



Ured u Sarajevu

Broj: **Ž-SA-06-870/10**

Datum: 02.02.2011.godine

Radio televizija Federacije BiH
Bulevar Meše Selimovića 12
71 000 Sarajevo

PREPORUKA

u vezi sa žalbom Duške Jurišić **Radio televiziji Federacije Bosne i Hercegovine**

I. UVOD

U Instituciji ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: Institucija ombudsmena), dana 22.06.2010. godine zaprimljena je žalba **Duške Jurišić** pod brojem: Ž-SA-06-870/10, a radi mobinga na poslu počinjenog od strane Radio televizije Federacije Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: RTV FBiH).

Iz navoda žalbe proizilazi da je žaliteljica, nakon neočekivanog razrješenja Odlukom generalnog direktora, broj: 4110-02/29 od 18.01.2010 godine, sa pozicije urednice Informativnog programa RTV FBiH u Sektoru za produkciju i emitovanje TV programa (u daljem tekstu: IP) izložena javnim, neargumentiranim napadima usmjerenim na njen lični i profesionalni život. Prema navodima žalbe, ovo uključuje niz radnji počinjenih od strane RTV FBiH, a koje su kod žaliteljice prouzrokovale stres, zdravstvene probleme, i u cjelini se negativno reflektira na održavanje žaliteljicinih profesionalnih sposobnosti. Ove radnje su imale za posljedicu i ekonomsko ugrožavanje žaliteljice, jer su prouzrokovale drastično smanjenje plaće uz prijetnju otkazom. Posebno je zabrinjavajuće da RTV FBiH kao poslodavac, ne samo da je, prema navodima žalbe, poduzimala aktivnosti koje ugrožavaju prava žaliteljice, već i propuštanjem da uključi subjekte koji bi trebali osigurati zaštitu prava žaliteljice, prvenstveno sindikat i vijeće uposlenika, dalje

ugrožavala njenu poziciju. Na ovaj način, žaliteljica je bila isključena iz radnog okruženja i udaljena od svojih radnih kolega.

Ombudsmeni za ljudska prava BiH su žalbu žaliteljice Duške Jurišić razmotrili u okviru odredbi Zakona o zabrani diskriminacije,¹ Zakona o ravnopravnosti spolova,² te međunarodnih standarda koje je BiH ratificirala, a kojim se zabranjuju svi oblici diskriminacije, što se prvenstveno odnosi na Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama i Protokol 12 uz Evropsku konvenciju.

II. ČINJENIČNO STANJE

2.1. Postupak pred Institucijom ombudsmena

1. Institucija ombudsmena je shodno odredbama člana 23 i 25 Zakona o ombudsmenu za ljudska prava BiH³ i člana 17 Pravila za funkcionisanje Institucije ombudsmena,⁴ a postupajući po žalbi žaliteljice Duške Jurišić dana 23.06.2010.godine, od RTV FBiH zatražila izjašnjenje u vezi sa žalbenim navodima, ukazujući da shodno članu 15 Zakona o zabrani diskriminacije, *teret dokazivanja na onome ko krši prava, odnosno navodni prekršilac je dužan da dokaže da nije prekršio princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije.*
2. Dana 20.07.2010. godine, Institucija ombudsmena zaprimila je odgovor RTV FBiH, akt broj: 4110-02/429 od 16.07.2010. godine u kojem se između ostalog navodi *“da ne stoje navodi uposlenice da se radi o mobingu po Zakonu o zabrani diskriminacije, već se radi o klasičnom razrješenju koje poslodavac može izvršiti po osnovu ovlaštenja koje mu daje Statut RTVFBiH.”*
3. U navedenom izjašnjenju, RTV FBiH nadalje ističe da *„česta promjena radnog mjesta i okruženja u bitnim institucijama BiH kao i medijskim kućama govori o nespornom kvalitetu u radu na novinarskim i uređivačkim poslovima koje je obavljala gđa Jurišić. Zbog svojih nespornih kvaliteta u radu gđa Jurišić je imenovana 15.04.2008, a potvrđena*

¹ „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj 59/05

² „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj: 16/03, 102/09, Prečišćeni tekst: 32/10.

