



Zaštita reputacije poslodavca nasuprot slobode izražavanja i zaštite privatnosti uposlenika:

Odluke Radio-televizije Federacije Bosne i Hercegovine

UVOD

Kada i koliko ponašanja pojedinaca izvan radnih obaveza ima direktni utjecaj na poslove koje obavljaju i kada i koliko prava ima poslodavac da to nadzire, kontroliše i ograničava?

Ta pitanja nisu nova, jer su oduvijek postojali poslovi koji se nisu završavali s prestankom radnog vremena (vojska, policija, novinarstvo itd.). S dolaskom i razvojem digitalnih medija ta su pitanja aktuelizirana do maksimuma, a odnos poslodavca i uposlenika dobija vrhunski značaj. U poslovnom svijetu, uključujući i medijske kuće, nalazimo raznovrsna rješenja o kojima nema jedinstvenog stava i o kojima se i danas vode otvorene debate u različitim formama i forumima.

Istraživanja pokazuju da danas kompanije rutinski provjeravaju internetsko prisustvo i ponašanje potencijalnih uposlenika prilikom zapošljavanja, a nisu rijetke ni situacije kada izjave na privatnim profilima društvenih medija dovedu do značajnih posljedica u stvarnom životu. Bosanskohercegovačku javnost je krajem 2017. godine uznemirio Facebook status Dženana Selimbegovića, zamjenika generalnog sekretara Predsjedništva Bosne i Hercegovine, u kojem na neprimjeren način govori o izgledu i ponašanju dviju novinarki. Na sličan način, značajnu pažnju privukla je Facebook objava koja se pripisuje poznatom bubnjaru Amaru Češljaru, u kojoj se poziva na slanje tenkova na protestante u Mostaru koji su prosvjedovali protiv izbora Željka Komšića za člana predsjedništva BiH. Nakon što je ova objava dospjela u medije, Češljaru su njegovi poslodavci, poznati muzičari, otkazali saradnju.

U ovom radu analizirat ćemo dvije recentne odluke uprave Radio-televizije Federacije BiH (RTVFBiH) kojima se regulira ponašanje uposlenika van radnog vremena. U prvoj odluci RTVFBiH regulira se ponašanje uposlenika ove kuće na društvenim mrežama i blogovima, a

druga se odnosi na zabranu moderiranja i vođenja skupova, manifestacija, okruglih stolova i slično s ograničenim rokom trajanja – od 9. 7. 2018. do 31. 10. 2018. godine (predizborni i postizborni period).

Obje odluke direktno su povezane s radnopravnim statusom uposlenika RTVFBiH, ali isto tako odnose se i na prava i slobode zagarantirane Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i osnovnim slobodama (EKLP) – pravom na slobodu izražavanja (član 10) i pravom na poštovanje privatnog i porodičnog života (član 8).

1. ODLUKE RADIO-TELEVIZIJE FEDERACIJE BiH

Prva odluka, donesena 28. 5. 2018. godine, tretira istupanje u javnosti uposlenika RTVFBiH. Njome se zabranjuje iskazivanje vlastitog mišljenja ili stajališta na društvenim mrežama ili blogovima koje bi štetilo ugledu ove kuće. Posebno se naglašava odgovornost novinara zaposlenih u informativnim programima, koji obrađuju društveno-političke teme, da „moraju poštovati kulturu i zakonitost javnog istupa te ne smiju iznositi podatke ni davati izjave, objavljivati fotografije ili video sadržaj, koji bi mogao štetiti ugledu, programskoj vjerodostojnosti, interesima i vrijednostima koje RTVFBiH promiče”. Ukoliko radnik napravi prijestup u navedenim situacijama, to će se tretirati kao povreda radne obaveze po odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu. U obrazloženju Odluke navedeno je da se ona donosi jer je uočeno da radnici i stalni vanjski saradnici samovoljno iznose izjave ili imaju stajališta, naročito na društvenim mrežama, koja su u suprotnosti s Općim aktima RTVFBiH.

Druga odluka pod nazivom **Odluka o javnom nastupu radnika RTVFBiH** od 6. 7. 2018. godine zabranjuje svim uposlenicima ove kuće javne audio-vizuelne nastupe na društvenim mrežama i blogovima osim onih koji spadaju u sferu privatnosti. Pored toga, zabranjuje se moderiranje i vođenje skupova, manifestacija, promocija i sličnih aktivnosti. Za sudjelovanje u ovakvim aktivnostima potrebno je tražiti saglasnost Poslovnog odbora RTVFBiH. Na kraju, izričito se zabranjuju nastupi na svim manifestacijama koje se organiziraju u predizborne svrhe, ili se mogu iskoristiti u tu svrhu. Ova odluka je privremenog karaktera i važi nepuna četiri mjeseca, a u obrazloženju je navedeno da se donosi kako bi se potvrdila vjerodostojnost medija u predizborno vrijeme, te da bi se spriječile zloupotrebe javnih nastupa uposlenika ove kuće u predizborne svrhe.

