



Broj: Ž-BL-06-544/19  
Dana, 11.11.2019. godine

Broj preporuke: P- 241/19

JKP „Čistoća“ d.o.o. Cazin  
Ul. Generala Izeta Nanića bb  
77 220 CAZIN

**PREPORUKA**  
*povodom žalbe Armina Velića*

**I Uvod**

Institucija Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine primila je, dana 22. 07. 2019. godine, žalbu Armina Velića iz Cazina (u daljem tekstu: podnosilac žalbe), povodom mobinga i zaštite radnih prava na radnom mjestu u JKP „Čistoća“ d.o.o. Cazin.

Navodi žalbe razmatrani su u okvirima Zakona o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine<sup>1</sup> i Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini<sup>2</sup>.

**II Postupak istrage**

Podnosilac žalbe navodi da duži vremenski period trpi mobing i različite oblike diskriminacije od strane direktora, a kao elemente mobinga navodi smještaj u neuslovnu kancelariju, neprimjeren i preteći vid komunikacije prilikom davanja zaduženja, onemogućavanje podnosioca žalbe da obavlja svoje ugovorne obaveze Stručnog saradnika za pravne i opšte poslove i javne nabavke što se konkretno odnosi na zastupanje preduzeća pred sudovima i upravnim organizacijama, izrade ugovora o radu i druge kadrovske poslove te verbalne prijetnje i vrijeđanje od strane direktora.

Podnosilac žalbe dalje navodi da su mu pojedini poslovi oduzeti u korist drugog lica koje nije po zakonu bilo ovlašteno za zastupanje preduzeća pred sudom i u suprotnosti sa tada važećom sistematizacijom. Takođe navodi da je godišnji odmor za 2018. godinu dobio tek sredinom mjeseca februara 2019. godine, i to na osnovu sedam pismenih zahtijeva na protokol preduzeća, kao i da Nadzorni odbor i Skupština Preduzeća nikada nisu odgovorili na njegovu informaciju, zbog čega sumnja da im informacija od 22.07.2019. godine nikada nije proslijeđena. Konačno navodi da je 19.06.2019. godine dobio pismenu opomenu pred otkaz ugovora o radu bez otkaznog roka, iako protiv nikada nije bio pokrenut disciplinski postupak, niti je Rješenje o izricanju opomene zasnovano na bilo kakvim materijalnim dokazima ili izjavama svjedoka.

<sup>1</sup> „Službeni glasnik BiH“ br. 32/00, 19/02, 34/05, 32/06

<sup>2</sup> „Službeni glasnik BiH“ br. 59/09 i 66/16

Zbog izazvanog stresa i pritiska, bio je prinuđen zatražiti ljekarsku pomoć, kojom prilikom mu je konstatovan povišen krvni pritisak.

U dopuni žalbe od 02.09.2019. godine, podnosilac žalbe, između ostalog navodi da je Nadzorni odbor odbio žalbu izjavljenu protiv Odluke direktora kojom mu je izrečena disciplinska mjera: Pismena opomena, da je 09.08.2019. godine Nadzorni odbor usvojio Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu kojim se samo njemu umanjuje koeficijent složenosti poslova koji se koristi kod obračuna plate a kojim je istovremeno svim radnicima u preduzeću izvršeno povećanje koeficijenta, da je Upravi preduzeća i drugim nadležnim institucijama skretao pažnju na zloupotrebe i nepravilnosti u radu preduzeća te da nije upoznat sa pravilnicima i internim aktima iako ima pravo na to kao radnik preduzeća.

Dana 01.08.2019. godine, institucija Ombudsmena za ljudska prava obratila se direktoru komunalnog preduzeća tražeći izjašnjenje na navode žalbe.

Kako u ostavljenom roku nije dostavljen odgovor, institucija Ombudsmena uputila je urgenciju dana 07.10.2019. godine.

U izjašnjenju direktora komunalnog preduzeća od 17.10.2019. godine navodi se da je kancelarija u kojoj je smješten podnosilac žalbe identična kao i ostale kancelarije u preduzeću, da je Kantonalni inspektor rada vršio uvid te nisu nađene nikakve nepravilnosti u pogledu prostora za rad, da se korespondencija sa radnicima obavlja pismenim putem preko dostavne knjige preduzeća i osoba zaduženih za dostavljanje i uručenje, tako da je neosnovan navod neprimjerenog i pretećeg vida komunikacije prilikom davanja zaduženja, da poslodavac ima potpuno pravo da vrši raspored i utvrđuje obim poslova koje obavljaju zaposlenici pored osnovnih prava i obaveza koja su definisana ugovorom o radu, da preduzeće ima dva pravnik od kojih je jedan podnosilac žalbe te da u konkretnom slučaju poslove zastupanja preduzeća, izrade ugovora i ostale kadrovske poslove obavlja drugi pravnik koji već duže vrijeme u preduzeću i obavlja pomenute poslove, da su navodi o verbalnim prijetnjama i vrijeđanju neosnovani, da za njih nema dokaza te da se radi o pustim nagađanjima žalioaca.