³ „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj: 19/02, 35/04 i 32/06

⁴ „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, broj: 45/04.

10.11.2008.godine na mjesto urednika IP Sektora za produkciju i emitovanje tv programa, što je najodgovornija urednička pozicija na RTV FBiH“.

4. RTV FBiH kao poslodavac navodi da **nema osnova da žaliteljica tvrdi da je izložena diskriminaciji u obliku mobinga zbog činjenice da poslodavac ima pravo da ponudi ugovor pod izmjenjenim okolnostima** i da je žaliteljici ponudom ugovora o radu na poslovima urednice - producentice ponuđen bolje pozicioniran i plaćen posao u odnosu na poziciju urednice 1 na koju zaposlenica polaže puno pravo.
5. RTV FBiH u svom izjašnjenju na dopis Institucije ombudsmena nije učinio upitnim kvalitet rada uposlenice nego njen odnos sa ostalim uposlenicima i njen način rada, te se u dopisu ističe da je njen način rada bio presudan da se razrješi sa mjesta dužnosti urednice IP Sektora za produkciju i emitovanje TV programa. Ovo stajalište je potvrđeno i priloženim izjašnjenjem izvršnog direktora Sektora za produkciju i emitovanje TV programa Zvonimira Jukića i sadašnjeg urednika IP Željka Tice, te reportera Sinana Šarića.
6. RTVFBiH u svom izjašnjenju, iako tvrdi da je uposlenici ponuđen bolje pozicioniran i plaćen posao, ističe da je drastično smanjene plaće logično i da se **„promjenom ugovora o radu mijenja i visina plaće, a isto tako logično je da je rukovodeća pozicija bolje plaćena od individualne“**.
7. RTVFBiH osporava ugrožavanje radno-pravnog statusa i postojanje prijetnje otkazom jer navode da se iste ne mogu dokumentovati, te osporava postojanje mobinga **tražeći da se obrazloži koji su elementi mobinga vršeni na uposlenicu i s kojim motivom**.
8. Uz izjašnjenje, RTVFBiH je priložila i odgovor izvršnog direktora Sektora za produkciju i emitovanje TV programa od 01.07.2010.godine, u kojem se tvrdi da **„tjedna emisija ‘Pošteno’ koju je žaliteljica Duška Jurišić radila završila je svoje emitiranje prema planu završetka svih periodičnih emisija FTV-a, a uoči ljetne šeme emitiranja, a koja je ove godine započela ranije zbog Svjetskoga nogometnoga prvenstva (znači da je neistinita konstatacija „prijevremeno i neobjašnjivo gašenje emisije“)“**. Nadalje, u odgovoru izvršnog direktora Jukića, a vezano za navode žaliteljice o budžetu emisije, ističe se da je **„budžet u cijelom razdoblju planiran sukladno kvaliteti i rejtinzima gledanosti koji je emisija postizala, kao i s općim planovima potrošnje uključujući mjere štednje koje su naložene od hijerarhijskih jedinica unutar kuće, a koje su podrazumjevale opće smjtanjenje budžeta“**.

9. U svojoj izjavi, novopostavljeni odgovorni urednik IP Željko Tica, a u vezi sa programskom šemom, u cjelosti je dao izjavu identičnu izjavi direktora Sektora za produkciju i emitovanje TV programa Zvonimira Jukića.
10. RTVFBiH je priložila izjavu Sinana Šarića, novinara, koji je iz redakcije emisije „Pošteno“ premješten u redakciju „DESK“ i to na osnovu usmene odluke odgovornog urednika Željka Tice, a što se desilo, prema izjavi novinara Šarića, dvije sedmice nakon smjene Duške Jurišić s mjesta odgovorne urednice IP-a, s obrazloženjem da je „došlo do viška radnika u redakciji „Pošteno“.“ Novinaru Šariću je također rečeno da je ta odluka konačna i bez mogućnosti odlaganja i promjene, i bez obzira na zahtjev žaliteljice Jurišić da novinar Šarić ostaje u redakciji „Pošteno“, a da se novinarka Nadžida Čano rasporedi u „DESK“. Ovaj zahtjev žaliteljice je urednik Tica odbio s obzirom da je u emisiji Dnevnik 2 veća potreba za muškim glasom.
11. Razmatranjem unutrašnje strukture RTV FBiH, posebno rukovodećih pozicija, Institucija ombudsmena primjećuje da su u FTV rukovodioci dominantno osobe jednog spola, to jest, da su muškarci, i to članovi upravnog odbora, generalni direktor, izvršni direktor, urednik IP (po novoj organizaciji urednik TV programa i multimedije), a koji je došao na mjesto žaliteljice, što ukazuje i na postojanje diskriminacije žaliteljice po osnovu spola.

