem, molimo unijeti koliko

<sup>16</sup> Opisati prema pravnoj/zakonskoj kvalifikaciji (npr. diskriminacija u napredovanju, otkaz zbog trudnoće, povreda prava iz majčinstva, mobing, pravo na odmor...)

<sup>17</sup> Npr: trgovina, ugostiteljstvo, obrazovanje, zdravstvo...

<sup>18</sup> Pravne (precizirati: konsultacije, izrada podnesaka, zastupanje. I sl); navesti ako su pružene usluge psihološke pomoći ili predložene (van Vaše organizacije ako ih ne pružate)

<sup>19</sup> Opisati ako se slučaj nastavlja: pregovori, konsultacije, pokretanje postupaka.

## **KORIŠTENI IZVORI**

*Analiza odgovora pravosuđa na izazove diskriminacije u Bosni i Hercegovini.* Misija OSCE u Bosni i Hercegovini, 2018, <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/400553>

Gaćanica, L. *Rodno zasnovana diskriminacija na radu u Bosni i Hercegovini.* Helsinški parlament građana Banja Luka, 2019, <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-rad-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>

Jovanović, M. i Trlin, D. Istraživanje sudske prakse u području antidiskriminacijske zaštite u Bosni i Hercegovini u *Suzbijanje diskriminacije: Uloga pravosuđa*, Fondacija Heinrich Böll, Sarajevo, 2018

*Procjena rada institucija Bosne i Hercegovine u borbi protiv diskriminacije.* Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, 2019, <https://www.osce.org/bs/mission-to-bosnia-and-herzegovina/414674>

Treći feministički ekonomski forum, *Rodna perspektiva COVID-19.* Friedrich Ebert Fondacija, [https://www.fes-bosnia-and-herzegovina.org/fileadmin/user\\_upload/documents/FEF\\_2020\\_F\\_rodna\\_perspektiva\\_covid-19\\_Preporuke\\_FINAL.pdf](https://www.fes-bosnia-and-herzegovina.org/fileadmin/user_upload/documents/FEF_2020_F_rodna_perspektiva_covid-19_Preporuke_FINAL.pdf)

### **Zakoni**

Zakon o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom, „Službene novine FBiH”, broj: 36/99, 54/04, 39/06 i 14/09

Zakon o radu Federacije BiH, „Službene novine Federacije BiH, broj 26/16

Zakon o radu Republike Srpske, „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj: 1/16

Zakon o radu Brčko distrikta, "Službeni glasnik Brčko distrikta BiH", br. 34/2019 i 2/2021

Zakon o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik BiH" broj 59/09 i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije, "Službeni glasnik BiH" broj 66/16

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini – prečišćeni tekst, "Službeni glasnik BiH" br. 32/10

Zakon o radnim odnosima u državnim organima Republike Srpske, "Službeni glasnik RS", br. 11/1994, 6/1997, 16/2002 - dr. zakon, 96/2003, 118/2008 - dr. zakon i 43/2010 - dr. zakon

## Presude

Broj	Sud	Datum
65 0 P 308022 12 P	Općinski sud u Sarajevu	27.12.2013.
65 0 Rs 449587 15 Rs 2	Općinski sud u Sarajevu	5.4.2016.
65 0 P 061403 08 P	Općinski sud u Sarajevu	16.4.2009.
65 0 P 043420 07 P	Općinski sud u Sarajevu	9.10.2008.
PR-597/05	Općinski sud u Sarajevu	3.7.2006.
65 0 P 044101 04 P	Općinski sud u Sarajevu	29.9.2008.
71 0 Rs 230938 16 Rs	Osnovni sud Banja Luka	15.5.2017.
71 0 P 076346 09 P	Osnovni sud u Banja Luci	21.4.2011.
71 0 P 051577 04 P	Osnovni sud u Banja Luci	21.4.2010.
71 0 Rs 113646 11 Rs	Osnovni sud u Banja Luci	27.4.2015.
71 0 P 025084 07 P	Osnovni sud u Banja Luci	8.2.2008.
P-56/04-I	Osnovni sud Brčko distrikta	1.7.2005.
96 0 P 053763 13 P	Osnovni sud Brčko distrikta	14.10.2014.
96 0 rs 103133 17 Rs	Osnovni sud Brčko distrikta	26.7.2018.
96 0 Rs 014770 10 Rs	Osnovni sud Brčko distrikta	18.5.2011.
96 0 Rs 006385 10 Rs	Osnovni sud Brčko distrikta	30.6.2010.

## Neobjavljeni izvori

Popis Evidencije o pruženim uslugama u okviru pravne pomoći iz oblasti rada i zapošljavanja za period mart do septembar 2020.godine, organizacija: Udruženje građana "Budućnost" – Modriča, Fondacija lokalne demokratije – Sarajevo, Centar ženskih prava – Zenica, Fondacija Lara – Bijeljina, Udruženje žena most – Višegrad.



