

**РЕПУБЛИКА СРПСКА
ВЛАДА**

**Е
ПРИЈЕДЛОГ**

**ЗАКОН
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ**

Бања Лука, јун 2021. године

**ЗАКОН
О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ**

**ГЛАВА I
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 употријебљени 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 употријебљени у овом закону за означавање мушког или женског рода подразумијевају оба пола.

ГЛАВА II 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) 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) 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 изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор.

ГЛАВА III 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 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 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 IV 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 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 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, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

ГЛАВА V 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 едукацију и 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 спријечи узнемиравање на раду (члан 10),

2) раднику не обезбиједи 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:
Датум:

**ПРЕДСЈЕДНИК
НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ**

Недељко Чубриловић

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРИЈЕДЛОГА 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, чланом 13. Устава Републике Српске у дијелу који се односи на људска права и слободе утврђено је да су људско достојанство, тјелесни и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот неповредиви. 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: 22.04-020-1821/21 од 10. јуна 2021. 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, уставни основ за доношење овог закона садржан је и у члану 70. став 1. тачка 2. Устава, којим је утврђено да Народна скупштина Републике Српске доноси законе.

Републички секретаријат за законодавство дао је позитивно мишљење на Нацрт закона о узнемиравању на раду број: 22.04-020-2454/20 од 1. септембра 2020. године.

Народна скупштина Републике Српске је на Четрнаестој редовној сједници, одржаној 11. фебруара 2021. године, усвојила Нацрт закона о узнемиравању на раду и донијела Закључак број: 02/1-021-123/21 („Службени гласник Републике Српске“ број 13/21), којим је наложила спровођење јавних расправа о Нацрту закона.

Обрађивач Закона је у складу са чланом 41. став 2. Правила за израду закона и других прописа Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 24/14), у Образложењу Приједлога закона навео разлике између Приједлога и Нацрта закона.

Разлике Приједлога у односу на Нацрт закона су резултат усвојених примједба на Нацрт закона о узнемиравању на раду упућене на јавној расправи.

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 Приједлог закона о узнемиравању на раду може упутити даље на разматрање.

III USKLAĐENOST SA PRAVNIM PORETKOM EVROPSKE UNIJE

Према Мишљењу Министарства за европске интеграције и међународну сарадњу број: 17.03-020-1815/21 од 4. јуна 20201 године, а након увида у прописе Европске уније и анализе одредби Приједлога закона о заштити од узнемиравања на раду (у даљем тексту: Приједлог) установљено је да постоје извори права ЕУ релевантни за предметну материју, те да је исте предлагач у свом раду узео у обзир. Због тога у Изјави о усклађености стоји оцјена „Дјелимично усклађено“.

Предметним законом уређује се заштита и поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања на раду, што доприноси потпунијој заштити радника и послодаваца, као и других лица која су на било који начин радно ангажована, а могу бити изложена узнемиравању на раду.

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

- Уговор о Европској унији, Наслов I, Опште одредбе, чл. 2 и 3 (3)¹,
- 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, предлагач 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 Приједлога са одредбама наведених извора права.

Одредбама члана 17. Директиве 2006/54/ЕС, прописан је поступак остваривања права на заштиту од узнемиравања код послодавца. Наведене одредбе предлагач је преузео чл. 13. и 14. Приједлога.

У даљем нормирању предметне материје предлагач је преузео одредбу из члана 11. Директиве 2000/78/ЕС. 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 24. Приједлога.

Поред наведеног, преузета је и одредба члана 8. Директиве 2000/43/ЕС. Ова одредба прописује да је терет доказивања да није било узнемиравања на раду на послодавцу. Одредба је преузета чланом 22. Приједлога.

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

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

Предлагач је приликом израде Приједлога, у дијелу осталих извора права ЕУ, узео у обзир:

- Документ: 2007 Европски социјални партнери „Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на радном мјесту“⁷,
- 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 ЕУ⁸,
- Резолуцију Европског парламента од 25. новембра 2015. године о Стратешком оквиру ЕУ о заштити и здрављу на раду 2014–2020⁹ и
- Препоруку Комисије о заштити достојанства мушкарца и жена на радном мјесту од 27. новембра 1991. године¹⁰.

У домену аката Савјета Европе, предлагач 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, предлагач је у дијелу осталих међународних извора права користио:

- Унивезралну 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 МОП 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 Приједлога закона о заштити од узнемиравања на раду, са правном тековином Европске уније и праксом и стандардима Савјета Европе.

Доношење овог Приједлога планирано је и Акционим планом усклађивања прописа и других општих аката Републике Српске са правном тековином Европске уније и праксом и стандардима Савјета Европе за 2021. годину.

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

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

⁸ 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))

⁹ European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020 (2015/2107(INI)) (2017/C 366/09)

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

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 ILO 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)

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.

Доношење Закона о заштити од узнемиравања на раду предвиђено је Програмом рада Народне скупштине Републике Српске за 2021. годину („Службени гласник Републике Српске“, број 40/21). Новим Законом о заштити од узнемиравања на раду прописују се 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.

