

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
МИНИСТАРСТВО РАДА И
БОРАЧКО-ИНВАЛИДСКЕ ЗАШТИТЕ**

Е

**ЗАКОН
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ**

Бања Лука, мај 2020. године

РАДНИ МАТЕРИЈАЛ

ЗАКОН О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

ГЛАВА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим законом уређује се заштита од узнемиравања на раду, поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду.

Члан 2.

Одредбе овог закона примјењују се на послодавце, раднике који се налазе у радном односу, лица ангажована ван радног односа у процесу рада, друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада и лица која траже запослење (у даљем тексту: радник).

Члан 3.

На питања која нису уређена овим законом примјењују се прописи којима се уређује област радних односа, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка, инспекција и здравствене заштите.

Члан 4.

Грамматички изрази употребљени у овом закону за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

ГЛАВА II УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ

Члан 5.

(1) Узнемиравање на раду, у смислу овог закона, је свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу које може нанјети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

(2) Узнемиравање на раду може бити једнократно или континуирано, активно или пасивно поступање, између радника или између радника и претпостављених, радника над претпостављеним или од стране трећих лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова.

(3) Узнемиравањем на раду, у смислу овог закона, сматра се и подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду.

Члан 6.

(1) Узнемиравање на раду које може нанијети штету физичке природе представља сваки физички напад на радника, независно од тога да ли је наступила повреда, а који је проузроковао страх, бол, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

(2) Узнемиравање на раду које може нанијети штету психичке природе је свако понашање према раднику, којим се угрожава достојанство, част и углед радника, лични и професионални интегритет, а које може нанијети штету физичком или менталном здрављу или компромитовати радника.

(3) Узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

Члан 7.

Радњама узнемиравања на раду, у смислу чл. 5. и 6. овог закона, сматрају се:

- 1) физичко насиље или пријетња физичким насиљем,
- 2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање,
- 3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника,
- 4) упућивање вулгарних коментара,
- 5) неоправдано искључивања радника из радних процеса и процеса доношења одлука,
- 6) неоправдано ускраћивање неопходних информација, намјерно давање погрешних информација или упутстава везаних за рад или радне процесе,
- 7) постављање неадекватно кратких рокова за извршење посла или неосновано преоптерећавање радника са радним задацима,
- 8) додјељивање неадекватних послова у континуитету који нису у складу са стручном спремом и способностима радника, осим у случајевима и на начин утврђен прописима који уређују радне односе,
- 9) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу раду и
- 10) друге радње које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја радника, које изазивају страх или стварају непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услове рада или доводи до тога да се радник изолује или наведе да на сопствену иницијативу прекине радни однос, односно откаже уговор о раду или други уговор.

ГЛАВА III ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 8.

(1) Послодавац и радник су дужни да се уздрже од понашања које представља узнемиравање на раду и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од узнемиравање на раду.

(2) Злоупотреба права на заштиту од узнемиравања из става 1. овог члана врши радник који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а покрене судски поступак са циљем да за себе или другог прибави корист или да другоме нанесе штету.

(3) Терет доказивања да је учињена злоупотреба права из става 2. овог члана је на послодавцу.

(4) Радник који врши узнемиравање на раду или који злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду одговоран је за повреду радне обавезе, у складу са прописима којима је уређена област рада.

Члан 9.

(1) Послодавац је дужан да раднику обезбједи дјелотворну заштиту од узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да радни процес организује на начин да се спријечава појава узнемиравања на раду и обезбједи услове рада у којима радник неће бити изложен узнемиравању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица, другог радника и трећих лица.

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да информисе радника, односно представнике радника о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да представнику синдиката и другом представнику радника омогући едукацију и оспособљавање у циљу препознавања, превенције и спречавања узнемиравања на раду.

(3) Информисање радника и њихових представника из става 1. овог члана може се проводити кроз организовање информативних састанака, организовање обука, усвајање и објављивања општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду на огласној плочи или интернет страницама послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

Члан 11.

(1) Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или радник, вршећи радње узнемиравање на раду, проузрокује другом раднику код истог послодавца, у складу са прописом којим је уређена област облигационих односа.

(2) Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или радник има право да од тог лица или радника захтијева износ исплаћене штете.

ГЛАВА IV ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 12.

Поступак за заштиту од узнемиравања на раду остварује се код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција), органа надлежног за инспекцијски надзор и надлежног суда.

Члан 13.

(1) Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да поднесе захтјев за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца у року од 30 дана од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања.

(2) Захтјев из става 1. овог члана, уз писану сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника.

(3) Послодавац, уколико о томе добије сазнања, може и самостално да покрене поступак заштите од узнемиравања на раду.

(4) Послодавац је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтјева из ст. 1. и 2. овог члана, односно од дана покретања поступка из става 3 овог члана, проведе поступак заштите од узнемиравања на раду.

Члан 14.

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду код послодавца је хитан и затворен је за јавност.

(2) У поступку код послодавца на захтјев једне од страна у спору, може да учествује представник синдиката или други представник радника.

(3) Подаци прикупљени у току поступка код послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним републичким органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Колективним уговором односно општим актом послодавца уређују се поступак заштите од узнемиравања на раду код послодавца.