Obje odluke donesene su na osnovu Zakona o RTVFBiH i Statuta RTVFBiH, Pravilnika o radu RTVFBiH, Etičkog kodeksa RTVFBiH i ovlaštenja generalnog direktora. U članu 35. Zakona o RTVFBiH i u članu 36. Statuta RTVFBiH, na koje se poziva u ovim odlukama, opisuju se ovlasti

i obaveze generalnog direktora iz kojih se vidi njegova rukovodeća uloga u poslovanju, predstavljanju i zastupanju ove kuće. Preciznije su odredbe Etičkog kodeksa RTVFBiH, koji se u tri poglavlja dotiče tematike relevantne za istupe radnika ove kuće van radnog vremena.

U poglavlju VII – *Odnos prema državi, vlasti, politici i privredi* precizira se da „novinari informativnih programa RTVFBiH moraju izbjegavati javne istupe svih vrsta koji su objektivno neprimjereni poslu koji obavljaju, koji mijenjaju njihovu ‘sliku’ u javnosti ili umanjuju njihovu profesionalnu ili javnu uvjerljivost” (član 98).

U narednom osmom poglavlju Kodeksa *Predizborna kampanja* detaljno se propisuju dopuštena i nedopuštena ponašanja u ovim kampanjama, ali i općenito u pogledu djelovanja u političkim strankama. Novinarima se načelno dopušta da budu članovi u političkim strankama ili političkim udruženjima, ali se navodi da bi novinari trebali izbjegavati takve prakse. No, ako su već članovi, onda se od njih očekuje da o tome obavijeste urednika, i to u svim situacijama u kojima bi „takvo članstvo objektivno moglo izazvati sukob interesa ili sumnju u nepristrasno, objektivno i vjerodostojno obavljanje njihovog radnog zadatka” (član 113). Nasuprot tome, novinarima se zabranjuje obavljanje funkcija u političkim strankama ili udruženjima, kao i članstvo u tijelima tih organizacija (član 112). Konačno, u slučaju da se novinari, autori, voditelji i urednici ove kuće kandidiraju na izborima, ne smiju obavljati svoj posao tokom predizborne kampanje i 30 dana prije njenog početka (član 114).

U poglavlju XI – *Obaveze u radu i ponašanju* dodatno se preciziraju dopuštena, nepoželjna i zabranjena ponašanja uposlenika, a neke od odredbi iz prethodnih poglavlja ovdje se ponavljaju. Ugled i integritet ove medijske kuće predstavljaju osnovne vrijednosti koje se žele zaštititi ovim odredbama, a one uključuju, između ostalog, sljedeće obaveze uposlenicima:

- Ne smiju svojim djelovanjem negativno utjecati na javnost i poslovno okruženje, te su dužni u svim fazama svog djelovanja voditi računa o ugledu i integritetu RTVFBiH (član 149).
- Ne smiju se glasom ili likom pojavljivati u drugim medijskim kućama i posebnim medijskim dešavanjima (festivali, manifestacije i sl.) **izuzev ako imaju pisano odobrenje generalnog direktora RTVFBiH, a najduže do 6 mjeseci** (član 150).

- Obavezni su u svim oblicima javnih nastupa poštivati i čuvati poslovne i programske interese RTVFBiH, njen društveni ugled i profesionalnu vjerodostojnost i svoju profesionalnu i ličnu vjerodostojnost i ugled (član 153).
- Zaposlenik je obavezan najmanje jedan dan unaprijed obavijestiti svog rukovodioca o namjeri i općem sadržaju svog javnog nastupa, odnosno djelovanja (član 154).
- Zaposlenik RTVFBiH ne smije davati izjave i podatke o djelatnosti i o poslovanju RTVFBiH ili omogućiti uvid u dokumentaciju RTVFBiH, osim na osnovu ovlaštenja i zakonskih propisa (član 155), osim ako ne dobije ovlaštenje generalnog direktora (član 156).
- Novinari, te čelnici i članovi tijela RTVFBiH posebno moraju voditi računa o etičnosti, te ostati izvan aktivnosti koje bi mogle kompromitirati njihovu vjerodostojnost (član 158).
- Novinari posebno moraju voditi računa da su u svom radu neovisni o političkim, privrednim i drugim interesima koji bi mogli utjecati na njihovu objektivnost, te moraju izbjegavati situacije koje mogu stvoriti utisak o njihovoj pristranosti (član 163).
- Zaposlenici RTVFBiH ne smiju za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja RTVFBiH (zakonska zabrana utakmice s Poslodavcem). Zbog mogućeg sukoba interesa i utakmice s Poslodavcem, nespojivo je s radom u RTVFBiH i radnim odnosom u RTVFBiH da zaposlenik istovremeno ima vlasničke udjele ili upravljačka prava u drugim elektronskim i pisanim medijima (TV, radio, dnevni listovi), odnosno pravnim licima koja obavljaju istu ili sličnu djelatnost (članovi 167. i 168).

