

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ВЛАДА**

**Е
НАЦРТ**

**ЗАКОН
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ**

Бања Лука, децембар 2020. године

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 рада, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка, инспекција и здравствене заштите.

Члан 4.

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

ГЛАВА II УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ

Члан 5.

(1) У смислу овог закона, узнемиравање на раду је свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу, које може нанијети 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 упућено од трећих лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова.

(3) У смислу овог закона, узнемиравање на раду је 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) физички напад или пријетња физичким нападом,
- 2) вербално нападање, обраћање уз вику, пријетњу или вријеђање,
- 3) непримјерено јавно коментарисање личних својстава и особина радника,
- 4) упућивање вулгарних коментара,
- 5) неоправдано искључивање радника из радних процеса и процеса доношења одлука,
- 6) неоправдано ускраћивање неопходних информација, намјерно давање погрешних информација или упутстава у вези са радом или радним процесом,
- 7) постављање неадекватно кратких рокова за извршење посла или неосновано преоптерећивање радника радним задацима,
- 8) додјеливање неадекватних послова у континуитету, који нису у складу са стручном спремом и способностима радника, осим у случајевима и на начин утврђен прописима којима се уређује област рада,
- 9) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу рада,
- 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 доводе до тога да се радник изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

ГЛАВА III ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 8.

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

(2) Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду 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 другога 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 се уређује област рада.

Члан 9.

(1) Послодавац је дужан да раднику обезбиједи ефикасну заштиту од узнемиравања на раду.

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

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да информише 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 спроводити организовањем информативних састанака, организовањем обука, усвајањем и објављивањем општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду, на огласној табли или интернет страници послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

Члан 11.

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

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

ГЛАВА IV

ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 12.

Поступак за заштиту од узнемиравања на раду спроводи 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 писмену 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, спроведе 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) Општим актом послодавца прописује 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 споразума у писаној форми 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 да спроведе 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 подизање тужбе условљено је претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца, право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) 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.

(5) Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

(6) 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 се уређује област рада.

Члан 19.

(1) Радник 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 одгађања, обавијести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

(3) За вријеме док не ради, 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 миритељ у поступку мирног рјешавања спора код Агенције оцијени да раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете, може послодавцу доставити образложену иницијативу

за предузимање мјера из члана 18. овог закона до окончања поступка мирног рјешавања спора 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 узнемиравање на раду,
- 3) извршење радње ради уклањања посљедица узнемиравања на раду,
- 4) накнаду материјалне, односно 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 поступку не може да буде основ за:

- 1) стављање радника у неповољнији положај у вези са остваривањем права и обавеза по основу рада,
- 2) покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности радника,
- 3) отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада,
- 4) проглашавање радника вишком, у складу са прописима којима се уређује област рада.

(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.

ГЛАВА V НАДЗОР И КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

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.

Члан 25.

(1) Новчаном казном од 2.000 КМ до 9.000 КМ казниће се за прекршај послодавац ако:

1) не информиса радника, односно представника радника (члан 10. став 1),
2) представнику синдиката и другом представнику радника не омогући едукацију и оспособљавање (члан 10. став 2).

(2) Новчаном казном од 200 КМ до 900 КМ казниће се одговорно лице код послодавца за прекршај из става 1. овог члана.

Члан 26.

(1) Новчаном казном од 3.000 КМ до 12.000 КМ казниће се за прекршај послодавац ако:

1) раднику не обезбиједи заштиту од узнемиравања на раду (члан 13),
2) поступи супротно члану 14. ст. 1, 2. и 3. овог закона,
3) не спроведе мјере из споразума (члан 16),
4) не изрекне мјеру за спречавање узнемиравања на раду до окончања поступка (члан 18),

5) радника који је покренуо поступак заштите стави у неравноправан положај у односу на друге раднике, против тог радника покрене поступак за утврђивање дисциплинске, материјалне или друге одговорности, или му откаже уговор о раду, или други уговорни однос по основу рада, или га прогласи вишком (члан 23).

(2) Новчаном казном од 200 КМ до 900 КМ казниће се одговорно лице код послодавца за прекршај из става 1. овог члана.

ГЛАВА VI ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 27.

(1) Послодавац је дужан је да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона донесе општи акт из члана 14. став 4. овог закона.