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.

Програмом рада Народне скупштине Републике Српске за 2021. годину предвиђено је и доношење новог Закона о здравственој заштити због потребе за унапређивањем система здравствене заштите у Републици Српској и успостављања финансијски одрживог система. Усвајањем Закона о заштити од узнемиравања на раду обезбиједиће се ефикаснија правна заштита радника па се може очекивати да ће директно утицати на повећање превенције болести радника и то не само на спречавање наношења физичких и психичких повреда, већ и на болести насталих усљед свакодневног стреса. Такође, спровођење Акционог плана за превенцију и контролу незаразних болести у Републици Српској за период од 2019. до 2026. године захтијева да се у наредном периоду да приоритет промоцији здравља и превенцији болести.

V ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ПРЕДЛОЖЕНИХ РЈЕШЕЊА

Главом I (чл. од 1. до 5) Приједлога закона прописано је да се овим законом уређују заштита 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. Одредбе овог закона примјењују се на све послодавце, без обзира на карактер својине и облике организовања, укључујући цјелокупни 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. У оквиру ових одредаба, а у циљу бољег разумијевања појмова који се користе у смислу овог закона дефинисани су појмови који се користе у овом закону као што су подстрекавања, помагање, те ко се у смислу овог закона сматра одговорним лицем код послодавца.

Приједлогом закона уређена је и сходна примјена прописа и то да се на питања која нису уређена овим законом примјењују 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 и у вези са радом, 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 Приједлога закона (чл. од 6. до 8) дефинисане су радње које се могу сматрати радњама узнемиравања на раду и у вези са радом у смислу овог закона. У дефинисању узнемиравања на раду и у вези са радом и његовим појавним облицима водило се рачуна о природи радње и посљедицама. Према предложеном законском рјешењу, узнемиравање на раду и у вези са радом је свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу које може нанијети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

Узнемиравање на раду може бити извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем. Вршилац радње узнемиравања на раду 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. Узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава или помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

С обзиром на могућности и врсте потенцијалне штете коју одређена понашања и радње могу проузроковати, одредбом члана 7. дефинисана су понашања физичког, психичког и сексуалног узнемиравања на раду.

Чланом 8. 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 Приједлога закона (чл. од 9. до 12) уређена су права и обавезе послодавца и радника у вези са узнемиравањем на раду.

Чланом 9. 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 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 другога прибави корист или да другоме нанесе штету. Злоупотреба права на заштиту од узнемиравања врши се само уколико је радник или послодавац, 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 10. 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 11. 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 12. прописана је одговорност послодавца 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 је уређена област облигационих односа. Међутим, када је у питању штета коју је послодавац надокнадио, а коју је проузроковало одговорно лице код послодавца или радник, послодавац има право да од одговорног лица или радника потражује накнаду износа исплаћене штете.

Главом IV Приједлога закона (чл. од 13. до 24) прописан је поступак за остваривања права на заштиту од узнемиравања на раду.

Чланом 13. дефинисано је да се поступак за заштиту од узнемиравања спроводи код послодавца, Агенције за мирно рјешавање радних спорова, органа надлежног за инспекцијски надзор и надлежног суда.

Чл. од 14. 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 покрене 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. Послодавац је дужан да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине. 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 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 сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду, спроведе поступак заштите од узнемиравања на раду.

У вези са поступком заштите од узнемиравања на раду код послодавца, законом је утврђена обавеза да послодавац који запошљава 15 и више радника, општим актом прописује поступак заштите од узнемиравања на раду. Наведеним општим актом 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. Општи акт објављује се на огласној табли или на интернет страници послодавца.

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 18. 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 14. став 4. Приједлога закона. 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. Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

Чл. од 19. до 21. прописане су мјере које се примјењују у случају када раднику који је изложен узнемиравању на раду пријети 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 опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради, уз обавезу да без одлагања обавијести послодавца и надлежну инспекцију 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 22. 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 23. 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 последица 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 24. 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. У оквиру ове одредбе проширен је круг лица која уживају наведени облик заштите тако да ово право 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, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

Главом V Приједлога закона (чл. од 25. до 27) прописан је надзор над спровођењем закона и казнене одредбе.

Чланом 25. прописан је надзор над спровођењем закона.

Чл. 26. и 27. прописане су казнене одредбе.

Главом VI Приједлога закона (чл. 28. и 29) прописане су прелазна и завршна одредба.

Чланом 28. прописан је рок за доношење општег акта из члана 15. став 4. Приједлога закона и поступање у случају започетих поступака заштите од узнемиравања на раду.

Чланом 29. прописано је ступање на снагу закона.

