

Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu | 90/2021

Usvojeno: 30.09.2021.

Objavljeno: 11.10.2021.

Službeni glasnik RS: 90/2021

Donosilac: Narodna skupština Republike Srpske

Na osnovu člana 80. stav 1. tačka 4. Ustava Republike Srpske, donosim

UKAZ

O PROGLAŠENJU ZAKONA O ZAŠTITI OD UZNEMIRAVANJA NA RADU

Proglašavam Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu, koji je Narodna skupština Republike Srpske usvojila na Osamnaestoj redovnoj sjednici, održanoj 30. septembra 2021. godine, a Vijeće naroda 7. oktobra 2021. godine konstatovalo da se usvojeni Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu ne odnosi na vitalni nacionalni interes nijednog konstitutivnog naroda u Republici Srpskoj.

Broj: 01-020-3548/21

8. oktobra 2021. godine

Banja Luka

Predsjednik

Republike,

Željka Cvijanović, s.r.

ZAKON

O ZAŠTITI OD UZNEMIRAVANJA NA RADU

GLAVA I

OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim zakonom uređuje se zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

Član 2.

Odredbe ovog zakona primjenjuju se na poslodavce i radnike koji se nalaze u radnom odnosu, lica angažovana van radnog odnosa u procesu rada, druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u procesu rada i lica koja traže zaposlenje (u daljem tekstu: radnik).

Član 3.

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeće značenje:

1) podstrekavanje je podsticanje, izdavanje naloga ili navođenje drugih na vršenje radnji uznemiravanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: uznemiravanje na radu),

2) pomaganje u vršenju radnji uznemiravanja na radu smatra se davanje savjeta ili uputstava kako da se izvrše radnje uznemiravanja na radu, stavljanje na raspolaganje sredstava za izvršenje, kao i stvaranje uslova ili otklanjanje prepreka za izvršenje radnji uznemiravanja na radu,

3) odgovorno lice kod poslodavca smatra se lice kojem su povjereni određeni poslovi koji se odnose na upravljanje, poslovanje ili proces rada, kao i lice koje odlučuje o pravima i obavezama radnika.

Član 4.

Na pitanja koja nisu uređena ovim zakonom primjenjuju se propisi kojima se uređuje oblast rada, mirnog rješavanja radnih sporova, diskriminacije, obligacionih odnosa, izvršnog postupka, inspekcija i zdravstvene zaštite.

Član 5.

Pojedini izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu za označavanje muškog ili ženskog roda podrazumijevaju oba pola.

GLAVA II UZNEMIRAVANJE NA RADU

Član 6.

(1) Uznemiravanje na radu, u smislu ovog zakona, jeste svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu, koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode.

(2) Uznemiravanje na radu može biti izvršeno jednom radnjom, povremenim ili učestalim, aktivnim ili pasivnim postupanjem.

(3) Vršilac radnje uznemiravanja na radu iz stava 2. ovog člana može biti poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, radnik, grupa radnika kod poslodavca ili treće lice s kojim radnik ili poslodavac redovno dolazi u kontakt u obavljanju poslova.

(4) Uznemiravanje na radu vrši i lice koje podstrekava ili pomaže drugom licu u vršenju radnji uznemiravanja na radu.

Član 7.

(1) Uznemiravanje na radu koje može nanijeti štetu fizičke prirode predstavlja svaki fizički napad na radnika, nezavisno od toga da li je nastupila povreda, a koji je prouzrokovao strah, bol, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

(2) Uznemiravanje na radu koje može nanijeti štetu psihičke prirode je svako ponašanje prema radniku kojim se ugrožava dostojanstvo, čast i ugled radnika, lični i profesionalni integritet, a koje može nanijeti štetu fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitovati radnika.

(3) Uznemiravanje na radu koje može nanijeti štetu seksualne prirode je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne prirode kojim se ugrožava dostojanstvo radnika, a može uzrokovati zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.

Član 8.

Radnjama uznemiravanja na radu, u skladu sa čl. 6. i 7. ovog zakona, smatraju se:

- 1) fizički napad ili prijetnja fizičkim napadom,
- 2) verbalno napadanje, obraćanje uz viku, prijetnju ili vrijeđanje,
- 3) neprimjereno javno komentarisanje ličnih svojstava i osobina radnika,
- 4) upućivanje vulgarnih komentara,
- 5) neopravdano isključivanje radnika iz radnih procesa i procesa donošenja odluka, oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje posla i zabrana komuniciranja sa radnikom,
- 6) neopravdano uskraćivanje neophodnih informacija, namjerno davanje pogrešnih informacija ili uputstava u vezi sa radom ili radnim procesom,
- 7) postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršenje posla ili neosnovano preopterećivanje radnika radnim zadacima,
- 8) dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, koji nisu u skladu sa stručnom spremom i sposobnostima radnika, osim u slučajevima i na način utvrđen propisima kojima se uređuje oblast rada,
- 9) neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada radnika,
- 10) prikupljanje i obrada podataka o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod poslodavca ili ostvarivanja prava radnika,
- 11) neosnovano kažnjavanje ili uskraćivanje ostvarivanja prava po osnovu rada,
- 12) druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje ili navede na to da otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

GLAVA III PRAVA I OBAVEZE POSLODAVCA I RADNIKA

Član 9.