2.1. Postupak pred sudom

12. Paralelno sa obraćanjima Instituciji ombudsmena, žaliteljica je nakon iscrpljenja pravnih lijekova unutar RTV FBiH zaštitu zatražila na sudu, podnoseći tužbu Općinskom sudu u Sarajevu radi poništenja odluke o razrješenju, broj: 4110-02/29 od 18.01.2010.godine i rješenja broj: 4110-21-03/407 od 18.01.2010.godine.
13. Institucija ombudsmena je postupajući po zahtjevu Udruženja “BHN novinari”, monitorirala ovaj sudski postupak, a koji je u cjelosti bio sproveden u skladu sa odredbama člana 6 Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, odnosno žaliteljici je osigurano pravo na pravično suđenje u razumnom roku pred nezavisnim i nepristrasnim sudom.
14. Dana 08.11.2010.godine, Općinski sud u Sarajevu donio je presudu, broj: 65 0 Rs 130008 10 Rs, a kojom se **“utvrđuje da je odluka o razrješenju urednika IP RTVFBiH broj: 4110-**

02/29 od 18.01.2010.godine nezakonita i ništava, te se tužitelji uspostavljaju sva prava koja je imala iz ugovora o radu, broj: 4110-25-03/10 od 01.12.2008.godine”.

15. Dana 15.12.2010.godine, Općinski sud u Sarajevu donio je privremenu mjeru, broj: 65 0 Rs 130008 10 Rs kojom se RTV FBiH *“nalaže da predlagateljicu odmah vrati na radno mjesto urednika IP u Sektoru emitovanja TV programa FTV te da joj se uspostave sva prava koja je koristila do donošenja odluke o razrješenju”*, što je potvrđeno i Rješenjem o određivanju mjere osiguranja Općinskog suda u Sarajevu od 14.01.2011.godine, broj 65 0 Rs 130008 10 Rs. U ovom Rješenju stoji *da žalba ne zadržava izvršenje rješenja*. S tim u vezi, dana 17.01.2011. godine, Općinski sud u Sarajevu, donio je Zaključak, broj: 65 0 I 182117 11, a kojom se određuje provođenje mjere osiguranja određene Rješenjem 65 0 Rs 130008 10 Rs od 14.01.2011.godine.

2.3. Postupak nakon donošenja Odluke od strane Suda

16. Iako je Sud u svojim odlukama naložio RTV FBiH da žaliteljicu vrati na njeno radno mjesto i da žalba ne odlaže izvršenje, *RTV FBiH ignorirajući u cjelosti sudske odluke i sudski mehanizam kao najviši sistemski mehanizam zaštite građana u jednoj državi čija se prava krše, odbija da postupi po odlukama suda*, pravdajući to svojom planiranom unutrašnjom reorganizacijom, a što je istaknuto u Prigovoru protiv rješenja o određivanju mjere osiguranja, broj: 65-0-RE-130008-10-RS upućenom Općinskom sudu u Sarajevu dana 21.01.2011.godine.
17. Međutim, uvidom u druge relevantne dokumente, Institucija ombudsmena je utvrdila da iznošenjem ovakve tvrdnje u prigovoru, FTV pokušava “obmanuti” sud iz razloga što je reorganizacija u momentu podnošenja prigovora, iako sprovedena mimo zakonom utvrđene procedure (za reorganizaciju nije pribavljena saglasnost osnivača – Parlamenta FBiH, Samostalni sindikat nije bio uključen u skladu sa zakonom), već bila okončana. Prema toj reorganizaciji više ne postoji redakcija Informativnog programa FTV FBiH u Sektoru za produkciju i emitovanje TV programa, te samim tim ne postoji ni radno mjesto na koje bi se žaliteljica prema sudskoj odluci trebala vratiti. Na ovaj način, *iako ima sudsku odluku žaliteljica ne može ostvariti svoja prava, već se dodatno viktimizira, što šalje poruku da će svaki pokušaj ostvarivanja prava biti dodatno “sankcioniran”*.