VI РАЗЛИКЕ ПРИЈЕДЛОГА У ОДНОСУ НА НАЦРТ ЗАКОНА

Народна скупштина Републике Српске је на Четрнаестој редовној сједници, одржаној 11. фебруара 2021. године, усвојила Нацрт закона о заштити од узнемиравања на раду и донијела Закључак број: 02/1-021-123/21 („Службени гласник Републике Српске“, број 13/21) којим је наложила спровођење јавних расправа о Нацрту закона.

Разлике између Нацрта и Приједлога закона настале су као резултат расправе о Нацрту закона у Народној скупштини Републике Српске, приједлога, примједба и сугестија које су изнесене на јавним расправама, као и достављених приједлога синдиката, послодаваца, удружења грађана и других организација које су показале своје интересовање за побољшање нормативног оквира предметне материје.

Прва корекција, односно разлика између Приједлога у односу на Нацрт закона је у члану 1. гдје се последице ријечи: „узнемиравање на раду“ додају ријечи: „и у вези са радом“. Радње узнемиравања на раду односе се на широк круг понашања и на широк круг лица која се сматрају радником у смислу овог закона (лица у радном односу и ван радног односа, лица која траже запослење и сл.), а дешавају се како на раду тако и у вези са радом.

Прихваћене су сугестије које се односе на члан 2. Нацрта закона, на начин да је последице ријечи: „послодавце“ додат везник: „и“, чиме су отклоњене нејасноће у вези са

питањем на кога се одредбе овог закона примјењују, односно на питање ко се у смислу овог закона сматра радником. Овом измјеном разјашњена је дилема ко се све сматра радником у смислу овог закона: „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“.

Послије члана 2. додат је нови члан 3. којим се дефинишу изрази који се користе у смислу овог закона (подстрекавање, помагање, одговорно лице код послодавца). У додатом члану 3. дефинише се да поједини изрази употријебљени 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 изврши 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.

Додавањем новог члана и нумерација преосталих чланова Приједлога закона помјерена је у односу на Нацрт закона, те су у цијелом тексту Приједлога извршене корекције које се односе на позивање на одговарајуће одредбе.

У вези са приједлозима, коментарима и сугестијама са одржаних јавних расправа, а у циљу јасног и прецизног дефинисања појма узнемиравања на раду, вршиоца радњи узнемиравања, подстрекача и помагача у вршењу радњи узнемиравања извршена је корекција члана 6.

У члану 6. у ставу 2. Приједлога закона, извршена је корекција на начин да се умјесто ријечи: „једнократно или континуирано, активно или пасивно поступање“ употријебе ријечи: „извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем“. Брисан је дио одредбе који се односи на лица између којих може доћи до узнемиравања на раду (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), а умјесто тога је у новом ставу 3. овог члана јасно дефинисано да 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.

У истом члану умјесто радњи „подстицање, издавање налога или навођење других на вршење узнемиравања на раду“ прописано је да узнемиравање на раду врши и лице које подстрекава и помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду. С тим у вези, у члану 3. Приједлога, дефинисани су појмови подстрекавања и помагања другим лицима у вршењу радњи узнемиравања.

У члану 8. Приједлога закона, листа типичних радњи узнемиравања проширена је са сљедећим појавним облицима, а који јасно указују на постојање узнемиравања на раду. У вези са наведеним, у члану 8. у тачки 5) Приједлога закона, последије ријечи: „одлука“ додају се ријечи: „одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником“, а последије тачке 8) додају се нове т. 9) и 10) које гласе:

- „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“.

У члану 9. у ставу 2. Приједлога, извршена је допуна одредбе у смислу да вршилац злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду поред радника може бити и послодавац. Имајући у виду да радник који злоупотреби право на судску заштиту, у смислу овог закона, одговара за повреду радне обавезе, било је потребно да се изврши и корекција у члану 26. којим се прописују прекршајне казне за послодавца уколико послодавац учини радњу злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду. У истом члану, став 3. се брише, јер је терет доказивања да је извршена злоупотреба права на заштиту од узнемиравања на раду на лицу које тврди да је извршена наведена радња. Имајући у виду да је извршено брисање става 3. постојећи став 4. постаје став 3.

У члану 12. у ст. 1. и 2. Приједлога закона извршена је техничка корекција, те су послје ријечи: „одговорно лице“ додате ријечи: „код послодавца“, у циљу коришћења једнообразне терминологије у цијелом тексту закона.

У члану 14. став 3. Приједлога закона, умјесто могућности послодавца да уколико о томе добије сазнања, може и самостално да покрене поступак заштите од узнемиравања на раду, прихваћен је приједлог да се пропише обавеза послодавца да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду, покрене поступак за утврђивање одговорности радника за такву повреду радне дисциплине. Разлог је у потреби да послодавац предузме све превентивне мјере да до узнемиравања на раду не дође, а уколико дође да предузме све мјере да се обезбиједи ефикасна заштита и да се казни вршилац радње узнемиравања на раду.