(1) Poslodavac i radnik dužni su da se uzdrže od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu.

(2) Zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja na radu vrši radnik ili poslodavac koji je znao ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje sudskog postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu, a pokrene sudski postupak sa ciljem da za sebe ili drugoga pribavi korist ili da drugome nanese štetu.

(3) Radnik koji vrši uznemiravanje na radu ili koji zloupotrijebi pravo na zaštitu od uznemiravanja na radu odgovoran je za povredu radne obaveze, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada.

Član 10.

(1) Poslodavac je dužan da radniku obezbijedi efikasnu zaštitu od uznemiravanja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da radni proces organizuje na način da se sprečava pojava uznemiravanja na radu i obezbijedi uslove rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju na radu od poslodavca, odnosno odgovornog lica, drugog radnika i trećih lica.

Član 11.

(1) Poslodavac je dužan da informiše radnika, odnosno predstavnike radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, mjerama prevencije i sprečavanja, uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama uznemiravanja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika omogući osposobljavanje s ciljem prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu.

(3) Informisanje radnika i njihovih predstavnika iz stava 1. ovog člana može se sprovoditi organizovanjem informativnih sastanaka, organizovanjem obuka, usvajanjem i objavljivanjem opštih akata o prevenciji i sprečavanju uznemiravanja na radu, na oglasnoj tabli ili internet stranici poslodavca, isticanjem plakata ili pamfleta ili na druge odgovarajuće načine.

Član 12.

(1) Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice kod poslodavca ili radnik, vršeći radnje uznemiravanja na radu prouzrokuje drugom radniku kod istog poslodavca, u skladu sa propisom kojim se uređuje oblast obligacionih odnosa.

(2) Poslodavac koji je naknadio štetu, a koju je prouzrokovalo odgovorno lice kod poslodavca ili radnik ima pravo da od odgovornog lica ili radnika potražuje iznos isplaćene štete.

GLAVA IV POSTUPAK ZA OSTVARIVANJE PRAVA NA ZAŠTITU OD UZNEMIRAVANJA NA RADU

Član 13.

Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu sprovodi se kod poslodavca, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija), organa nadležnog za inspekcijski nadzor i nadležnog suda.

Član 14.

- (1) Radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu ima pravo da podnese zahtjev za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca u roku od 30 dana od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja.
- (2) Zahtjev iz stava 1. ovog člana, uz pismenu saglasnost radnika, može podnijeti predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika.
- (3) Poslodavac je dužan da po saznanju da je izvršena radnja uznemiravanja na radu pokrene postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne discipline.
- (4) Poslodavac je dužan da u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva iz st. 1. i 2. ovog člana, odnosno od dana pokretanja postupka iz stava 3. ovog člana, sprovede postupak zaštite od uznemiravanja na radu.

Član 15.

- (1) Postupak zaštite od uznemiravanja na radu kod poslodavca je hitan i zatvoren je za javnost.
- (2) U postupku kod poslodavca, na zahtjev jedne od strana u sporu, može da učestvuje predstavnik sindikata ili drugi predstavnik radnika.
- (3) Podaci prikupljeni u toku postupka kod poslodavca su povjerljive prirode i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od uznemiravanja na radu.
- (4) Poslodavac koji zapošljava 15 i više radnika, opštim aktom propisuje postupak zaštite od uznemiravanja na radu.
- (5) Opštim aktom iz stava 4. ovog člana propisuje se način podnošenja zahtjeva, način određivanja lica ili komisije za podnošenje i sprovođenje postupka zaštite od uznemiravanja kod poslodavca, lice kojem se zahtjev podnosi, način obezbjeđenja tajnosti podataka i druga pitanja bitna za sprovođenje postupka.
- (6) Opšti akt iz stava 4. ovog člana objavljuje se na oglasnoj tabli ili na internet stranici poslodavca.

Član 16.