III. RELEVANTNO ZAKONODAVSTVO

3.1. Međunaordni standardi

*Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*⁵

Član 2

2. Države članice ovog pakta obavezuju se da garantiraju da će sva prava koja su u njemu formulirana biti ostvarivana bez ikakve diskriminacije zasnovane na rasi, boji, spolu, jeziku, političkom ili kakvom drugom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, imovinskom stanju, rođenju ili kakvoj drugoj okolnosti.

Član 3

Države članice ovog pakta obavezuju se da osiguraju jednako pravo muškarcima i ženama da uživaju sva ekonomska, socijalna i kulturna prava koja su nabrojena u ovom paktu.

Član 7

Države članice ovog pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uvjetima za rad koji naročito osiguravaju:

1. nagradu koja minimalno osigurava svim radnicima:

(...)

(i) pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrijednosti bez ikakve razlike, a posebno žene moraju da imaju garanciju da uvjeti njihovog rada nisu gori od uvjeta koje koriste muškarci i primaju istu nagradu kao oni za isti rad;

*Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima*⁶

Član 26

Sva su lica jednaka pred zakonom i imaju pravo, bez ikakve diskriminacije, na jednaku zakonsku zaštitu. **Zakon treba da zabrani svaku diskriminaciju i da garantuje svim licima jednaku i djelotvornu zaštitu protiv diskriminacije bilo na osnovu rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i drugog mišljenja, nacionalnog i društvenog porijekla, imovine, roda ili bilo koje druge okolnosti.**

*Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena*⁷

Član 1

Za svrhe ove konvencije, izraz "diskriminacija žena" označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu spola, što ima za posljedicu ili cilj da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili vršenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena.

⁵ Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966. godine, stupio na snagu: 3. januara 1976.godine.

⁶ Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966. godine, stupio na snagu: 3. januara 1976.godine.

⁷ Odobrena i predložena za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine Ujedinjenih naroda 34/180 od 18. decembra 1979.godine. Konvencije je stupila na snagu: 3. septembra 1981.godine.

Član 11

“1. Države članice preduzimaju sve podesne mjere radi eliminiranja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena osigurala jednaka prava, a posebno:

(a) pravo na rad kao neotuđivo pravo svih ljudi;

(b) pravo na jednake mogućnosti zapošljavanja, uključujući i primjenu jednakih kriterija pri izboru kandidata za radno mjesto;

(c) pravo na slobodan izbor profesije i zaposlenja, pravo na unapređenje, sigurnost zaposlenja i sva prava i uslovi koji proističu iz rada, kao i pravo na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju, uključujući učenje u privredi, više stručno osposobljavanje i povremeno dodatno osposobljavanje;

(d) pravo na jednak nagradu, uključujući beneficije, kao i na jednak tretman za jednak rad i jednak tretman pri ocjenjivanju kvaliteta rada;(...)”

Europska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama:

Član 14 (Zabrana diskriminacije)

Uživanje prava i sloboda predviđenih ovom konvencijom osigurava se bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kao što su spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, sveza sa nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status.

Protokol broj 12. Europske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama:

Član 1 Opća zabrana diskriminacije

1. Uživanje svih prava određenih zakonom osigurat će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili drugi status.

2. Nikoga ne smiju diskriminirati javna tijela na bilo kojoj osnovi, kako je i navedeno u stavu 1.”

3.2. Zakonodavstvo BiH

Ustav Bosne i Hercegovine⁸

Član II stav 1.