У члану 15. Приједлога закона, у ставу 3. ријеч: „републичким“ брише се, јер се подаци могу саопштавати и другим органима и организацијама које немају карактер републичких органа, а чији дјелокруг рада је заштита лица од узнемиравања на раду. У истом члану, став 4. је промијењен на начин да обавеза доношења општег акта којим се прописује поступак заштите од узнемиравања на раду код послодавца постоји само уколико послодавац запошљава 15 и више радника. У истом члану Приједлога закона, послје наведеног става додати су нови ст. 5. и 6. којим је прописан садржај општег акта послодавца на начин да послодавац наведеним актом прописује 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. Општи акт објављује се на огласној табли или на интернет страници послодавца.

У члану 18. у ставу 5. Приједлога закона, уважена је примједба која се односила на дужину рока за судску заштиту, те је рок за подизање тужбе са три мјесеца продужен на шест мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

У одредби члана 19. став 1. Приједлога закона брисане су ријечи: „непосредна“ и „или ако му пријети опасност од ненадокнадиве штете“ јер је циљ одредбе отклањање штете по здравље или живот. Имајући у виду да се ова одредба брише у цијелом тексту Закона, било је потребно да се и у члану 20. у ставу 1. Приједлога закона обрише ријеч: „непосредна“ и да се у члану 21. Приједлога закона ријечи: „пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете“ замијене ријечима: „пријети опасност по здравље или живот“.

У члану 20. у ставу 2. Приједлога закона, извршена је техничка корекција и ријечи: „инспекцију рада“ замијењене су ријечима: „надлежну инспекцију“, јер

инспекцијски надзор над примјеном овог закона врши инспекција рада, али и управна инспекција.

У члану 21. послје ријечи: „миритељ“ додате су ријечи: „или арбитар“, јер и арбитри воде поступке мирног рјешавања радних спорова код Агенције.

Извршена је измјена члана 24. став 2. Приједлога закона чиме је проширен круг лица која уживају наведени облик заштите тако да ово право 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, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања на раду.

У члану 26. Приједлога закона додата је нова тачка којом је прописана прекршајна казна за послодавца уколико злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду (члан 9. став 2).

У члану 27. у ставу 1. додата је нова тачка 1) Приједлога закона којом се прописује санкција за послодавца који не организује процес рада на начин да спријечи узнемиравање на раду (члан 10). У тачки 2. овог става, прописана је санкција за послодавца који поступи супротно члану 15. овог закона, односно обухвата и санкцију за послодавца уколико, између осталог, не донесе и не објави општи акт којим се прописује поступак заштите од узнемиравања на раду. У истом ставу додата је тачка 4) којом се прописује санкција за послодавца уколико не донесе рјешење о обустављању поступка (члан 16. став 3). У истом ставу додата је нова тачка 7) којом се кажњава послодавац који поступи супротно одредби члана 24. став 2. овог закона. У ставу 2. овог члана извршена је корекција распона новчаних казни за одговорно лице код послодавца и умјесто распона „од 200 КМ до 900 КМ“ треба да стоји „од 300 КМ до 1.200 КМ“, јер су одредбом наведеног члана прописане и веће новчане казне за прекршај који учини послодавац.

Измјене у чл. 26. и 27. Приједлога закона извршене су из разлога што су у тексту Закона прописане обавезе и одговорности, чије непоштовање повлачи за собом и прописану санкцију.

VII ПРОЦЈЕНА УТИЦАЈА ЗАКОНА, ДРУГИХ ПРОПИСА И ОПШТИХ АКТА НА УВОЂЕЊЕ НОВИХ ИЛИ УКИДАЊЕ ПОСТОЈЕЋИХ ФОРМАЛНОСТИ КОЈЕ ОПТЕРЕЂУЈУ ПРИВРЕДНО ПОСЛОВАЊЕ

Увидом у спроведени процес методологије кратке процјене утицаја прописа на Приједлог закона о заштити од узнемиравања на раду, Министарство привреде и предузетништва, у Мишљењу број: 18.06-020-1822/21 од 4. јун 2021. године, констатује да је:

– Приједлог закона планиран програмима рада Владе и Народне скупштине Републике Српске за 2021. годину.

– Обрађивач 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 правилно дефинисао циљеве који се желе постићи доношењем закона.

У погледу спровођења процеса консултација, обрађивач наводи да су обављене консултације са Савезом синдиката Републике Српске, Конфедерацијом синдиката Републике Српске, као и са Унијом удружења послодавца Републике Српске. У

периоду од 3. до 16. марта 2021. године, спроведена је јавна расправа о Нацрту закона, и то у Добоју, Бијељини, Приједору, Источном Сарајеву, Требињу и Бања Луци. Текст предметног прописа објављен је и на интернет страници ресорног Министарства, како би се учинио доступним осталих заинтересованим органима, организацијама и појединцима. Оправдани приједлози и сугестије са јавне расправе, сједнице Народне скупштине Републике Српске, достављени приједлози и сугестије послодаваца, удружења грађана и других организација који су били усмјерени на нормативно побољшање предметне материје су узети у обзир и уграђени у текст Приједлога закона.