- (1) Postupak za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca smatra se okončanim zaključivanjem sporazuma u pisanoj formi između strana u sporu.
- (2) Sporazum iz stava 1. ovog člana ima snagu izvršne isprave.
- (3) Ako strane u postupku kod poslodavca ne zaključe sporazum o predmetu spora u roku iz člana 14. stav 4. ovog zakona, poslodavac donosi rješenje o obustavljanju postupka.

Član 17.

- (1) Sporazum iz člana 16. stav 1. ovog zakona sadrži mjere koje su usmjerene na prestanak ponašanja koje predstavlja uznemiravanje na radu i sprečavanje daljeg uznemiravanja.
- (2) Sporazum iz stava 1. ovog člana može sadržavati odredbe o naknadi materijalne i nematerijalne štete.
- (3) Poslodavac je dužan da sprovede mjere iz stava 1. ovog člana.

Član 18.

- (1) Radnik koji smatra da je pretrpio uznemiravanje na radu može da podnese prijedlog za mirno rješavanje spora Agenciji ili da podigne tužbu za zaštitu od uznemiravanja na radu, ukoliko se postupak kod poslodavca obustavi bez zaključenog sporazuma.
- (2) Pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe uslovljeno je prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu.
- (3) Izuzetno od stava 2. ovog člana, kada je uznemiravanje počinio preduzetnik kod kojeg je radnik zaposlen, odnosno odgovorno lice kod poslodavca, pravo na podnošenje prijedloga za mirno rješavanje spora, odnosno podizanje tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja na radu.
- (4) Rok za podnošenje prijedloga za mirno rješavanje radnog spora je tri mjeseca od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu, odnosno tri mjeseca od isteka roka iz člana 14. stav 4. ovog zakona.
- (5) Rok za podizanje tužbe je tri mjeseca od dana obustavljanja postupka mirnog rješavanja radnog spora kod Agencije, odnosno šest mjeseci od dana kada je posljednji put izvršena radnja uznemiravanja na radu.
- (6) Sudski spor povodom zaštite od uznemiravanja na radu ima karakter radnog spora.

Član 19.

Ako radniku, koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijeti opasnost po zdravlje ili život, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu kod poslodavca, radniku koji se tereti za uznemiravanje na radu izrekne jednu od sljedećih mjera:

- 1) premještaj u drugu radnu sredinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mjesto ili
- 2) udaljenje sa radnog mjesta uz naknadu plate, u skladu sa propisom kojim se uređuje oblast rada.

Član 20.

(1) Radnik kojem, prema mišljenju doktora specijaliste medicine rada zaposlenog u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi, prijeti opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mjere iz člana 19. ovog zakona.

(2) U slučaju iz stava 1. ovog člana, radnik je dužan da, bez odgađanja, obavijesti poslodavca i nadležnu inspekciju o odbijanju rada.

(3) Za vrijeme dok ne radi, radnik ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvario u prethodna tri mjeseca.

(4) Radnik koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad nakon što je poslodavac preduzeo mjere iz člana 19. ovog zakona, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od uznemiravanja na radu.

Član 21.

Ako miritelj ili arbitar u postupku mirnog rješavanja spora kod Agencije ocijeni da radniku koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu prijeti opasnost po zdravlje ili život, može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mjera iz člana 19. ovog zakona do okončanja postupka mirnog rješavanja spora kod Agencije.

Član 22.

U postupku zaštite od uznemiravanja na radu, ukoliko radnik učini vjerovatnim da je bio izložen uznemiravanju na radu, teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja na radu je na poslodavcu.

Član 23.

(1) U postupku pred nadležnim sudom radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju na radu može u tužbenom zahtjevu da traži:

- 1) utvrđivanje da je pretrpio uznemiravanje na radu,
- 2) zabranu vršenja radnji koje predstavljaju uznemiravanje na radu, zabranu daljeg vršenja radnji uznemiravanja, odnosno ponavljanja radnji koje predstavljaju uznemiravanje na radu,
- 3) izvršenje radnje radi uklanjanja posljedica uznemiravanja na radu,
- 4) naknadu materijalne, odnosno nematerijalne štete.

(2) Radnik od suda može tražiti javno objavljivanje presude donesene povodom tužbe iz stava 1. ovog člana, na trošak lica za koje je utvrđeno da je počinilo uznemiravanje na radu.

Član 24.

(1) Pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja na radu, kao i učešće u postupku ne može da bude osnov za:

1) stavljanje radnika u nepovoljniji položaj u vezi sa ostvarivanjem prava i obaveza po osnovu rada,

2) pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti radnika,

3) otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada,

4) proglašavanje radnika viškom, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast rada.