U Kodeksu se izriječno ne spominju zabrane vezane za društvene medije niti za internet, ali su odredbe, u pravilu, postavljene široko tako da obuhvataju sva ponašanja uposlenika bilo na radnom mjestu ili van njega, bez obzira na medijsku platformu koju bi ovi eventualno mogli koristiti za javni nastup. Primjeri: izbjegavanje „javnih istupa svih vrsta“, zabrana „negativnog utjecanja na javnost i poslovno okruženje“ itd.

2. OBAVLJANJE POSLOVA U SLOBODNO VRIJEME

Osnovno pitanje koje se postavlja jeste da li radnik može u slobodno vrijeme obavljati poslove koje želi bez miješanja poslodavca? Odgovor je da ne može, odnosno da ne može u

svim situacijama. Načelno, u Zakonu o radu FBiH postoji odredba kojom se zabranjuje takmičenje radnika s poslodavcem.

Radnik može, samo uz prethodno odobrenje poslodavca, za svoj ili tuđi račun ugovarati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (član 85. Zakona o radu FBiH).

Dakle, ako se govori o obavljanju poslova iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, onda je radnik obavezan da traži saglasnost poslodavca za obavljanje tih poslova. Nasuprot tome, ako se radi o poslovima koji ne spadaju u djelatnosti koje obavlja poslodavac, Zakon o radu ne propisuje obavezu traženja dopuštenja od poslodavca, ali takva obaveza se može naći u individualnom ugovoru o radu između poslodavca i uposlenika. Štaviše, postoje brojne djelatnosti u kojima je naročito bitno da se zaštiti integritet i reputacija poslodavca tako što će se propisati različite obaveze i zabrane uposlenicima i van radnog vremena, a među njih svakako spada i novinarstvo. Naprimjer, u Kodeksu ponašanja BBC-a od uposlenika se očekuje da na ličnim profilima društvenih medija vode računa o reputaciji svog poslodavca:

- Nećete reći ni podijeliti ništa što bi moglo naštetiti reputaciji BBC-a.
- Pažljivo ćete razmisliti prije nego što lajkate ili retvitujete bilo šta, a što bi se moglo protumačiti kao da BBC izražava mišljenje (pogotovo ako je riječ o politici ili religiji). (BBC-ov Kodeks ponašanja)

Na sličan način u Washington Postu očekuju od uposlenika da isključivo rade za ovu novinu: Ne radimo ni za koga drugog osim za Washington Post bez dozvole nadređenih. Dosta vanjskih aktivnosti i poslova nisu kompatibilni s pravilnim obavljanjem posla nezavisne novine. (Dokument Washington Posta o sukobu interesa)

Isto tako je i RTVFBiH propisala u Etičkom kodeksu da se uposlenici ne smiju glasom ili likom pojavljivati u drugim medijskim kućama i posebnim medijskim dešavanjima (festivali, manifestacije i sl.), izuzev uz pisano odobrenje generalnog direktora RTVFBiH, a najduže do šest mjeseci (Etički kodeks RTVFBiH, član 150).

3. EVROPSKI STANDARDI I SLOBODA IZRAŽAVANJA UPOSLENIKA

Sloboda izražavanja podrazumijeva slobodu posjedovanja mišljenja, slobodu primanja i širenja informacija i ideja, kao i slobodu pristupa informacijama koje su u posjedu javnih vlasti. Izražavanje koje štiti član 10. Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (u daljem tekstu: ECHR) obuhvata izgovorene ili napisane riječi, ali isto tako odnosi se i na slike (*Muller protiv Švicarske*, 1988) i simbole (*Vajnai protiv Mađarske*, 2008), letke

(*Chorherr protiv Austrije*, 1993), filmove (*Otto-Preminger Institut protiv Austrije*, 1994), proteste (*Piermont protiv Francuske*, 1995), pa čak i izražavanje putem oblačenja (*Steven protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, 1986; *Donaldson protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, 2009).

U osnovi, sloboda izražavanja nije ograničena samo na riječi već može uključivati i aktivnosti koje za cilj imaju izražavanje ideja i informacija. To znači da se zaštita koju pruža član 10. Konvencije ne odnosi samo na suštinu ideja i informacija koje se izražavaju već i na formu kojom su prenesene (*Jersild protiv Danske*, 1994).