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

У вези са утицајем на пословно окружење, обрађивач наводи да Приједлог 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 Приједлог закона нема утицаја на јавне буџете.

У вези са социјалним утицајима, обрађивач наводи да ће Приједлог овог закона имати позитиван социјални утицај, јер се нормирањем заштите од узнемиравања на раду и у вези са радом, 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, овим Приједлогом закона су утврђене 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, личности и професионалног интегритета, здравља и положаја радника. Одредбе новог законског рјешења примјениће се на све послодавце и раднике који се налазе у радном односу, лица која су ангажована ван радног односа у процесу рада, друга лица која 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 Приједлог закона има значајан социјални утицај, будући да се њиме постављају адекватни правни механизми који имају за циљ спречавање 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 Приједлог закона нема утицаја на животну средину.

У вези са увођењем нових формалности, измјеном и укидањем постојећих формалности, обрађивач наводи да се овим Приједлогом 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.

VIII УЧЕШЋЕ ЈАВНОСТИ И КОНСУЛТАЦИЈЕ У ИЗРАДИ ЗАКОНА

Приједлог закона рађен 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.

Народна скупштина Републике Српске је на Четрнаестој редовној сједници, одржаној 11. фебруара 2021. године, донијела Закључак у вези са Нацртом закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“, број 13/21).

Наведеним закључком Нацрт закона о заштити од узнемиравања на раду упућује се на јавну расправу, јер се уређују питања која су од посебног значаја за грађане и о којима је неопходно да се најшире консултују заинтересовани органи и организације, научне и стручне институције.

Јавна расправа о Нацрту закона спроведена је од 3. до 16. марта 2021. године према унапријед дефинисаном распореду, а текст Нацрта закона био је постављен на интернет страници Министарства рада и борачко-инвалидске заштите. У току јавне расправе примједбе, приједлоге и сугестије заинтересована лица достављала су путем поште на адресу овог министарства и путем електронске поште на адресу: m.mitrovic@mpb.vladars.net.

Јавне расправе су спроведене у шест регионалних центара: Добоју, Бијељини, Приједору, Источном Сарајеву, Требињу и Бањој Луци, према распореду одржавања јавних расправа, са којим је јавност била упозната путем средстава јавног информисања објавом на веб-сајту Министарства и објавом у дневним новинама „Глас Српске“.

Поред наведеног, сви посланички клубови у Народној скупштини Републике Српске, репрезентативни социјални партнери и представници инспекцијских органа су путем електронске поште позвани да учествују у јавним расправама и дају свој допринос.

У јавној расправи су учествовали представници синдиката, послодаваца, јавних установа, јединица локалних заједница и невладиних организација, као и заинтересовани грађани.

Текст Нацрта закона су у начелу прихватили сви учесници јавне расправе уз одређене приједлоге за доградњу појединих одредаба за које су учесници имали посебан интерес.

Представници Министарства су учеснике јавне расправе упознали са садржајем Закона, те их информисали да је Народна скупштина утврђујући Нацрт закона дала подршку доношењу овог закона, као и рјешењима која су садржана у Нацрту закона, уз извјесне коментаре, приједлоге и сугестије.

Највише пажње било је посвећено питањима дефинисања радњи узнемиравања на раду, начина доказивања постојања радњи узнемиравања и тешкоће у вези са процесом доказивања, као и поступка заштите од узнемиравања.

Једна група учесника, углавном представника синдиката и представника невладиних организација, дала је сугестије да се измијене рокови за правну заштиту, те да се разради одредба која се односи на општи акт послодавца у смислу да се конкретизује садржај тог акта и да се пропише санкција за његово недоношење.

На електронску адресу Министарства, до окончања јавне расправе, достављене су сугестије, приједлози и коментари сљедећих организација:

1. Регионални синдикални центар Добој,
2. Удружење „Ваша права Босне и Херцеговине“,
3. Хелсиншки парламент грађана, Бања Лука и Фондација Удружене жене, Бања Лука,
4. Иницијатива за мониторинг европских интеграција Босне и Херцеговине,
5. Арбитар из Бање Луке (Данијела Радонић).

Након пристиглих сугестија, коментара и примједба одржан је састанак Радне групе за израду Нацрта закона, која се изјаснила на пристигле приједлоге, као и на приједлоге који су изнесени на јавним расправама, а које су релевантне за предметну материју.

Прихваћен је приједлог да се у члану 1. Нацрта закона последије ријечи: „узнемиравање на раду“ додају ријечи: „и у вези са радом“. Приједлог је прихваћен јер се радње узнемиравања на раду односе на широк круг понашања и на широк круг лица која се сматрају радником у смислу овог закона (лица у радном односу и ван радног односа, лица која траже запослење и сл.).