(2) Pravo na zaštitu iz stava 1. ovog člana ima i lice koje je prisustvovalo ili svjedočilo uznemiravanju, odbilo nalog za postupanje koje predstavlja uznemiravanje na radu ili na bilo koji način učestvovalo u postupku za zaštitu od uznemiravanja, pružilo ili imalo namjeru pružiti informacije ili potrebne dokaze u postupku zaštite od uznemiravanja na radu.

GLAVA V NADZOR I KAZNE NE ODREDBE

Član 25.

(1) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši inspekcija rada u sastavu Republičke uprave za inspekcijske poslove, u skladu sa ovim zakonom i propisima kojima je uređena oblast inspekcija.

(2) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona u dijelu koji se odnosi na uznemiravanje na radu u republičkim organima uprave i jedinicama lokalne samouprave vrši upravna inspekcija, u skladu sa ovim zakonom i propisom kojim je uređena oblast upravne inspekcije.

Član 26.

(1) Novčanom kaznom od 2.000 KM do 9.000 KM kazniće se za prekršaj poslodavac ako:

1) zloupotrijebi pravo na zaštitu od uznemiravanja na radu (član 9. stav 2),

2) ne informiše radnika, odnosno predstavnike radnika (član 11. stav 1),

3) predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika ne omogući osposobljavanje (član 11. stav 2).

(2) Novčanom kaznom od 200 KM do 900 KM kazniće se odgovorno lice kod poslodavca za prekršaj iz stava 1. ovog člana.

Član 27.

(1) Novčanom kaznom od 3.000 KM do 12.000 KM kazniće se za prekršaj poslodavac ako:

1) ne organizuje proces rada na način da spriječi uznemiravanje na radu (član 10),

2) radniku ne obezbijedi zaštitu od uznemiravanja na radu (član 14),

- 3) postupi suprotno članu 15. ovog zakona,
 - 4) ne donose rješenje o obustavljanju postupka (član 16. stav 3),
 - 5) ne sprovede mjere iz sporazuma (član 17),
 - 6) ne izrekne mjeru za sprečavanje uznemiravanja na radu do okončanja postupka (član 19),
 - 7) radnika koji je pokrenuo postupak zaštite stavi u neravnopravan položaj u odnosu na druge radnike, protiv tog radnika pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske, materijalne ili druge odgovornosti, ili mu otkáže ugovor o radu, ili drugi ugovorni odnos po osnovu rada, ili ga proglasi viškom (član 24. stav 1),
 - 8) postupi suprotno odredbi člana 24. stav 2. ovog zakona.
- (2) Novčanom kaznom od 300 KM do 1.200 KM kazniće se odgovorno lice kod poslodavca za prekršaj iz stava 1. ovog člana.

GLAVA VI PRELAZNA I ZAVRŠNA ODREDBA

Član 28.

- (1) Poslodavac je dužan da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona donese opšti akt iz člana 15. stav 4. ovog zakona.
- (2) Postupci za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu, koji do dana stupanja na snagu ovog zakona nisu okončani po odredbama zakona kojima se uređuje oblast rada, okončaće se po odredbama tog zakona.

Član 29.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u “Službenom glasniku Republike Srpske”.

Broj: 02/1-021-741/21
30. septembra 2021. godine
Banjaluka

Predsjednik
Narodne skupštine,
Nedeljko Čubriloović, s.r.

Закон о заштити од узнемиравања на раду | 90/2021

Усвојено: 30.09.2021.

Објављено: 11.10.2021.

Службени гласник РС: 90/2021

Доносилац: Народна скупштина Републике Српске

На основу члана 80. став 1. тачка 4. Устава Републике Српске, доносим

УКАЗ О ПРОГЛАШЕЊУ ЗАКОНА О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Проглашавам Закон о заштити од узнемиравања на раду, који је Народна скупштина Републике Српске усвојила на Осамнаестој редовној сједници, одржаној 30. септембра 2021. године, а Вијеће народа 7. октобра 2021. године констатовало да се усвојени Закон о заштити од узнемиравања на раду не односи на витални национални интерес ниједног конститутивног народа у Републици Српској.

Број: 01-020-3548/21

8. октобра 2021. године

Бања Лука

Предсједник

Републике,

Жељка Цвијановић, с.р.

ЗАКОН О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ ГЛАВА II

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

Одредбе овог закона примјењују се на послодавце и 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.

Поједини изрази употребљени у овом закону имају сљедеће значење:

1) подстрекавање је подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: узнемиравање на раду),

2) помагање у вршењу радњи узнемиравања на раду сматра се давање савјета или упутстава како да се изврше радње узнемиравање на раду, стављање на располагање средстава за извршење, као и стварање услова или отклањање препрека за извршење радњи узнемиравања на раду,

3) одговорно лице код послодавца сматра се лице којем су повјерени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које одлучује о правима и обавезама радника.

