# ZAKON O ZAŠTITI OD UZNEMIRAVANjA NA RADU ("Sl. glasnik RS", br. 90/2021)


# ZAKON O ZAŠTITI OD UZNEMIRAVANjA NA RADU ("Sl. glasnik RS", br. 90/2021)


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 uznemiravanje 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 KAZNENE 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 otkaže 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".