(2) Поступци за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду, који до дана ступања на снагу овог закона нису окончани по одредбама прописа којима се уређује област рада, окончаће се по одредбама тог закона.

Члан 28.

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

Број:
Датум:

ПРЕДСЈЕДНИК
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ
Недељко Чубриловић

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ НАЦРТА ЗАКОНА О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

I УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење Закона о заштити од узнемиравања на раду садржан је у Амандману XXXII тачка 12. на члан 68. Устава Републике Српске, према којем Република, између осталог, уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање. Такође, Уставом Републике Српске у дијелу који се односи на људска права и слободе, између осталог, утврђено је да људско достојанство, тјелесни и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот су неповредиви (члан 13). Чланом 39. Устава Републике Српске, поред осталог, утврђено је да свако има право на рад и слободу рада, принудни рад је забрањен, свако је слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно радно мјесто и функција. Према члану 70. тачка 2. Устава Републике Српске, за доношење закона надлежна је Народна скупштина Републике Српске.

II УСКЛАЂЕНОСТ СА УСТАВОМ, ПРАВНИМ СИСТЕМОМ И ПРАВИЛИМА НОРМАТИВНОПРАВНЕ ТЕХНИКЕ

Према Мишљењу Републичког секретаријата за законодавство број: 22/03-021-2454/20 од 1. септембра 2020. године, уставни основ за доношење овог закона садржан је у Амандману XXXII тачка 12. на члан 68. Устава Републике Српске, према којем Република, између осталог, уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање. Такође, Уставом Републике Српске, у дијелу који се односи на људска права и слободе, између осталог, утврђено је да су људско достојанство, тјелесни и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот неповредиви (члан 13). Чланом 39. Устава Републике Српске, поред осталог, утврђено је да свако има право на рад и слободу рада, принудни рад је забрањен, свако је слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно радно мјесто и функција.

У Републици Српској се први пут ова област уређује посебним законом. Законом о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16 и 66/18), дјелимично се уређује заштита личног интегритета запослених тако што је прописано да радник и лице које тражи запослење не може бити стављено у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада и права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења и других обиљежја. Поред тога, забрањује се посредна и непосредна дискриминација по наведеним дискриминаторним основама, не дозвољава се узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других радника, односно мобинг.

Међутим, како према образложењу обрађивача Нацрта овог закона, рјешења из Закона о раду не пружају свеобухватну заштиту у случајевима узнемиравања на раду, створили су се услови да се посебним законом обезбиједи радницима ефикаснија заштита у свим случајевима узнемиравања на радном мјесту.

Нацртом закона о заштити од узнемиравања на раду уређују се радње узнемиравања на раду, обавезе послодавца за превентивно дјеловање ради спречавања узнемиравања на раду и поступци за заштиту од узнемиравања на раду код свих послодаваца без обзира на карактер власништва и облик организовања. Тако се, први

пут, прописује обавеза послодавца да радника, односно представнике радника информише о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду. Даље, послодавац је дужан да у циљу препознавања, превенције и спречавања узнемиравања омогући едукацију и оспособљавање представнику синдиката и другом представнику радника да препознају узроке, облике и посљедице вршења узнемиравања на раду.

Поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања остварује се код послодавца, код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, код Републичке управе за инспекцијске послове путем надлежне инспекције рада, код Управне инспекције и код надлежног суда, подношењем захтјева, приједлога или тужбе у складу са овим законом и посебним законима којима се уређују наведене области.

Заштита радника од узнемиравања на раду остварује се код послодавца у поступку који је хитан и затворен за јавност.

Примједбе и сугестије овог секретаријата у вези са текстом Нацрта закона односиле су се на усклађивање законских рјешења са правним системом Републике Српске и његово усклађивање са Правилима за израду закона и других прописа Републике Српске („Службени гласник Републике Српске, број 24/14). Обрађивач је прихватио све примједбе и сугестије и уградио их у текст Нацрта закона.

Републички секретаријат за законодавство констатује да образложење Нацрта закона испуњава услове из тачке 15. Смјерница за поступање републичких органа управе о учешћу јавности и консултацијама у изради закона („Службени гласник Републике Српске“, бр. 123/08 и 73/12). Утврђено је да Закон има значаја за јавност и да је Преднацрт закона био објављен на интернет страници Министарства рада и борачко-инвалидске заштите ради достављања примједба и сугестија. Обрађивач закона наводи да је радна група разматрала достављене примједбе и сугестије на текст Преднацрта закона и да је већина прихваћена и уграђена у текст закона. Такође, обрађивач је навео да су приликом израде Нацрта закона као чланови радне групе учествовали и представници синдиката и удружења послодавца, чиме су обезбијеђене консултације са заинтересованим лицима.