Прихваћене су сугестије које се односе на члан 2. Нацрта закона, на начин да је последије ријечи: „послодавце“ додат везник „и“, чиме су отклоњене нејасноће у вези са питањем на кога се одредбе овог закона примјењују, односно на питање ко се у смислу овог закона сматра радником. Овом измјеном разјашњена је дилема ко се све сматра радником у смислу овог закона: „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“.

Није прихваћен приједлог да се у члану 5. у ставу 1. Нацрта закона, у погледу дефинисања радње узнемиравања на раду дода ријеч: „неприлично“ јер би се таквим нормирањем у значајној мјери сузила дефиниција радњи узнемиравања на раду и обим примјене наведене одредбе. Није прихваћен приједлог да се у истом ставу у оквиру дефиниције узнемиравања на раду дода формулација којом ће се под радњом узнемиравања на раду сматрати и понашање којим се наноси „економска штета или патња“. Приликом формулисања одредбе којом се дефинише појам узнемиравање на раду, обрађивач прописа није навео да се овим институтом дефинишу понашања којима се наноси „економска штета или патња“. Посљедице радње узнемиравања су видљиве кроз формулацију да су то неприлична понашања „којима се може нанијети штета физичке, психичке или сексуалне природе“ у првом плану руководећи се да је циљ овог закона омогућавање психофизичког благостања радника. Репарација евентуалне штетне посљедице у смислу умањења нечије имовине (економска штета) су секундарног карактера, а стране у спору се могу и споразумно договорити о висини и начину накнаде штете. У вези са додавањем термина „патња“, овај термин се може подвести под посљедице психичког узнемиравања на раду.

Такође, није прихваћен приједлог да се у члану 5. у ставу 1. и у члану 6. Нацрта закона бришу ријечи: „које може нанијети штету“ јер је приликом оцјене постојања радње узнемиравања битна чињеница да је наведена радња предузета у циљу угрожавања или представљају угрожавање достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета... Од пресудног значаја није наступање или ненаступање штетне посљедице у смислу нарушавања психофизичког здравља радника, него карактер радње и однос вршиоца радње узнемиравања и лица које трпи такво понашање. Неоправдана је констатација да се психичким узнемиравањем на раду не може нанијети штета физичком здрављу јер се узнемиравањем на раду психичке природе често наноси озбиљна штета физичком здрављу радника у виду хипертензије,

ендокринолошких поремећаја и бројних других срчаних и možданих обољења. Здравље и благостање подразумијевају како физичко, тако и психичко здравље.

Прихваћен је приједлог да се у члану 5. у ставу 2. Нацрта закона умјесто ријечи: „једнократно или континуирано, активно или пасивно поступање“ употреби формулација „извршено једном радњом, повременим или учесталим, активним или пасивним поступањем“.

Није прихваћен приједлог да се у члану 5. у ставу 2. Нацрта закона брише формулација „пасивно поступање“ јер се радња узнемиравања може реализовати пасивним поступањем учиниоца нарочито у вези са активностима подстрекача или помагача вршиоца радње узнемиравања. То се нарочито односи на облике психичког узнемиравања на раду. Надређени подстрекач може активно, непосредним радњама иницирати узнемиравање – преко свог „лобија“, што се дешава рјеђе, или пасивно – прећутним подржавањем и игнорисањем обраћања и тражења помоћи лица према којем се узнемиравање врши. Пасивно поступање је нечињење, најчешће када послодавац игнорише наводе лица које сматра да је узнемиравано и не спречава узнемиравање. Пасивно поступање као вид узнемиравања на раду може се сматрати и недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада (мобинг празног стола). Послодавац је дужан да раднику обезбиједи ефикасну заштиту од узнемиравања и дужан је да радни процес организује тако да спречава појаву узнемиравања на раду и да обезбиједи услове рада на којима радник неће бити изложен узнемиравању на раду од послодавца, односно одговорног лица, другог радника или трећих лица. Послодавац је дужан да штити достојанство радника за вријеме обављања послова од поступања надређених, сарадника и лица са којима радник редовно долази у контакт у обављању својих послова, ако је такво понашање неприлично и у супротности са законом.

Прихваћен је приједлог да се у члану 5. Нацрта закона умјесто формулације „подстицање, издавање налога или навођење других на вршење узнемиравања на раду“ јасно дефинише ко су вршиоца радњи узнемиравања, као и да се наведеном одредбом јасно разграниче радње подстрекача и помагања у извршењу радњи узнемиравања на раду, односно да се опишу те радње у смислу овог закона. У вези с тим, обрађивач је уважио примједбу да 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. Узнемиравањем на раду врши и лице које подстрекача и помаже другом лицу у вршењу радњи узнемиравања на раду.

Прецизирано је шта подразумијева значење израза и појмова који се користе у смислу овог закона (подстрекачање, помагање, одговорно лице код послодавца) у новом члану 2. којим се дефинише да поједини изрази и појмови, у смислу овог закона, имају сљедеће значење:

- 1) подстрекачање 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 изврши 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.