Kada govorimo o radnim odnosima, treba imati u vidu da se član 10. ECHR-a primjenjuje i na sve odnose između poslodavca i radnika. U to se ubrajaju i odnosi koji spadaju u sferu privatnog prava – tada postoji takozvana „pozitivna obaveza” države da zaštiti pravo na slobodu izražavanja. Evropski sud za ljudska prava donio je niz odluka u kojima tretira pitanje slobode izražavanja u ovom kontekstu. One se, u suštinu, baziraju na dva argumenta. Prvi je da je neophodno uspostaviti balans između zaštite interesa poslodavca i zaštite slobode izražavanja uposlenika. Potrebno je procijeniti u svakoj konkretnoj situaciji koji od ova dva legitimna cilja u demokratskom društvu ima veću težinu – npr., da li je to zaštita reputacije, dostojanstva, privatnosti ili pravo javnosti da zna za određene zloupotrebe, nepravilnosti i slično. Drugi argument koji Evropski sud iznosi tiče se primjerenosti sankcije – da li su izrečene mjere odgovarajuće napravljenom prekršaju?

Sud, dakle, polazi od toga da uposlenik duguje lojalnost poslodavcu, ali nastoji procijeniti da li je uposlenik u slučaju kršenja te lojalnosti djelovao u dobroj vjeri i imao razumnu osnovu za žalbu, da li je informacija koju je suprotno želji poslodavca objavio bila u javnom interesu, te da li su postojali diskretniji načini otklanjanja zloupotreba od javnog nastupa. Isto tako, Sud pažljivo ispituje izrečene sankcije i njihove posljedice.

3.1. Potreba uspostavljanja balansa između zaštite reputacije poslodavca i zaštite slobode izražavanja uposlenika

U slučaju *Matuz protiv Mađarske* (2014) Evropski sud za ljudska prava presudio je da su povrijeđena prava na slobodu izražavanja aplikanta. Radi se o novinaru koji je bio uposlen u državnoj televiziji, a koji je otpušten nakon što je objavio knjigu u kojoj je iznio navode o cenzuri koju je sprovodio direktor kompanije. Televizija ga je otpustila na osnovu kršenja klauzule o povjerljivosti. Međutim, Evropski sud za ljudska prava smatrao je da su mađarski sudovi morali ispitati da li je objavljivanje knjige predstavljalo ispoljavanje slobode

izražavanja u javnom interesu – kao što je tvrdio aplikant, a ne samo da donesu odluku isključivo na osnovu toga što je on prekršio klauzulu o povjerljivosti.

Evropski sud za ljudska prava donio je odluku o kršenju prava na slobodu izražavanja i u slučaju *Bucur i Toma protiv Rumunije* (2013). Konstantin Bucur je bio uposlenik rumunske obavještajne službe odgovoran za praćenje i snimanje prisluškivanih telefonskih komunikacija. Nakon što je primijetio nekoliko nepravilnosti, obavijestio je šefa odjela koji je ukorio Bucura zbog ovoga. Stoga je Bucur kontaktirao člana parlamentarne komisije za kontrolu rada obavještajne službe koji je smatrao da iznošenje ovog slučaja pred parlamentarnu komisiju može značiti samo odugovlačenje istrage, te je preporučio Bucuru da slučaj predstavi na pres-konferenciji. Bucur je održao pres-konferenciju na kojoj je objavio 11 audiokaseta koje su sadržavale razgovore novinara i političara. Rumunski vojni sudovi osudili su ga na dvogodišnju kaznu zatvora zbog krađe i ilegalnog objavljivanja tajnih informacija ili informacija povezanih s privatnošću, dostojanstvom i reputacijom.

U odluci Evropskog suda, u kojoj se ove odluke rumunskih sudova proglašavaju kršenjem prava na slobodu izražavanja, navodi se da je Bucur imao legitimnu osnovu za vjerovanje da su informacije koje je objavio istinite, kao i da je javni interes u otkrivanju nelegalnih aktivnosti rumunske obavještajne službe značajniji od interesa očuvanja javnog povjerenja u ovu službu, te da je Bucur djelovao u dobroj namjeri.

3.2. Primjerenost izrečene sankcije

U slučaju *Heinisch protiv Njemačke* (2011) Evropski sud je presudio da je izrečena sankcija – otkaz bez upozorenja – neproporcionalno stroga. Aplikantica, gerijatrijska medicinska sestra, otpuštena je s posla nakon što je podnijela krivičnu prijavu protiv svog poslodavca navodeći nedostatke u pruženoj skrbi. Sud je kazao da ova sankcija ima negativne reperkusije ne samo na karijeru aplikantice već može imati i ozbiljan obeshrabrujući efekt na druge uposlenike u ovoj kompaniji, kao i na druge uposlenike u sektoru brige o starijima, odvrćajući ih od obavještavanja javnosti o bilo kakvim nedostacima u institucionalnoj brizi o starijima. Na ovaj način šteti se društvu u cjelini, jer se radi o pacijentima koji često nisu sposobni braniti svoja prava, a medicinske sestre su najbolje pozicionirane da djeluju u javnom interesu jer su one prve koje mogu uvidjeti neadekvatne uslove u ovom sektoru.