Будући да је предметни закон усаглашен са Уставом, правним системом Републике Српске и Правилима за израду закона и других прописа Републике Српске, мишљење Републичког секретаријата за законодавство је да се Нацрт закона о заштити од узнемиравања на раду може упутити даље на разматрање.

III УСКЛАЂЕНОСТ СА ПРАВНИМ ПОРЕТКОМ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Према Мишљењу Министарства за европске интеграције и међународну сарадњу број: 17.03-020-2538/20 од 19. августа 2020 године, а након увида у прописе Европске уније и анализе одредаба Нацрта закона о заштити од узнемиравања на раду, установљено је да постоје извори права ЕУ релевантни за предметну материју, те да их је предлагач у свом раду узео у обзир, због чега у Изјави о усклађености стоји оцјена „дјелимично усклађено“.

Предметним законом уређује се заштита од узнемиравања на раду, поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду, као и друга питања која су од значаја за заштиту од узнемиравања на раду.

Материју Нацрта, у дијелу примарних извора права ЕУ, уређује:

- Уговор о Европској унији, Наслов I, Опште одредбе, чл. 2 и 3 (3)¹,

¹ Treaty on European Union, Title I, Common Provisions, Article 2 and 3(3).

- Уговор о функционисању Европске уније, Трећи дио: Политике и унутрашње дјеловање Уније; Глава X – Социјална политика, члан 153. став 1. т. а) и и) и члан 157. став 3.² и
- Повеља Европске уније о основним правима, чл. 1, 20, 21, 23 и 31³.

У дијелу обавезујућих секундарних извора права ЕУ, обрађивач је вршио дјелимично усклађивање са:

- Директивом 2006/54/ЕС Европског парламента и Савјета од 5. јула 2006. године о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и обављања занимања⁴,
- Директивом Савјета 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања⁵, и
- Директивом 2000/43/ЕС Савјета од 29. јуна 2000. године о примјени принципа равноправности лица без обзира на расно или етничко поријекло⁶.

У наставку наводимо неке од примјера усклађености Нацрта са одредбама наведених извора права.

Одредбама члана 17. Директиве 2006/54, прописан је поступак остваривања права на заштиту од узнемиравања код послодавца. Наведене одредбе обрађивач је преузео чл. 12. и 13. Нацрта.

У даљем нормирању предметне материје обрађивач је преузео одредбу из члана 11. Директиве 2000/78. Ова одредба утврђује обавезу државама чланицама да својим законодавством пропишу мјере којима се запослени штите од отказа или другог неповољног поступања од стране послодавца као реакције у случају жалби у оквиру предузећа. Ова одредба преузета је чланом 23. Нацрта.

Поред наведеног, преузета је и одредба члана 8. Директиве 2000/43. Ова одредба прописује да је терет доказивања да није било узнемиравања на раду на послодавцу. Одредба је преузета чланом 21. Нацрта.

Приликом израде Нацрта обрађивач је, у дијелу осталих извора права ЕУ, узео у обзир:

- Документ: 2007 Европски социјални партнери „Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на радном мјесту“⁷,
- Стратешки оквир ЕУ за подручје заштите и здравља на раду 2014–2020.⁸,
- Резолуцију Европског парламента од 11. септембра 2018. године о мјерама за спрјечавање и борбу против злостављања и полног узнемиравања на радном мјесту, на јавним мјестима и у политичком животу у ЕУ (2018/2055(INI))⁹ и
- Препоруку Комисије о заштити достојанства мушкарца и жена на радном мјесту од 27. новембра 1991. године¹⁰.

² Treaty on the Functioning of the European Union, Part Three Union policies and Internal actions, Title X-Social policy, Article 153. (Paragraph (1) Point a) and i)) and Article 157.

³ Charter of Fundamental Rights of the European Union, Article 1, 20, 21, 23 and 31.

⁴ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.7.2006).

⁵ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (OJ L 303, 2.12.2000).