Члан 4.

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 5.

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

ГЛАВА III УЗНЕМИРАВАЊЕ НА РАДУ

Члан 6.

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

(2) Узнемиравање на раду може бити извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем.

(3) Вршилац радње узнемиравања на раду из става 2. овог члана може бити послодавац, одговорно лице код послодавца, радник, група радника код послодавца или треће лице с којим радник или послодавац редовно долази у контакт у обављању послова.

(4) Узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава или помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

Члан 7.

(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 8.

Радњама узнемиравања на раду, у складу са чл. 6. и 7. 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, одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником,
- 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) додјељивање 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) неоправдано стално омаловажавање резултата рада радника,
- 10) прикупљање и обрада података о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, захтијевање исправа или других података који нису од непосредног значаја за обављање послова код послодавца или остваривања права радника,
- 11) неосновано кажњавање или ускраћивање остваривања права по основу рада,
- 12) 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 изољује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

ГЛАВА IIII ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 9.

(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 или послодавац 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) 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 10.

(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 11.

(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 оспособљавање с циљем 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 12.

(1) Послодавац одговара за штету коју одговорно лице код послодавца 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 накнадио штету, а коју је проузроковало одговорно лице код послодавца или радник има право да од одговорног лица или радника потражује износ исплаћене штете.

ГЛАВА ИВ

ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 13.

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 14.

(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 је дужан да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине.

(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 15.

(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 органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

(4) Послодавац који запошљава 15 и више радника, општим актом прописује поступак заштите од узнемиравања на раду.

(5) Општим актом из става 4. овог члана прописује се начин подношења захтјева, начин одређивања лица или комисије за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања код послодавца, лице којем се захтјев подноси, начин обезбјеђења тајности података и друга питања битна за спровођење поступка.

(6) Општи акт из става 4. овог члана објављује се на огласној табли или на интернет страници послодавца.

Члан 16.

(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 14. став 4. овог закона, послодавац доноси рјешење о обустављању поступка.

Члан 17.

(1) Споразум из члана 16. 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 18.

(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 14. став 4. овог закона.

(5) Рок за подизање тужбе је три мјесеца од дана обустављања поступка мирног рјешавања радног спора код Агенције, односно шест мјесеци 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 19.

Ако раднику, који сматра да је изложен узнемиравању на раду према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети

опасност по здравље или живот, 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 слједећих 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 20.

(1) Радник којем, према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мјере из члана 19. овог закона.

(2) У случају из става 1. овог члана, радник је дужан да, без одгађања, обавијести послодавца и надлежну инспекцију 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 19. овог закона, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 21.

Ако миритељ или арбитар у поступку мирног рјешавања спора код Агенције оцијени да раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду пријети опасност по здравље или живот, може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мјера из члана 19. овог закона до окончања поступка мирног рјешавања спора код Агенције.

Члан 22.

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 23.

(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 24.

(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 лице које је присуствовало или свједочило узнемиравању, одбило налог за поступање које представља узнемиравање на раду или на било који начин учествовало у поступку за заштиту од узнемиравања, пружио или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

ГЛАВА В НАДЗОР И КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 25.

(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 26.

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

- 1) злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду (члан 9. став 2),
- 2) не информисе радника, односно представнике радника (члан 11. став 1),
- 3) представнику синдиката и другом представнику радника не омогући оспособљавање (члан 11. 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 27.

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

- 1) не организује процес рада на начин да спречи узнемиравање на раду (члан 10),
- 2) раднику не обезбједи заштиту од узнемиравања на раду (члан 14),
- 3) поступи супротно члану 15. овог закона,
- 4) не доносе рјешење о обустављању поступка (члан 16. став 3),
- 5) не спроведе мјере из споразума (члан 17),
- 6) не изрекне мјеру за спречавање узнемиравања на раду до окончања поступка (члан 19),
- 7) 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 24. став 1),
- 8) поступи супротно одредби члана 24. став 2. овог закона.

(2) Новчаном казном од 300 КМ до 1.200 КМ казниће се одговорно лице код послодавца за прекршај из става 1. овог члана.

ГЛАВА VI ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 28.

(1) Послодавац је дужан да у року од шест мјесеци од дана ступања на снагу овог закона донесе општи акт из члана 15. 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 закона којима се уређује област рада, окончаће се по одредбама тог закона.

Члан 29.

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

Број: 02/1-021-741/21
30. септембра 2021. године
Бањалука

Предсједник
Народне скупштине,
Недељко Чубриловић, с.р.