„Bosna i Hercegovina i oba entiteta će osigurati najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda“.

Član II/4 (Nediskriminacija)

“Uživanje prava i sloboda, predviđenih u ovom članu ili u međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I ovog Ustava, osigurano je svim licima u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojem osnovu kao što je pol, rasa, boja, jezik, vjera, političko i drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.”

Zakon o zabrani diskriminacije

Član 2 (Diskriminacija)

⁸ „Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini“

(1) Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati 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 s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, spolnog izražavanja ili orijentacije, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima javnog života.

(2) Zabrana diskriminacije primjenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito: zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namijenjenih javnosti i javnim mjestima, te obavljanja privrednih aktivnosti i javnih usluga.

Član 3 (Oblici diskriminacije)

(1) Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2. ovog zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neko lice ili grupa lica dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od nekog drugog lica ili grupe lica u sličnim situacijama.

(2) Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovođenja nekog lica ili grupe lica u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druga lica.

Član 4 (Ostali oblici diskriminacije)

(...)

(3) **Mobing** je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

(...)

Član 6 (Oblast primjene)

Ovaj zakon primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, općinskih institucija i tijela, te pravnih lica s javnim ovlaštenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim a posebno u sljedećim oblastima:

a) zapošljavanja, rada i radnih uslova, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju kao i **radne uslove, naknade, napredovanja u službi i otpuštanja s posla;**

(...)

h) javnog informiranja i medija; (...)

Član 7 (Centralna institucija za zaštitu od diskriminacije)

(1) Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine (u daljnjem tekstu: Ombudsmen Bosne i Hercegovine).

(...)

(2) Ombudsmen Bosne i Hercegovine u okviru svoje nadležnosti:

(...)

i) daje mišljenja i preporuke s ciljem sprečavanja i suzbijanja diskriminacije, te predlaže odgovarajuća zakonska i druga rješenja nadležnim institucijama u Bosni i Hercegovini;

Član 15 (Teret dokazivanja)

(1) U slučajevima kada lice ili grupa lica navode činjenice u postupku iz člana 12. ovog zakona, potkrepljujući navode o tome da je zabrana diskriminacije prekršena, navodni prekršilac dužan je dokazati da nije prekršio princip jednakog postupanja ili zabrane diskriminacije u predmetu rasprave.

Član 18 *(Zaštita lica koje prijavljuje diskriminaciju ili učestvuju u postupku)*
Nijedno lice koje je prijavilo diskriminaciju ili učestvovalo u pravnom postupku za zaštitu od diskriminacije neće trpjeti nikakve posljedice zbog takvog prijavljivanja ili učestvovanja.

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini

Član 1

Ovim zakonom uređuje se, promovira i štiti ravnopravnost spolova i garantiraju jednake mogućnosti svim građanima, kako u javnoj, tako i u privatnoj sferi društva, te sprečava direktna i indirektna diskriminacija zasnovana na spolu.

Član 2

Spolovi su ravnopravni.

Puna ravnopravnost spolova garantira se u svim sferama društva, a naročito u oblasti obrazovanja, ekonomiji, zapošljavanju i radu, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.

Diskriminacija na osnovu spola i spolne orijentacije zabranjena je.

Član 3

Diskriminacija po osnovu spola, u smislu ovog zakona, predstavlja svako pravno ili faktičko, direktno ili indirektno razlikovanje, privilegiranje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na spolu zbog kojeg se pojedinkama/cima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području javnog života.

Diskriminacija može biti direktna ili indirektna.

Direktna diskriminacija po osnovu spola postoji kada je osoba bila tretirana, tretira se, ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu, u istoj ili sličnoj situaciji, a na osnovu spola.

Indirektna diskriminacija po osnovu spola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterij ili praksa jednaka za sve dovede u nepovoljan položaj osobu jednog spola u poređenju sa osobama drugog spola.

Diskriminacijom po osnovu spola ne smatra se norma, kriterij ili praksa, koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama.

(...)

Član 7

Svi su ravnopravni u procesu zapošljavanja po osnovu spola.