⁶ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

⁷ 2007 European Social Partners „Framework agreement on harassment and violence at work“.

⁸ EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020 (COM(2014) 332 final).

⁹ European Parliament resolution of 11 September 2018 on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at workplace, in public spaces, and political life in the EU (2018/2055(INI)).

¹⁰ Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work.

У домену аката Савјета Европе, обрађивач је консултовао:

- Европску социјалну повељу¹¹,
- Препоруку CM/Rec(2019)1 Комитету министара државама чланицама о спречавању и сузбијању сексизма¹² и
- Конвенцију Савјета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици „Истанбулска конвенција“¹³.

Поред наведеног, приликом израде Нацрта обрађивач је у дијелу осталих међународних извора права користио:

- Универзалну декларацију о праву човјека и грађана¹⁴,
- Међународни пакт о економско социјалним и културним правима¹⁵,
- УН Конвенцију о укидању свих облика дискриминације жена (CEDAW)¹⁶ и
- Конвенцију о насиљу и узнемиравању у свијету рада, 2019 (број 190) (нератификована у Босни и Херцеговини)¹⁷.

Детаљан преглед усклађености са наведеним изворима права ЕУ, садржан је у упоредним приказима усклађености Нацрта закона о заштити од узнемиравања на раду, са правном тековином Европске уније и праксом и стандардима Савјета Европе.

Напомињемо да ће доношење Нацрта допринијети испуњавању обавеза садржаних у члану 77. ССП¹⁸, које се односе на сарадњу у области услова рада, нарочито питања здравља и безбједности на раду.

IV РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Право на заштиту од узнемиравања на раду има уставни карактер јер се Уставом Републике Српске гарантује достојанство и сигурност, неповредивост физичког и психичког интегритета човјека, његове приватности и личних права, као и то да нико не смије бити подвргнут мучењу, нечовјечном или понижавајућем поступању.

Приликом реформе радног законодавства у Републици Српској водило се рачуна да се у складу са међународним стандардима обезбиједи што ефикаснија заштита радника и спријечи сваки вид узнемиравања на раду.

Основни разлог за доношење закона је потпунија заштита радника и послодавца, као и других лица која су на било који начин радно ангажована, а могу бити изложена узнемиравању на раду.

У плану рада Владе и Народне скупштине Републике Српске предвиђено је да ће се у 2020. години донијети овај закон, којим ће се прописати механизми заштите од узнемиравања на раду, садржајније и квалитетније у односу на постојеће стање.

Узнемиравање на раду и у вези са радом, без обзира на своје појавне облике (физичко, психичко или сексуално узнемиравање, мобинг) је у порасту.

¹¹ European Social Charter (Revised).

¹² Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism.

¹³ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence „The Istanbul Convention“ (CETS No. 210 (2011)).

¹⁴ The Universal Declaration of Human Rights (UDHR).

¹⁵ The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).

¹⁶ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

¹⁷ Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work 2019 (No. 190).

¹⁸ Споразум о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица с једне стране, и Босне и Херцеговине с друге стране („Службени гласник БиХ – Међународни уговори“, број 10/08).

Према подацима садржаним у годишњим извјештајима Омбудсмана за људска права Босне и Херцеговине, од 2015. године до данас постоји тренд раста случајева мобинга. У том смислу, омбудсмани примјећују да је константан висок број жалби на мобинг, уз констатацију да према процјенама омбудсмана, ови подаци и даље не представљају стваран приказ обима дискриминације, јер и даље има непријављених случајева, због генералног неповјерења, као и због страха од евентуалних негативних посљедица по статус жртава. Највећи број препорука које омбудсман издаје односе се на мобинг. Институција Омбудсмана уочава да унутар радних организација, најчешће, не постоје механизми за поступање по пријавама мобинга и дискриминације, те су у том смислу одговорним органима препорукама указивали на обавезе које произлазе из прописа о забрани дискриминације, према којима су све јавне институције, те остала правна лица, дужна у својим општим правним актима или посебним правним актима, регулисати начела и принципе једнаког поступања, те да осигурају ефикасне интерне процедуре заштите од дискриминације.

Такође, нормативни оквир за заштиту од узнемиравања на раду у Републици Српској не омогућава довољан степен заштите лица која могу бити жртве узнемиравања на раду. Предметна материја је дјелимично регулисана одредбама чл. 19. до 25. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16 и 66/18), које се односе на забрану дискриминације, а нужан предуслов правне заштите је постојање дискриминаторног основа.