Прихваћен је приједлог да се у овом закону прецизира ко се сматра одговорним лицем код послодавца јер радник има право да у случају када је узнемиравање починио

предузетник код којег је радник запослен или одговорно лице код послодавца, поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији за мирно рјешавање радних спорова Републике Српске, односно да подигне тужбу пред надлежним судом, без претходног обраћања послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања. Због постојања овог изузетка, било је потребно прецизирати појам „одговорно лице код послодавца” у циљу стварања правне сигурности. Одговорно лице код послодавца, у смислу овог закона, утврђује се у сваком појединачном случају. Оно се идентификује посебним прописима, одлуком о оснивању правног лица, актом о систематизацији радних мјеста, уговором о раду и слично. Одговорно лице је физичко лице које води послове правног лица или су том лицу повјерени одређени послови из подручја дјеловања конкретног правног лица. То нису увијек законски заступници правног лица (чланови управе или директор). На одговорно лице може указивати систематизација радних мјеста, али и уговор о раду, у чији битан садржај улази назив посла, као и кратак опис послова и радних задатака. Одредбом члана 34. став 1. Закона о прекршајима („Службени гласник Републике Српске“, бр. 63/14, 36/15 – Одлука Уставног суда, 110/16, 100/17 и 19/21 – Одлука Уставног суда) прописано је да се одговорним лицем сматра лице коме су у правном лицу повјерени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лице које у државном органу, републичком органу управе и органу јединице локалне самоуправе врши одређене дужности. Одговорно лице у правном лицу могу бити и лица која немају заснован радни однос јер постоји законска могућност да та лица буду ангажована и без заснивања радног односа.

Представници синдиката, невладиних организација и заинтересовани грађани су на јавним расправама дискутовали о свим радњама које се могу сматрати радњама узнемиравања на раду, предлажући да се радњама у смислу члана 7. Нацрта закона пропишу бројни облици понашања који се могу подвести под тај термин. Приједлози који су изнесени и питања која су постављена у дискусији на одржаним расправама углавном су давани у циљу разјашњења, односно појашњења концептуалних и појединачних рјешења садржаних у Нацрту закона, што је допринијело бољем разумијевању текста Нацрта закона и циља који се његовим доношењем жели постићи.

Такође, током јавних расправа, предложени су бројни појавни облици дискриминације који нису прихваћени, јер је институт узнемиравања на раду на начин како је прописан знатно шири од института дискриминације. На који начин ће суд цијенити поједино понашање, да ли као облик дискриминације или узнемиравања на раду је ствар тумачења и примјене прописа, а не ствар нормирања овог закона. Одредба о узнемиравању је знатно шири од различитих облика дискриминационих одредаба.

У циљу отклањања нејасноћа у вези са радњом узнемиравања, појашњено је да су одредбама члана 7. т. 1) до 9) овог члана описана понашања која се сматрају радњама узнемиравања у циљу њиховог лакшег препознавања. Појам узнемиравања није нормиран по принципу *numerus clausus*. Да би се одређено понашање могло подвести под појам узнемиравања на раду, неопходно је постојање одређеног субјективног односа између лица које врши узнемиравање и лица које се налази у улози узнемираног, односно да су радње узнемиравања предузете с циљем угрожавања достојанства или представљају угрожавање основних људских вриједности (достојанства, угледа и сл.).

Није оправдана примједба која се односи на прешироко постављену формулацију одредбе члана 7. тачка 10) Нацрта закона. У смислу одредбе члана 7. тачка 10. санкционишу се понашања која „имају за циљ“ (значи предузимају се намјерно – умишљајно), али и понашања која производе одређену посљедицу „или представља“ угрожавање достојанства, угледа и слично. Предузете радње „имају за циљ“ или „представљају угрожавање“ вриједности које се односи на личност

(достојанство, углед, лични и професионални интегритет, здравље и положај радника), погоршање радне средине и услова рада (изазива страх или ствара непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршавање услова рада или довођење до тога да се радник изолује или наведе на то да откаже уговор о раду или други уговор). Листа радњи које се сматрају узнемиравањем на раду нису ограничене том одредбом Закона. Скоро да је немогуће да се опишу и поброје све радње које се могу сматрати радњама узнемиравања на раду, као и начини вршења тих радњи (телефонски, путем портала, друштвених мрежа и сл.).

Није прихваћен приједлог да се овим законом пропишу радње које се не сматрају радњама узнемиравања на раду јер то није предметна материја овог закона. Овим законом се не може уређивати предметна материја која се односи на друге законе и њихов предмет уређивања. Сврха прописивања узнемиравања на описани начин је стварање здраве радне средине, здравог психосоцијалног окружења. Некажњавање таквих видова понашања и непредузимање мјера од стране послодавца представља посредну опасност по здравље и живот радника.