U suprotnosti je s ovim zakonom svaka diskriminacija zasnovana na spolu u procesu ponude zapošljavanja, otvorenog oglasa, postupku popune slobodnih radnih mjesta, radnog odnosa i otkaza radnog odnosa, osim u slučajevima predviđenim članom 3. st. 5. i 6. ovog zakona.

Član 8

Zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima je:

- neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;

- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;

(...)

- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko- fiziološkim potrebama zaposlenika oba spola;
- (...)
- **organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;**
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije utvrđene članom 3 st. 3. i 4. ovog zakona.

Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima utvrđenim stavom 1. ovog člana, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola.

Član 9

Opći i posebni kolektivni ugovori treba da budu usklađeni s odredbama ovog zakona i osiguraju ...jednake mogućnosti bez obzira na spol.

Sindikati i udruženja poslodavaca imat će posebnu ulogu u osiguranju jednake zaštite prava na rad i uslova pri zapošljavanju i osigurati a da ne postoji diskriminacija na osnovu spola među članovima, bilo da je direktna ili indirektna.

Zakon o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine

Član 1

1. Ombudsmen za ljudska prava Bosne i Hercegovine je nezavisna institucija uspostavljena u cilju promovisanja dobre uprave i vladavine prava, zaštite prava i sloboda fizičkih i pravnih lica, kako je zajamčeno posebno Ustavom Bosne i Hercegovine i međunarodnim sporazumima koji se nalaze u dodatku tog Ustava koja će s tim u vezi nadgledati aktivnosti institucija Bosne i Hercegovine, njenih entiteta i distrikta Brčko, u skladu sa odredbama ovog Zakona.

Član 2

1. Institucija će razmatrati predmete koji se odnose na slabo funkcionisanje ili povrede ljudskih prava i sloboda počinjene od strane bilo kojeg organa vlasti u Bosni i Hercegovini.

2. Institucija će djelovati po prijemu žalbe ili ex officio....

VII –Obaveza saradnje sa Ombudsmenom

Član 25

1. Organi vlasti u Bosni i Hercegovini obavezni su Instituciji pružiti odgovarajuću pomoć u istrazi i vršenju kontrole.

X - Preporuke

Član 32

1. Ombudsmen može dati preporuke organima vlasti u Bosni i Hercegovini

IV. NALAZ I MIŠLJENJE OMBUDSMENA

Kako se može utvrditi iz prezentiranih činjenica u konkretnom slučaju postoje dva pravna pitanja i to: povreda prava iz radnog odnosa, a što je predmetom sudskog spora i postojanje diskriminacije u vidu mobinga, diskriminacije na bazi spola i viktimizacije. Institucija ombudsmena je, poštujući svoj mandat centralne institucije za zaštitu od diskriminacije utvrđen u članu 7 Zakona o zabrani diskriminacije, istragu isključivo fokusirala na ispitivanje postojanja diskriminacije, a dokazi iz ostalih postupaka su korišteni u mjeri koliko je to bilo nužno za ovu istragu. Dakle, navodi žalbe podnesene Instituciji ombudsmena se prevashodno odnose na period nakon smjene žaliteljice s pozicije odgovorne urednice IP i odnose se isključivo na diskriminaciju. Istraga Institucije ombudsmena je pokazala sljedeće:

Iako je Institucija ombudsmena u svom zahtjevu upućenom RTV FBiH ukazala na odredbu člana 15 Zakona o sprečavanju diskriminacije, prema kojoj teret je dokazivanja u slučaju diskriminacije na navodnom prekršitelju, RTV FBiH u svom izjašnjenju je u potpunosti ignorirala ovu zakonsku odredbu, čak zahtjevajući *da im se obrazloži koji su elementi mobinga vršeni na uposlenici i s kojim motivom. Zakon o zabrani diskriminacije, a posebno međunarodni standardi su izričiti u pogledu tereta dokazivanja, a posebno u pogledu da se traži motiv jer to uopće i nije relevantno za dokazivanje postojanja diskriminacije.*