Одредбом члана 25. став 1. Закона о раду прописано је да у случајевима дискриминације, у смислу одредаба чл. 19, 22, 23. и 24. овог закона, лице које тражи запослење, као и радник, може да покрене пред надлежним судом поступак за остваривање права и накнаду штете од послодавца у складу са законом. Из ове одредбе произлази да радник, у случајевима дискриминације у смислу одредаба Закона о раду, може судским путем од послодавца тражити само накнаду штете.

Остваривање других права, као што су утврђивање да је радник претрпио узнемиравање на раду, забрана вршења радњи које представљају узнемиравање на раду, забрана даљег вршења радњи узнемиравања, односно понављања радњи које представљају узнемиравање на раду, извршење радњи ради уклањања посљедица узнемиравања на раду и накнаду материјалне, односно нематеријалне штете, у нашем правном систему могуће је само уколико се покрене парнични поступак на основу одредаба Закона о облигационим односима.

Републичка управа за инспекцијске послове Републике Српске – Инспекторат рада без промјена постојећих законских рјешења нема могућности да предузима мјере када су у питању појаве мобинга на радном мјесту, у складу са одредбама Закона о раду, те заштиту својих права радник може тражити судским путем. Законом о раду нису предвиђене новчане казне за такав вид кршења права радника, те инспекција рада по том основу нема могућности за предузимање мјера. У случајевима гдје се радници обраћају инспекцији рада са тврдњом да су изложени мобингу од послодавца, инспектори врше контролу да би утврдили да ли послодавац поштује основна права радника која су му гарантована Уговором о раду, Колективним уговором и Правилником о раду.

Процедуре за заштиту у случају постојања узнемиравања на раду нису јасно дефинисане нити су у довољној мјери дефинисана права и обавезе радника и послодавца у циљу спречавања и отклањања узрока и штетних посљедица узнемиравања на раду.

Иако је Законом о раду прописано да је послодавац дужан да предузме правремене и ефикасне мјере с циљем спречавања насиља на основу пола, дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања у раду и/или у вези са радом

и мобинга, те не смије предузимати никакве мјере према раднику због чињенице да се жалио на насиље, дискриминацију, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг, не постоје адекватни правни механизми којима би се утврдило поштовање ове законске обавезе.

V ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ РЈЕШЕЊА

Главом I (чл. од 1. до 4) прописано је да се овим законом уређују заштита од узнемиравања на раду, поступак за остваривање права на заштиту и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду. Одредбе овог закона примјењују се на све послодавце, без обзира на карактер својине и облике организовања, укључујући цијелокупни јавни и приватни сектор, министарства, републичке управе, републичке управне организације, стручне службе, јединице локалне самоуправе, јавне службе и слично. Новим законским рјешењем питање узнемиравања на раду рјешава се у цијелости у односу на сва лица која су радно ангажована код послодавца без обзира на то да ли је њихов радноправни статус регулисан прописима о општем режиму радних односа, првенствено Законом о раду или је регулисан на основу посебних прописа, као што је то случај са запосленима у областима јавне управе, јединица локалне самоуправе, правосуђа и слично. Заштита од узнемиравања омогућена је свим лицима, не само лицима која се налазе у радном односу у смислу прописа којима се уређује област рада, него и лицима ангажованим ван радног односа у процесу рада (лица ангажована по основу уговора о дјелу, привременим и повременим пословима, лица на стручном оспособљавању и усавршавању и др.), друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада и лица која траже запослење. На питања која нису уређена овим законом примјењују се прописи којима се уређује област рада, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка и инспекција. Имајући у виду да су поједини облици узнемиравања на раду као и механизми заштите уређени и другим прописима, овај закон не искључује могућност да се на питања која нису децидирано уређена овим законом, примјењују одредбе прописа којима је уређена предметна материја.

Главом II (чл. од 5. до 7) дефинисани су основни појмови и радње које се могу сматрати радњама узнемиравања у смислу овог закона. У дефинисању узнемиравања на раду и његовим појавним облицима водило се рачуна о природи радње и посљедицама. Према предложеном законском рјешењу, узнемиравање на раду је свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе. Узнемиравање на раду може бити једнократно или континуирано, активно или пасивно поступање, између радника или између радника и претпостављених, радника над претпостављеним или од трећих лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова. Узнемиравањем на раду сматра се и подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду. Иако се посебно не дефинише вршилац радње узнемиравања на раду, под тим појмом се подразумијева послодавац у својству физичког лица или одговорног лица у правом лицу, радник или група радника код послодавца, као и трећа лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова.