U slučaju koji smo već naveli (*Matuz protiv Mađarske*, 2014), a u kojem je uposlenik otpušten s posla nakon objavljivanja knjige u kojoj se spominje cenzura na televiziji, Evropski

sud smatra da je spomenuta odluka – prestanak radnog odnosa bez odlaganja – izuzetno stroga.

I u slučaju *Fuentes Bobo protiv Španije* (2000) Sud je smatrao da izrečena sankcija uposleniku predstavlja kršenje njegovog prava na slobodu izražavanja. Fuentes Bobo je bio uposlen na nacionalnoj španskoj televiziji TVE i otpušten je nakon što je napisao članak u kojem je kritizirao TVE, a potom je gostovao i u dvije radijske emisije gdje je iznio uvredljive izjave na račun TVE. Međutim, Evropski sud je smatrao da, imajući u vidu njegove godine i dužinu staža, najstroža sankcija koja je izrečena – prestanak radnog odnosa bez kompenzacije – nije primjerena te da je trebala biti izrečena podesnija disciplinska mjera koja bi bila proporcionalna načinjenom prekršaju.

Nasuprot ovome, u slučaju *Palomo Sanchez i drugi protiv Španije* (2011)¹ Evropski sud je kazao da je najstroža sankcija – otpuštanje s posla – primjerena počinjenom prekršaju. Aplikanti su bili u vodstvu sindikata i otpušteni su nakon objavljivanja sindikalnog biltena na osnovu tvrdnje da je u biltenu narušen ugled drugih uposlenika.

Bilten je izvijestio o presudi o radu koji su podnositelji zahtjeva uspješno poduzeli protiv svog poslodavca. Na naslovnici biltena bila je karikatura u kojoj se prikazuju neki uposlenici koji su svjedočili protiv sindikata kako čekaju da seksualno zadovolje člana uprave. Karikaturu su pratila dva članka, jedan pod naslovom „Kad si iznajmio dupe, ne možeš sрати kad god želiš“, u kojem su se ozbiljno kritizirali ovi uposlenici i menadžment, korištenjem jezika koji je bio vulgaran i grub. Evropski sud je napravio razliku između kritike i uvrede, navodeći da izrečene uvrede opravdavaju sankcije. U pogledu proporcionalnosti izrečene sankcije, Sud je razmatrao nekoliko faktora. Sud je prihvatio da objavljeni sadržaji predstavljaju doprinos raspravi od općeg interesa za radnike, ali je naveo da se iznesene kritike ne odnose samo na upravu već i na druge uposlenike. Opseg dopuštene kritike protiv privatnog pojedinca je uži nego kada je Kritika usmjerena prema vlastima ili javnim ustanovama. Stoga, postojanje javnog interesa ne može opravdati upotrebu uvredljivih karikatura i izražavanja. Također, Sud je naglasio da se nije radilo o spontanoj usmenoj konverzaciji u kojoj bi se moglo razumjeti iznošenje ovih uvreda, već o brižljivo pripremljenim pisanim materijalima koji su

¹ Vidi: Rónán Ó Fathaigh and Dirk Voorhoof (2011) Grand Chamber Judgment on Trade Union Freedom of Expression. Available at: <https://strasbourgobservers.com/2011/09/14/grand-chamber-judgment-on-trade-union-freedom-of-expression/#more-1143>

javno objavljeni. Konačno, Sud je zaključio da su karikatura i tekstovi namijenjeni više kao napad na kolege zbog svjedočenja, nego kao sredstvo promicanja sindikalnih aktivnosti.

4. EVROPSKI STANDARDI I PRAVO NA PRIVATNI ŽIVOT UPOSLENIKA

Iako pravo na privatni život predstavlja jedno od zaštićenih prava u ECHR-u, ne postoji precizna definicija ovog pojma. Evropski sud za ljudska prava je umjesto preciznog definiranja privatnog života prihvatio pristup u kojem od slučaja do slučaja prepoznaje situacije koje se odnose na privatni život. Iz prakse ovog suda sasvim je jasno da privatni život nije ograničen na dom i druge privatne situacije u kojima se nalazi pojedinac, već uključuje i odnose s drugima i općenito odnose s vanjskim svijetom. Iz različitih presuda Suda može se zaključiti da ovaj pojam uključuje: fizički i moralni integritet osobe, razvijanje i lično ispunjenje osobe, društveni integritet pojedinca, odnose s drugim ljudima i vanjskim svijetom, kao i aktivnosti profesionalne i poslovne prirode.