1. FTV kao označeni kršitelj je propustio da u svom izjašnjenju dokaže da radnje smjene sa pozicije urednice IP, ranijeg okončanja emisije “Pošteno” posebno u odnosu na druge emisije tog tipa, a pozivanjem na ljetnju programsku šemu, uz uvođenje dvije vanredne emisije u tom terminu, oduzimanje saradnika na emisiji, nedodjeljivanje konkretnih radnih zadataka, kao pojedinačne radnje nisu predstavljale uznemiravanje žaliteljice, koje zbog svog kontinuiteta, učestalosti u jednom kraćem vremenskom periodu se smatraju mobingom kao oblikom diskriminacije. RTV FBiH je propustila da dokaže da sve radnje za koje žaliteljica smatra da su mobbing nisu tačne i da se nisu desile. Nažalost dokazi koje je žaliteljica prezentirala ukazuju da je od strane kršitelja činjeno sve da se žaliteljica osjeća “nepoželjnom” u svojoj radnoj sredini i da treba da ode. Ovo je kod žaliteljice stvaralo strah, pojačan činjenicom da je bila izložena i određenim medijskim napadima na nacionalnoj osnovi a da njen poslodavac nije poduzeo mjere da je zaštiti, što je kod žaliteljice izazvalo

stres koji se odrazio negativno na psihičko i fizičko zdravlje žaliteljice zbog čega je morala zatražiti lječarsku pomoć.

2. Posebno je problematična kontradiktornost izjave RTV FBiH prema kojoj žaliteljica ima izvanredne profesionalne sposobnosti zbog kojeg je i bila raspoređena na mjesto urednice IP, a da je problem u njoj komunikaciji sa saradnicima. Ovo je značajno iz razloga što u izjavi na sudu, koju je dao izvršni direktor, potvrđeno je da je uređenje međuljudskih odnosa i upravljanje ljudskim resursima djelokrug njegovog opisa posla i radnih zadataka, dakle, da je „njegova nadležnost za ljudske resurse kao izvršnog direktora“. Ovo navodi na zaključak da je izvršni direktor propuštajući da osigura profesionalno upravljanje ljudskim resursima, odgovornost za loše međuljudske odnose “prebacio” na žaliteljicu., što je poslužilo kao obrazloženje za njenu smjenu i dalje udaljšavanje iz radnog okruženja.
3. Iako se Institucija ombudsmena isključivo fokusirala na diskriminaciju u konkretnom slučaju, ipak značajno je ukazati i da je Inspektor rada Kantona Sarajevo utvrdio određene nedostatke u primjeni propisa u oblasti rada od strane poslodavca, a iste se odnose na primjenu člana 23 Zakona o vijeću zaposlenika.⁹ Sa aspekta diskriminacije, ovo je značajno jer ukazuje na postojanje intencije za kreiranje okruženja u kojem se žaliteljica počela loše osjećati i bivati nepoželjna u svojoj radnoj sredini, jer su iz procesa konsultacija isključeni oni koji shodno članu 23 Zakona o vijeću zaposlenika moraju biti obavezno konsultovani.¹⁰
4. Ovakav odnos RTV FBiH je nastavljen čak i nakon donošenja odluke o vraćanju žaliteljice na poslove i radne zadatke urednice IP, što navodi na zaključak da RTV FBiH ne samo da nije poduzela mjere da zaštiti žaliteljicu, već poduzima dalje radnje, a gdje se prvenstveno misli na promjenu unutrašnje organizacije kojom je ukinuto radno mjesto na koje se

⁹ „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, broj:38/04

¹⁰ Član 23.

“Prije donošenja odluke značajne za prava i interese zaposlenika poslodavac se obavezno konsultuje sa vijećem zaposlenika o namjeravanoj odluci, a naročito kada se radi o:

– donošenju pravilnika o radu;

– namjeri poslodavca da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenika, ali najmanje petorici;

– planu zapošljavanja, premještanju i otkazu;

– mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu;

– značajnim promjenama ili uvođenju nove tehnologije;

– planu godišnjih odmora;

– rasporedu radnog vremena;

– noćnom radu;

– naknadama za izume i tehnička unapređenja;

– drugim odlukama za koje je kolektivnim ugovorom predviđeno konsultovanje vijeća zaposlenika u njihovom donošenju.“

žaliteljica treba vratiti. Dakle, RTV FBiH vrši i viktimizaciju žaliteljice u smislu člana 18 Zakona o zabrani od diskriminacije.