С обзиром на могућности и врсте потенцијалне штете коју одређена понашања и радње могу проузроковати, одредбом члана 6. дефинисана су понашања физичког, психичког и сексуалног узнемиравања на раду.

Чланом 7. овог закона наведене су најчешће радње које се могу сматрати узнемиравањем на раду, не исцрпљујући могућност да то могу бити све радње које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и

професионалног интегритета, здравља и положаја радника, које изазивају страх или стварају непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавају услове рада или доводе до тога да се радник изолује или наведе да откаже уговор о раду или други уговор.

Главом III (чл. од 8. до 11) уређена су права и обавезе радника и послодавца у вези са узнемиравањем на раду.

Чланом 8. прописано је да су послодавац и радник дужни да се уздрже од понашања које представља узнемиравање на раду. 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. Наведеном одредбом јасно је дефинисано шта се сматра злоупотребом права на заштиту од узнемиравања и имајући у виду озбиљност такве квалификације, утврђено је да злоупотребу права на заштиту од узнемиравања 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 другога прибави корист или да другоме нанесе штету. Злоупотреба права на заштиту од узнемиравања врши се само уколико је радник, знајући да не постоје елементи узнемиравања на раду, свјесно и намјерно покренуо поступак пред судским органима у намјери да за себе или другог прибави корист или да другоме нанесе штету, што значи да за постојање одговорности радника за злоупотребу права мора постојати директни умишљај.

Чланом 9. прописана је обавеза послодавца да раднику обезбиједи ефикасну заштиту од узнемиравања на раду, као и да предузме све превентивне мјере да би се радни процес организовао на начин да се спречава појава узнемиравања на раду.

Чланом 10. прописана је обавеза послодавца у вези са информисањем радника и представника радника о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду. Послодавац је дужан да представнику синдиката и другом представнику радника омогући едукацију и оспособљавање у циљу препознавања, превенције и спречавања узнемиравања на раду. Начин информисања радника је широко дефинисан на начин да се информисање радника и њихових представника може спроводити организовањем информативних састанака, организовањем обука, усвајањем и објављивањем општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду на огласној табли или интернет страници послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

Чланом 11. прописана је одговорност послодавца за штету коју одговорно лице или радник, вршећи радње узнемиравања на раду, проузрокује другом раднику код истог послодавца, у складу са прописом којим је уређена област облигационих односа. Међутим, када је у питању штета коју је послодавац надокнадио, а коју је проузроковало одговорно лице или радник, послодавац има право да од тог одговорног лица или радника потражује накнаду износа исплаћене штете.

Главом IV (чл. од 12. до 23) прописан је поступак за заштиту од узнемиравања на раду.

Чланом 12. дефинисано је да се поступак за заштиту од узнемиравања спроводи код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова, органа надлежног за инспекцији надзор и надлежног суда.

Чл. од 13. до 17. прописан је поступак остваривања права на заштиту од узнемиравања код послодавца.

Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду, захтјевом, који упућује послодавцу покреће поступак заштите код послодавца. Захтјев за покретање поступка

заштите од узнемиравања, уз писмену сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника, а наведена лица на захтјев једне од страна у спору могу да учествују у поступку заштите код послодавца. Рок за подношење захтјева је 30 дана од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања. Поступак за заштиту од узнемиравања је хитан и затворен за јавност, а подаци прикупљени у току поступка 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. Послодавац је дужан да у року од 15 дана од пријема захтјева или од дана покретања поступка по непосредном сазнању за постојање узнемиравања на раду, спроведе поступак заштите од узнемиравања на раду.

У вези са поступком заштите од узнемиравања на раду код послодавца, законом је остављена могућност да се општим актом послодавца детаљно пропишу процедуре заштите. Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца сматра се окончаним закључивањем споразума у писаној форми између страна у спору, а који има снагу извршне исправе. Ако стране у поступку код послодавца не закључе споразум о предмету спора у року од 15 дана, послодавац доноси рјешење о обустављању поступка. Споразум садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања. Послодавац је дужан спровести мјере које су дефинисане у том споразуму, а евентуално неспровођење ових мјера повлачи прекршајну одговорност послодавца. Поред мјера које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду, споразум може садржавати и одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете.