To znači da određene aktivnosti na radnom mjestu koje na prvi pogled ne izgledaju kao privatne ustvari potpadaju pod zaštitu koju nudi član 8. ECHR-a. Tako, telefonski pozivi sa službenog telefona, slanje privatnih emailova u toku radnog vremena, kao i korištenje interneta za privatne svrhe u toku radnog vremena potpadaju pod pojam privatnog života. U slučaju kada ne postoji izričita zabrana korištenja telefona, emaila i interneta u ove svrhe, postoji razumno očekivanje uposlenika da su ovi pozivi, emailovi i korištenje interneta privatni i da ih niko ne nadzire. Ipak, potrebno je naglasiti da Sud „očekivanja privatnosti” tumači kao značajan, ali ne i kao odlučujući faktor u procjenjivanju da li je komunikacija zaštićena članom 8. ECHR-a (*Barbulescu protiv Rumunije, 2017*).

U predmetu *Copland protiv Ujedinjenog kraljevstva (2007)* Evropski sud za ljudska prava donio je odluku da je koledž Carmarthenshire prekršio pravo aplikantice na privatni život i prepisku tako što je pratio, prikupljao i čuvao privatne informacije vezane za njeno korištenje telefona, emaila i interneta.

U predmetu *Barbulescu protiv Rumunije (2017)* donesena je odluka Velikog vijeća Evropskog suda da domaći sudovi nisu osigurali adekvatnu zaštitu aplikantovom pravu na zaštitu njegovog privatnog života i prepiske i da su propustili napraviti fer balans između interesa uposlenika i poslodavca. Bogdan Mihai Barbulescu je radio kao inženjer prodaje u privatnoj kompaniji i zatraženo je da otvori Yahoo Messenger koji će koristiti isključivo za poslovne svrhe. Barbulescu je potpisao dva interna dokumenta kompanije u kojima se zabranjuje

korištenje kompjutera i interneta na radnom mjestu za lične i neposlovne aktivnosti. U obavještenju je također stajalo da poslodavac ima obavezu da vrši superviziju i praćenje rada uposlenika. Kada ga je uprava kompanije obavijestila da koristi Yahoo Messenger za privatne svrhe, Barbulescu je pismeno odgovorio da to nije istina. Nakon toga, uprava kompanije mu je dostavila 45 stranica duge transkripte njegove komunikacije iz koje se vidi da je razgovarao s bratom i zaručnicom, a neke od poruka bile su intimne prirode. Barbulescu je u pisanoj formi odgovorio poslodavcu da je ovim praćenjem počinjeno krivično djelo narušavanja privatne korespondencije, a poslodavac je otpustio Barbulescu s posla. Domaći sudovi su podržali odluku poslodavca, pa i Evropski sud za ljudska prava u odluci iz 2016. godine. No, Veliko vijeće Suda donijelo je 2017. suprotnu presudu, uspostavljajući važne kriterije koje trebaju primjenjivati nacionalne vlasti pri ocjenjivanju da li je mjera praćenja komunikacija uposlenika proporcionalna cilju koji se želi ostvariti i da li su uposlenici zaštićeni od arbitrarnosti. Vijeće je utvrdilo da je jasno da je aplikant bio informiran o zabrani korištenja interneta za lične potrebe, ali da nije toliko jasno da li je aplikant bio informiran prije praćenja komunikacija da će se takvo praćenje zapravo sprovesti. Sud je naveo sljedeće faktore koje domaće vlasti trebaju uzeti kao relevantne kada razmatraju ovakve slučajeve:

- da li je uposlenik bio obaviješten o mogućnosti da će njegove komunikacije pratiti poslodavac;
- obim monitoringa i nivo narušavanja uposlenikove privatnosti;
- da li je poslodavac dao legitimne razloge kojima bi opravdao praćenje;
- da li je bilo moguće uspostaviti sistem praćenja zasnovan na manje intruzivnim metodama;
- koje su posljedice praćenja na uposlenika koji se prati;
- da li su uposleniku osigurane odgovarajuće zaštitne mjere (sudska zaštita).

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Sloboda izražavanja je osnovno ljudsko pravo, ali nije apsolutno. To je opće načelo ugrađeno u dokumente UN-a i Evropske konvencije (član 17), u kojima se ističe da ljudska prava ne smiju biti korištena tako da ugrožavaju prava drugih. Član 19. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima (MPGPP) i član 10. Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava (EKLP) iznose nekoliko uvjeta u kojima sloboda izražavanja može biti ograničena:

- nacionalna sigurnost, teritorijalni integritet ili javna sigurnost;
- sprečavanje nereda ili zločina;
- zaštita zdravlja ili morala;
- zaštita ugleda i prava drugih;
- sprečavanje otkrivanja povjerljivih informacija;
- očuvanje autoriteta i nepristrasnosti sudova.