Члан 15.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца сматра се окончаним закључивањем писаног споразума између страна у спору.

(2) Споразум из става 1. овог члана има снагу извршне исправе.

(3) Ако стране у поступку код послодавца не закључе споразум о предмету спора у року из члана 13. став 4. овог закона, послодавац доноси рјешење о обустављању поступка.

Члан 16.

(1) Споразум из члана 15. став 1. овог закона садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања.

(2) Споразум из става 1. овог члана, може садржавати одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете.

(3) Послодавац је дужан спровести мјере из става 1. овог члана.

Члан 17.

(1) Радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду може да поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији или да подигне тужбу за заштиту од узнемиравања на раду, уколико се поступак код послодавца обустави без закљученог споразума.

(2) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора односно подизања тужбе је условљено претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду, осим у случају када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца.

(3) Рок за подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора је три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду, односно три мјесеца од истека рока из члана 13. став 4. овог закона.

(4) Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције.

(5) Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

Члан 18.

Ако раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи пријети непосредна опасност по здравље или живот или ако му пријети опасност од настанка ненадокнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца, раднику који се терети за узнемиравање на раду изрекне једну од сљедећих мјера:

1) премјештај у другу радну средину - на исте или друге послове, односно радно мјесто или

2) удаљење са радног мјеста уз накнаду плате, у складу са прописом којим је уређена област рада.

Члан 19.

(1) Раднику којем, према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети непосредна опасност по здравље или живот има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мјере из члана 18. овог закона.

(2) У случају из става 1. овог члана радник је дужан да, без одлагања, обавијести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

(3) За вријеме одбијања рада радник има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварио у претходна три мјесеца.

(4) Радник који је одбио да ради дужан је да се врати на рад након што је послодавац предузео мјере из члана 18. овог закона, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 20.

Ако оцијени да пријети опасност од наступања ненакнадиве штете раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду, миритељ у поступку мирног рјешавања спора код Агенције, може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мјера из члана 18. овог закона до окончања поступка за заштиту од узнемиравања код Агенције.

Члан 21.

У поступку заштите од узнемиравања на раду, уколико радник учини вјероватним да је био изложен узнемиравању на раду, терет доказивања да није било узнемиравања на раду је на послодавцу.

Члан 22.

(1) У поступку пред надлежним судом радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду може у тужбеном захтјеву да тражи:

1) утврђивање да је претрпио узнемиравање на раду,

2) забрану вршења радњи које представљају узнемиравање на раду, забрану даљег вршења радњи узнемиравања, односно понављања радњи које представљају узнемиравања на раду,

3) извршење радње ради уклањања посљедица узнемиравања на раду и

4) накнаду материјалне и нематеријалне штете.

(2) Радник од суда може тражити јавно објављивање пресуде донесене поводом тужбе из става 1. овог члана, на трошак лица за које је утврђено да је починило узнемиравање на раду.

Члан 23.

(1) Покретање поступка за заштиту од узнемиравања на раду, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање радника вишком, у складу са прописима којима се уређују радни односи.

(2) Право на заштиту из става 1. овог члана има и радник који укаже надлежном органу на повреду прописа којима је уређена дјелатност послодавца, који је починио послодавац, а основано сумња да ће бити изложен узнемиравању на раду.

ГЛАВА V НАДЗОР

Члан 24.

(1) Инспекцијски надзор над примјеном овог закона врши инспекција рада у саставу Републичке управе за инспекцијске послове у складу са овим законом и прописима којима је уређена област инспекција.

(2) Инспекцијски надзор над примјеном овог закона у дијелу који се односи на узнемиравање на раду у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе врши управна инспекција, у складу са овим законом и прописом којим је уређена област управне инспекције.

ГЛАВА VI КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 25.

(1) Новчаном казном у износу од 2.000 до 9.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:

1) ако не информисе радника, односно представнике радника (члан 10. став 1),

2) ако представнику синдиката и другом представнику радника не омогући едукацију и оспособљавање (члан 10. став 2).

(2) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 900 конвертибилних марака.

Члан 26.

- (1) Новчаном казном у износу од 3.000 до 12.000 конвертибилних марака казниће се за прекршај послодавац:
- 2) ако раднику не обезбједи заштиту од узнемиравања на раду (члан 13),
 - 3) ако не спроведе мјере из споразума (члан 16),
 - 4) ако не изрекне мјеру за спречавање узнемиравања на раду до окончања поступка (члан 18),
 - 5) ако радника који је покренуо поступак заштите стави у неравноправан положај у односу на друге раднике, против истог покрене поступак или му изрекне мјеру престанак радног односа (члан 23).
- (2) За прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице код послодавца новчаном казном у износу од 200 до 900 конвертибилних марака.

ГЛАВА VII ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 27.

Поступци за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду, који до дана ступања на снагу овог закона нису окончани по одредбама прописа који уређује радне односе, окончаће се по одредбама тог закона.

Члан 28.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Српске“.

Број: 16-04/1-_____/2020
Датум: _____ 2020. године
Бања Лука

ПРЕДСЈЕДНИК
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

Недељко Чубриловић