Обраћање радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања, представља претпоставку за остваривање заштите од узнемиравања код Агенције, односно услов за остваривање судске заштите. Изузетак постоји када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца и тада обраћање захтјевом код послодавца није предуслов за остваривање права код Агенције, односно надлежног суда.

Чланом 17. прописане су процесне претпоставке и рокови за покретање поступка за мирно рјешавање спора код Агенције за мирно рјешавање радних спорова и подизање тужбе за заштиту од узнемиравања. 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. Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе је условљено претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду. Изузетно, када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца, право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизања тужбе није условљено претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду. 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. Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду. Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

Чл. од 18. до 20. прописане су мјере које се примјењују у случају када раднику који је изложен узнемиравању на раду пријети непосредна опасност по здравље или живот. Те мјере се састоје у обавези послодавца 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: премјештај у другу радну средину – на исте или друге послове, односно радно мјесто или удаљење са радног мјеста уз накнаду плате, у складу са прописом којим је уређена област рада. Уколико послодавац не предузме наведене мјере, радник 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, уз обавезу да без одлагања обавијести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

За вријеме док не ради, радник има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварио у претходна три мјесеца.

Чланом 21. уређује се питање терета доказивања. 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. Овакво рјешење је заступљено у свим прописима који се односе на питање дискриминације и узнемиравања, укључујући и одговарајуће одредбе Закона о раду.

Чланом 22. прописан је садржај тужбеног захтјева: утврђивање да је претрпио узнемиравање на раду, забрану вршења радњи које представљају узнемиравање на раду, забрану даљег вршења радњи узнемиравања, односно понављања радњи које представљају узнемиравање на раду, извршење радње ради уклањања посљедица узнемиравања на раду и накнаду материјалне, односно нематеријалне штете. Радник од суда може тражити јавно објављивање пресуде донесене поводом тужбе, на трошак лица за које је утврђено да је починило узнемиравање на раду.

Чланом 23. прописана је забрана стављања радника у неповољан положај који покрене поступак заштите од узнемиравања, а у оквиру казних одредаба јасно је дефинисана санкција за поступање супротно овој одредби.

Главом V (чл. од 24. до 26) прописан је надзор над спровођењем закона и казнене одредбе.

Чланом 24. прописан је надзор над спровођењем закона.

Чл. 25. и 26. прописане су казнене одредбе.

Главом VI (чл. 27. и 28) прописане су прелазна и завршна одредба.

Чланом 27. прописан је рок за доношење општег акта из члана 14. став 4. овог закона и поступање у случају започетих поступака заштите од узнемиравања на раду.

Чланом 28. прописано је ступање на снагу закона.

VI ПРОЦЈЕНА УТИЦАЈА ЗАКОНА НА УВОЂЕЊЕ НОВИХ ИЛИ УКИДАЊЕ ПОСТОЈЕЋИХ ФОРМАЛНОСТИ КОЈЕ ОПТЕРЕЂУЈУ ПРИВРЕДНО ПОСЛОВАЊЕ

Увидом у спроведени процес методологије кратке процјене утицаја прописа на Нацрт закона о заштити од узнемиравања на раду, Министарство привреде и предузетништва, у Мишљењу број: 18.06-020-2542/20 од 25. августа 2020. године, констатује:

- Нацрт закона је планиран програмима рада Владе и Народне скупштине Републике Српске.
- Обрађивач је правилно анализирао постојеће стање и дефинисао проблем у Обрасцу о спровођењу скраћеног ПУП-а у припреми и изради нацрта/приједлога прописа, те да је проблем саставни дио „Разлога за доношење или измјену и/или допуну закона“.
- Обрађивач је правилно дефинисао циљеве који се желе постићи доношењем закона.

У вези са спровођењем процеса консултација, обрађивач наводи да су обављене консултације са Савезом синдиката Републике Српске, Конфедерацијом синдиката Републике Српске, као и са Унијом удружења послодаваца. Преднацрт закона је објављен на интернет страници Владе Републике Српске, како би се учинио доступним осталим заинтересованим органима, организацијама и појединцима.