Član 17. Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava se naziva „klauzulom o zloupotrebi” koja omogućava zaštitu od zloupotrebe svih prava u Konvenciji u slučaju zahtjeva za ukidanjem ili ograničavanjem prava sadržanih u njoj. Proces ograničavanja slobode izražavanja je predmet obaveznog trodijelnog testa koji je ključni mehanizam koji zastupa Evropski sud u takvim slučajevima:

1. bilo koje ograničenje prava mora biti propisano zakonom;
2. ograničenje mora služiti jednom od propisanih razloga navedenih u dokumentima kojima se štite ljudska prava (član 10 (2) Evropske konvencije);
3. ograničenje mora biti nužno u demokratskom društvu zbog zaštite tog interesa.

Zakonska propisanost: riječ je o iskazivanju načela zakonitosti, koje je temelj vladavine prava. Zakon treba biti jasan i ne smije biti retroaktivan. U skladu s već postojećim propisima mora se nedvosmisleno utvrditi opravdanost ograničavanja slobode izražavanja (naprimjer, u interesu očuvanja sloboda i ugleda drugih, odnosno, u interesu očuvanja određenih društvenih vrijednosti). Evropski sud za ljudska prava ističe da objašnjenje ograničenja propisanog zakonom mora biti „dostupno građanima na odgovarajući način” i „dovoljno precizno sročeno da bi građani mogli razumjeti što se od njih traži i kakve posljedice neki njihovi postupci mogu imati za njih, te kako bi tome mogli prilagoditi svoje ponašanje” (*Sunday Times protiv Ujedinjenog Kraljevstva*, 1979).

Drugi dio testa zahtijeva da se ograničenjem nastoji ostvariti neki legitimni cilj ili interes (svi naprijed navedeni, od nacionalne sigurnosti do očuvanja autoriteta sudova). Budući da je ovo izuzetno širok popis legitimnih ciljeva i interesa, to onda, sudeći po praksi Evropskog suda, isključuje neke druge (nove) ciljeve i interese.

Nužnost u demokratskom društvu, kao treći i posljednji dio testa, pretpostavlja, odnosno zahtijeva da svako predloženo ograničenje mora biti „nužno u demokratskom društvu“. Time se naglašava pretpostavka da je ograničavanje prava posljednja opcija i mora uvijek biti proporcionalna cilju koji se želi ostvariti. „Nužno“ je snažnija norma od „razumno“ ili „poželjno“, jer ograničenje u takvim slučajevima ne mora biti „nužno“.

Uzimajući u obzir navedene međunarodne pravne standarde, prakse vodećih medijskih kuća i odluke Evropskog suda za zaštitu ljudskih prava, u konkretnom slučaju dvije odluke RTVFBiH (prva donesena 28. 5. 2018. godine koja tretira istupanje u javnosti uposlenika RTVFBiH i, druga, Odluka o javnom nastupu radnika RTVFBiH od 6. 7. 2018. godine koja se specifično odnosi na izborni period) u osnovi ispunjavaju propisani trodijelni test za uvođenje ograničenja na pravo na slobodu izražavanja.

Ove su odluke zasnovane na zakonima, kodeksima i pravilnicima koji su poznati uposlenicima. U Etičkom kodeksu RTVFBiH stoji da „pri zaključivanju ugovora o radu i ugovora o vanjskoj saradnji zaposlenik, odnosno saradnik dobija jedan primjerak ovog Kodeksa, Zakona o RTVFBiH, te ostala prateća dokumenta potrebna za njegov rad“ (član 4). Svakako, trebalo bi provjeriti u praksi da li se ovo zaista i događa, no čini se da je odluka zasnovana na zakonu koji je poznat uposlenicima.

Svrha ovih odluka jeste zaštita ugleda, integriteta i očuvanja poslovnih interesa RTVFBiH i ovo je, svakako, legitimni cilj. Zaštita integriteta javnog RTV emitera u predizborno vrijeme naročito je značajna imajući u vidu zloupotrebe i neprimjerene veze s političkim strankama koje su uočene u prijašnjim izbornim ciklusima.

Da li su navedena ograničenja nužna? Ponuđena objašnjenja uprave RTVFBiH za prvu odluku izgledaju razumno. U prvoj odluci se reguliraju ponašanja uposlenika na društvenim medijima i zapravo se primjenjuju principi koji su već sadržani u Etičkom kodeksu. Međutim, u Kodeksu se, kao što smo već naveli, ne spominju izriječno društveni mediji, pa bi se ova odluka mogla razumjeti kao upozorenje uposlenicima da se navedeni etički principi odnose i na društvene medije. Također, ovakve mjere nisu neuobičajene u svijetu. Kao što smo pokazali, gotovo identične odredbe nalaze se i u BBC-ovom Kodeksu ponašanja.