U komentaru na izjašnjenje odgovorne strane od, podnosilac žalbe navodi da je samo njemu (od ukupno cc. 90 radnika preduzeća) smanjen koeficijent složenosti poslova, da mu je ponuđen otkaz ugovora o radu sa ponudom izmjenjenog ugovora, da je većini radnika koeficijent povećan, da je inspekcijski nadzor od 08.07.2019. i 24.09.2019. godine potvrdio nepravilnosti i nezakonitosti u postupanju direktora kod prijema radnika, da je podnosilac žalbe premješten u potkrovlje i u neuslovne prostorije, da mu se ne daju poslovi iz domena ugovora o radu, da svaki dan podnosi izvještaje direktoru o aktivnostima u prethodnom danu a koje aktivnosti su mu po zahtjevu direktora oduzete, te da je cilj diskriminacije prema njemu zapošljavanje politički podobnih kadrova.

Kao dokaz za iznesene navode dostavio je Obavijest o inspekcijskom nadzoru od 27.09.2019. godine i 08.07.2019. godine, Rješenje o otkazu Ugovora o radu sa ponudom zaključivanja novog Ugovora o radu od 20.08.2019. godine i platne liste.

Dana 29.10.2019. godine, podnosilac žalbe je dostavio dokaze koji potvrđuju neprimjeren način komunikacije od strane direktora, neuslovnost kancelarije u koju je bio premješten i u kojoj je

boravio preko mjesec dana, Odluku o zaduženju radnika kojom mu je naloženo uređenje arhivske građe u ekonomskom dvorištu u Slatini, koje po svojoj naravi predstavlja reciklažno dvorište, što dokazuje dostavljenim fotografijama.

### **III Relevantno zakonodavstvo**

#### **Ustav Bosne i Hercegovine<sup>3</sup>**

##### **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 ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine<sup>4</sup>**

##### **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....

##### **Obaveza saradnje sa Ombudsmenom (Član 25)**

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

##### **Preporuke (Član 32)**

Ombudsmen može dati preporuke organima vlasti u Bosni i Hercegovine

#### **Zakon o zabrani diskriminacije<sup>5</sup>**

##### **Član 2 (Diskriminacija)**

(1) Diskriminacijom će se, u smislu ovog zakona, smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim

---

<sup>3</sup> „Aneks IV Općeg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini“

<sup>4</sup> Sl. glasnik BiH, broj 19/02, 34/05, 32/06

<sup>5</sup> Službeni glasnik Bosne i Hercegovine, br. 59/05, 66/16

osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, 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 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 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 sa posla;
- ...

#### **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).

#### **Član 15 – Teret dokazivanja**

(1) Kada lice ili grupa lica u svim postupcima predviđenim ovim zakonom, na osnovu njima raspoloživih dokaza, učine vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, teret dokazivanja da nije došlo do diskriminacije leži na suprotnoj strani.

#### **Član 18. (Zaštita lica koja prijavljuju diskriminaciju ili učestvuju u postupku)**

Viktimizacija, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila ili namjeravaju da prijave diskriminaciju, prisustvovala ili svjedočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovala u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružila ili imala namjeru da ponude informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatornom postupanju informirala javnost.

#### IV Nalaz i mišljenje Ombudsmena Bosne i Hercegovine

Izneseno činjenično stanje, akte, rješenja, odluke i drugu dokumentaciju, institucija Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine cijenila je u svjetlu domaćeg relevantnog zakonodavstva, kao i međunarodnih standarda za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda koji se primjenjuju u pravnom sistemu Bosne i Hercegovine.

U postupku istrage nesporno je utvrđeno da je podnosilac žalbe degradiran u pogledu radnog statusa kao i radnih uslova što se dokazuje Odlukom Nadzornog odbora od 09.08.2019. godine kao i Rješenjem o otkazu Ugovora o radu sa ponudom zaključivanja novog Ugovora o radu od 20.08.2019. godine, što predstavlja bitna obilježja mobinga prema definiciji iz Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini.