Приликом утврђивања опција за рјешење проблема, обрађивач наводи да се циљеви који се желе постићи овим нацртом могу остварити само регулаторном промјеном.

У вези са утицајем на пословно окружење, обрађивач наводи да Нацрт закона неће имати директних утицаја на пословно окружење, али да се могу очекивати индиректни утицаји на пословни амбијент. Наиме, узнемиравање на раду, без обзира на своје појавне облике (психичко, физичко, сексуално узнемиравање, мобинг и сл.) представља озбиљан друштвени проблем који се негативно одражава на продуктивност радне снаге и пословање. Због тога ће законско уређење ове материје обезбједити већи степен поштовања права и обавеза радника и послодаваца, што позитивно утиче на продуктивност рада и цјелокупан пословни амбијент.

Што се тиче утицаја на јавне буџете, обрађивач наводи да Нацрт закона нема утицаја на јавне буџете.

У вези са социјалним утицајима, обрађивач наводи да ће Нацрт овог закона имати позитиван социјални утицај, јер се нормирањем заштите од узнемиравања на раду, као и поступка за остваривање ове заштите, садржајније и квалитетније штите права радника. Тренутно, питање заштите од узнемиравања на раду је само дјелимично регулисано Законом о раду, и то на начин да је забрањена дискриминација, а нужан предуслов правне заштите је постојање дискриминаторног основа. Оваквим законским рјешењем нису обухваћени и други облици узнемиравања на раду, већ само они који представљају дискриминацију. Из тог разлога Нацртом закона таксативно се дефинишу све радње које се сматрају узнемиравањем на раду или се могу сматрати радњама које имају за циљ или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља и положаја радника. Одредбе новог законског рјешења примјениће се на све послодавце и раднике који се налазе у радном односу, али и на лица која су ангажована ван радног односа у процесу рада или по било ком основу учествују у процесу рада, те на лица која траже запослење. На овај начин обухваћен је шири круг лица која се штите од узнемиравања на раду и негативних посљедица које настају као резултат понижавајућег или увредљивог поступања. Обрађивач такође наводи да цјелокупан Нацрт закона има значајан социјалан утицај будући да се њиме постављају адекватни правни механизми који имају за циљ спријечавање и заштиту од насиља и свих облика дискриминаторног и узнемиравајућег понашања на раду. Стварање здравог радног окружења са јасно дефинисаним улогама свих актера позитивно ће се рефлектовати и на јавно здравље грађана.

У вези са утицајем на животну средину, обрађивач наводи да Нацрт закона нема утицаја на животну средину.

У вези са увођењем нових формалности, измјеном и укидањем постојећих формалности, обрађивач наводи да се Нацртом закона не дефинишу нове формалности, нити се предвиђа укидање и/или измјена постојећих формалности.

Министарство привреде и предузетништва је утврдило да је обрађивач, приликом примјене скраћеног процеса процјене утицаја прописа, поступио у складу с методологијом прописаном у т. VI и VIII Одлуке о спровођењу процеса процјене утицаја прописа у поступку израде прописа.

VII УЧЕШЋЕ ЈАВНОСТИ И КОНСУЛТАЦИЈЕ У ИЗРАДИ ЗАКОНА

Нацрт овог закона донесен је уз учешће представника Савеза синдиката Републике Српске, Конфедерације синдиката Републике Српске и Уније удружења послодаваца Републике Српске. Консултације су вршене учешћем представника поменутих институција у радној групи за израду Закона. У складу са Смјерницама за поступање републичких органа управе о учешћу јавности и консултацијама у изради закона („Службени гласник Републике Српске“, бр. 123/08 и 73/12), обрађивач је Преднацрт закона о заштити од узнемиравања на раду објавио на интернет страници Владе Републике Српске, односно Министарства, у циљу прикупљања примједба и сугестија на текст Закона, те га је на тај начин учинило доступним и осталим заинтересованим органима, организацијама и појединцима.

Радна група је приликом израде текста овог закона разматрала све достављене примједбе и сугестије, од којих је већина уграђена у текст Нацрта закона.

VIII ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА И ЕКОНОМСКА ОПРАВДАНОСТ ДОНОШЕЊА ЗАКОНА

За примјену овог закона нису потребна додатна средства из буџета Републике Српске.