U drugoj odluci regulira se ponašanje uposlenika u predizborno i neposredno postizborno vrijeme. Ona zahtijeva nešto detaljniju analizu. Prije svega, stiže se utisak kao da je ovu odluku pisao komandant neke vojne jedinice, a ne direktor javnog RTV servisa koji upravlja ljudima od kojih se očekuje da budu kreativne i upečatljive individue. U prvom članu sve tri zabrane date su s izričitim isticanjem riječi „zabranjuje se...”. Ako je već uprava RTVFBiH prepoznala da ponašanje njihovih uposlenika van radnog vremena može naštetiti integritetu ove kuće, onda bi trebala s više obzira i poštovanja tretirati te uposlenike kako bi se njihov integritet unutar kuće osnažio.

Prva zabrana glasi: „Svim radnicima RTVFBiH zabranjuju se javni audio-vizualni nastupi na društvenim mrežama i blogovima izuzev onih koji spadaju u sferu privatnosti.” Postavlja se pitanje koliko je nužno da se istakne ovakva općenita zabrana ako se želi osigurati objektivnost i vjerodostojnost u predizborno vrijeme. Zar se na drugi način nisu mogli ograničiti audio-vizuelni nastupi o političkim dešavanjima, o kontroverznim društvenim temama ili, još preciznije, nastupi koji imaju veze s predizbornom kampanjom? S druge strane, može se diskutirati i o iznimci koja je navedena – „izuzev onih koji spadaju u sferu privatnosti”. Već smo vidjeli da sfera privatnosti nije ograničena samo na dom i porodicu, već da uključuje i odnose s drugim ljudima. Suštinski, čini se da navedena iznimka nije dovoljno precizno definirana i da bi je poslodavac i uposlenici mogli različito shvatiti i tumačiti.

Druga zabrana glasi: „Zabranjuju se i moderiranje ili vođenje skupova, manifestacija, promocija, okruglih stolova, konferencija, foruma itd., a za sudjelovanje u istima potrebno je tražiti saglasnost Poslovnog odbora.” Iz ovoga razumijemo da postoji apsolutna zabrana moderiranja ili vođenja skupova, a sudjelovanje u nekom drugom kapacitetu je moguće uz saglasnost uprave. Ponovo se postavlja isto pitanje kao i kod prethodne zabrane – zar je moguće da su svi skupovi podložni predizbornim manipulacijama? Zar bi promocija knjige o ljekovitom bilju mogla naštetiti ugledu RTVFBiH? Dakle, ne čini se da je ovakva apsolutna zabrana, iako je privremenog karaktera, nužna da bi se postigli ciljevi koji su navedeni u obrazloženju.

Treća zabrana glasi: „Zabranjuju se i eventualni nastupi na svim manifestacijama koje se organiziraju u predizborne svrhe ili se mogu iskoristiti u tu svrhu.” Ovoj zabrani nema se šta prigovoriti. Ona, zapravo, odražava suštinu onoga što se želi postići ovom odlukom.

Za primjenu ovih odluka je od najveće važnosti da se u praksi uzimaju u obzir međunarodni standardi i trodijelni test opravdanosti ograničavanja prava na slobodu izražavanja kako bi bila izbjegnuta svaka subjektivnost u konkretnim slučajevima.

Što se tiče pitanja da li radnik može u slobodno vrijeme obavljati poslove koje želi bez miješanja poslodavca, odgovor je negativan, odnosno – ne može u svim situacijama. Ako se govori o obavljanju poslova iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, onda je radnik obavezan da traži saglasnost poslodavca za obavljanje tih poslova. Nasuprot tome, ako se radi o poslovima koji ne spadaju u djelatnosti koje obavlja poslodavac, Zakon o radu ne propisuje obavezu traženja dopuštenja od poslodavca, ali ta obaveza se može nalaziti u individualnom ugovoru radnika i poslodavca.

S druge strane, ni poslodavac ne može postavljati ograničenja uposleniku, a pogotovo ona koja su van radnog mjesta, a da nema u vidu međunarodne standarde slobode izražavanja i privatnog života i prepiske. To znači da on nema apsolutnu diskreciju da odlučuje šta je dopušteno, a šta nije, već mora voditi računa o tome da se radi o ljudskim pravima i slobodama koji se tiču i odnosa između poslodavca i uposlenika.

Ovaj tekst je proizveden u okviru projekta *Regionalna platforma za zagovaranje medijskih sloboda i sigurnosti novinara na Zapadnom Balkanu* uz finansijsku podršku Evropske Unije. Sadržaj ovog teksta je isključiva odgovornost Udruženja BH novinari i autora/ice i ni u kom slučaju ne odražava stavove Evropske unije. 