V. ZAKLJUČAK

Nedvojbeno da je RTV FBiH poduzimala, a nakon razrješenja žaliteljice sa dužnosti urednice u IP, niz pojedinačnih radnji koje su imale obilježje uznemiravanja, a koje zbog svoje kontinuiranosti u jednom vremenskom periodu, intenziteta, učestalosti, te isključenja vijeća uposlenika i sindikata iz postupka vezanog za status žaliteljice se smatraju mobingom. U svom izjašnjenju RTV FBiH nije ponudila relevantne dokaze kojima bi u smislu člana 15 Zakona o zabrani diskriminacije dokazala suprotno.

Pored navedenog, RTV FBiH je propustila da vodi računa o jednakoj zastupljenosti osoba oba spola u rukovodećoj hijerarhiji, a na mjesto koje je do tada obnašala žaliteljica postavio je osobu muškog spola, znajući da u cjelokupnoj rukovodećoj hijerarhiji dominiraju osobe muškog spola, čime je počinjena diskriminacija u smislu odredbi Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o zabrani diskriminacije.

RTV FBiH nepoduzimajući mjere na zaštitu žaliteljice, već nasuprot tome, izvršivši reorganizaciju na način da je "ukinuo" IP, a samim tim i radno mjesto žaliteljice, a ne uspostavivši ekvivalent radnog mjesta na koje bi žaliteljica bila raspoređena, započeo je viktimizaciju žaliteljice.

Sve navedeno je utjecalo na žaliteljicu na način da se osjeća da je poslodavac tretira drugačije u odnosu na druge uposlenike u njenom rangu i da je izložena stalnom pritisku. Ovakvo ponašanje poslodavca kod žaliteljice izaziva tjeskobu i određene zdravstvene probleme zbog čega je prinuđena i dalje tražiti pomoć ljekara.

Ombudsmeni za ljudska prava BiH na osnovu iznešenog a u smislu člana 7 stav 2 tačka i donose sljedeću

PREPORUKU

1. RTV FBiH treba da poduzme mjere kako bi se osiguralo izvršenje odluka Suda, Presuda Općinskog suda, broj: 65 0 Rs 130008 10 Rs od 08.11.2010.godine, Rješenje o određivanju privremene mjere osiguranja, broj: 65 0 Rs 130008 10 Rs od 15.12.2010.godine, Rješenje o određivanju mjere osiguranja, broj: 65 0 Rs 130008 10 Rs od 14.01.2011.godine i Zaključka kojim se određuje provođenje mjere osiguranja, broj: 65 0 I 182117 11 3 od 17.01.2011.godine, te da se žaliteljica vrati na radno mjesto koje je bilo predmetom sudskog spora, ili da joj se u skladu sa unutrašnjom sktrukturom uspostavljenom nakon reorganizacije ponudi ekvivalentno radno mjesto, čime bi prestali svi oblici diskriminacije.
2. Da RTV FBiH uz saglasnost žaliteljice inicira kod Udruženja medijatora postupak medijacije kao bi se riješila sva druga sporna pitanja koja su nastala kao posljedica diskriminacije, a što se prije svega odnosi na materijalnu i nematerijalnu štetu koju je žaliteljica pretrpjela, a čime bi se izbjeglo dalje vođenje skupih sudskih postupaka i zaštitio dignitet obje strane.
3. RTV FBiH je dužna da Instituciju ombudsmena izvjesti o realizaciji ove preporuke u roku od 20 dana od dana prijema iste.

Ombudsmeni Bosne i Hercegovine:



Jasminka Džumhur

Nives Jukić

Ljubomir Sandić

Dostavljeno:

1x naslovu

1x u spis

1x podnositeljici žalbe