Kod utvrđivanja radnji koje se ponavljaju, a koje imaju ponižavajući efekat na podnosioca žalbe Ombudsmeni su naročito cijenili okolnost da je direktor preduzeća izvršio premještanje podnosioca žalbe u potkrovlje zgrade u prostorije upitne uslovnosti, da mu je naloženo da obavlja poslove uređenja arhivske građe koja se nalazi u dvorištu do kojeg se dolazi preko selektiranog otpada i da se radi o poslovima koji nisu definisani Ugovorom o radu, a da je istovremeno podnosiocu žalbe uskraćena mogućnost zastupanja na sudu što je teško obrazložiti obzirom na naziv i opis njegovog radnog mjesta, da je tokom mjeseca jula i avgusta 2019. godine gotovo svakodnevno bio prinuđen slati dnevne izvještaje o radu za šta je teško naći razumno obrazloženje ili pravdanje potrebama posla, te da je dostavio dokaze o neprimjerenosti verbalnoj komunikaciji od strane direktora.

Ombudsmeni su takođe utvrdili da se podnosilac žalbe više puta obraćao direktoru molbama za korištenje godišnjeg odmora na koje nije dobio odgovor (izuzev rješenja od 20.06.2019. godine), što se potvrđuje pečatima protokola od 03.09.2018, 05.10.2018, 22.11.2018, 14.12.2018, 17.01.2019, 06.02.2019, 07.02.2019, 08.02.2019 i 17.06.2019. godine.

Navode o degradaciji radnih uslova i radnog statusa kao i ponavljanju radnji koje imaju ponižavajući efekat na podnosioca žalbe, Ombudsmeni su naročito cijenili u svjetlu člana 15 Zakona o zabrani diskriminacije koji predviđa prebacivanje tereta dokazivanja na tuženu stranu.

U konkretnom slučaju, podnosilac žalbe je učinio vjerovatnim da je došlo do diskriminacije, na osnovu njemu raspoloživih dokaza kako je to napred predočeno, a odgovorna strana nije dostavila uvjerljivo obrazloženje ili dokumentaciju kojom bi dokazala da podnosilac žalbe nije bio žrtva diskriminacije, imajući u vidu i činjenicu da na prvi dopis institucije Ombudsmena odgovorna strana nije dostavila odgovor.

Povrh svega, Ombudsmeni uočavaju da je podnosiocu žalbe umanjena platni koeficijent i raskinut do tada važeći Ugovor o radu **nakon** obraćanja instituciji Ombudsmena za zaštitu ljudskih prava. Ovakvo postupanje Uprave preduzeća sadrži sve elemente viktimizacije, koja predstavlja naročito težak oblik diskriminacije, a koja se prema Zakonu definiše kao bilo koji oblik nepovoljnog postupanja prema licima koja su u dobroj vjeri prijavila diskriminaciju ili koja učestvuju u postupku za zaštitu od diskriminacije.

Obzirom na sve navedeno, Ombudsmeni su zauzeli stav da postoje elementi koji upućuju na zaključak da je podnosilac žalbe žrtva mobinga, diskriminacije i uopšte povrede radnih prava na radnom mjestu u Komunalnom preduzeću „Čistoća“ iz Cazina, te u skladu sa svojim ovlaštenjima iz člana 32. Zakona o ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine i člana 7 stav 2 tačka i) Zakona o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, upućuju

**PREPORUKU**  
***JKP „Čistoća“ Cazin***

1. Da preduzme neophodne mjere na eliminaciji diskriminacije i otklonjanju štetnih posljedica po podnosioca žalbe, u skladu sa nalazima iz ove Preporuke;
2. da preduzme neophodne mjere ne prevenciji diskriminacije i nadoknadi štete koja je nastala kao posljedica diskriminacije prema podnosiocu žalbe, u skladu sa nalazima iz ove Preporuke;
3. da u roku od 30 dana, računajući od dana prijema ove Preporuke, obavijesti Ombudsmene Bosne i Hercegovine o postupcima i rokovima za preduzimanje mjera na realizaciji ove preporuke.

*U skladu sa članom 33. Zakona o Ombudsmenu za ljudska prava Bosne i Hercegovine, ova preporuka se dostavlja i podnosiocu žalbe.*

**Ombudsmani Bosne i Hercegovine:**

Nives Jukić, s.r.  
Dr Ljubinko Mitrović, s.r.  
Dr Jasminka Džumhur, s.r.

*Dostavljeno:*  
*1x naslovu*  
*1x podnosiocu žalbe (Armin Velić)*  
*1x u spis*