Прихваћени су приједлози да се листа типичних радњи узнемиравања прошири са следећим појавним облицима, а који јасно указују на постојање узнемиравања на раду. У вези са наведеним, у члану 7. тачки 5) Нацрта закона, последије ријечи: „одлука“ додају се ријечи: „одузимање раднику средстава потребних за обављање посла и забрана комуницирања са радником“, а последије тачке 8) додају се нове т. 9) и 10) које гласе:

„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,“.

Уважен је приједлог да се у одредби члана 8. став 2. Нацрта овог закона изврши допуна одредбе у смислу да вршилац злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду може бити радник, али и послодавац. Прихваћен је приједлог да се у члану 25. Нацрта закона којим се прописују прекршајне казне за послодавца дода нова тачка која ће прописати санкцију за послодавца који злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду у смислу члана 8. став 2. Нацрта закона.

Није прихваћен приједлог да се у том члану бришу одредбе о забрани злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду и у вези са радом, као и одредбе којом је прописано да је радник одговоран за повреду радне обавезе у случају да изврши злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду. Прописивањем забране злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду не онемогућава се приступ правосуђу и не отежава се положај лица које се може сматрати жртвом узнемиравања јер да би постојала злоупотреба права на заштиту од узнемиравања на раду, потребно је да буду испуњени одређени кумулативни услови. У складу са одредбом члана 8. став 2. Нацрта закона, потребно је да буду испуњени кумулативни услови, и то да постоји умишљај на страни лица које врши злоупотребу права (директни – радник или послодавац који је знао или евентуални – „или је морао знати“) да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду и лукративни циљ (огледа се у прибављању материјалне или нематеријалне користи себи или другоме или nanoшеће другоме штете).

Није прихваћен приједлог да се радња злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду оквалификује као тежа повреда радне обавезе јер то није предметна материја овог закона. Одредбама Закона о раду је прописано да послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне

обавезе и то: насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада (члан 179. став 2. тачка 6. Закона о раду) и изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг (члан 179. став 2. тачка 9. Закона о раду). Такође, одредбом члана 179. став 2. тачка 10) Закона о раду прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе и то: ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором. Према томе, да би се ова повреда сматрала тежом повредом радне дужности мора бити прописана колективним уговором. Забрана злоупотребе права прописана је чланом 13. Закона о облигационим односима на начин да је забрањено вршење права из облигационих односа супротно циљу због кога је оно законом установљено или признато. Разлози злоупотребе права за заштиту од узнемиравања су најчешће: увјерење да се тужбом поводом узнемиравања избјегава отказ, прибављање материјалне користи очекивањем накнаде штете причињене наводним узнемиравањем, најчешће симулацијом посттрауматских синдрома, тражење алибија за лош рад или повреду дисциплине, дискредитовање у нелојалној конкуренцији и слично. Од нарочитог значаја је правилно утврђивање злоупотребе права на заштиту да не би дошло до додатне виктимизације лица које покрене поступак за заштиту од узнемиравања на раду.

Није прихваћен приједлог да се у члану 10. Нацрта закона пропише обавезан садржај уговора о раду у смислу да уговор о раду садржи одредбе којима се радник обавјештава о радњама које представљају узнемиравање на раду, те о правима, обавезама и одговорностима послодавца и радника у вези са забраном узнемиравања на раду јер то није предметна материја овог закона. Обавезан садржај уговора о раду дефинисан је одредбом члана 35. став 2. Закона о раду, а ставом 3. наведеног члана прописано је да уговор о раду може да садржи и друге податке које послодавац и радник сматрају значајним за уређивање односа који настају по основу рада радника.

Приједлог да се у одредби члана 10. став 2. Нацрта закона дефинише број дана које послодавац одобрава представнику синдиката и другом представнику радника ради оспособљавања и едукација није предметна материја овог закона, него одредаба Закона о раду, колективних уговора, правилника о раду и уговора о раду.

Није прихваћен приједлог да се у члану 11. став 1. Нацрта закона пропише одговорност послодавца за штету коју радник трпи од трећих лица са којима радник или послодавац долазе у контакт, а који се евентуално могу појавити као вршиоци радње узнемиравања на раду. Да би се послодавац сматрао одговорним за наступање штете раднику, потребно је утврдити да је проузрокована штета настала пасивним понашањем послодавца, односно усљед чињенице да послодавац није предузео све мјере заштите здравља радника на радном мјесту. Те мјере су дефинисане одговарајућим прописима о заштити на раду, актом о процјени ризика и слично. У смислу прописа о заштити на раду, послодавац за штету коју претрпи радник од трећих лица одговара по принципу објективне одговорности за штету. Радник има право да захтијева накнаду штете од послодавца ако је болест или повреда настали усљед тога што нису спроведене мјере заштите на раду, као и од трећих лица у складу са прописима којим се уређује област облигационих односа. Разлог зашто послодавац одговара за штету коју одговорно лице код послодавца или радник проузрокује другом раднику код истог послодавца је због тога што послодавац врши надзор над радом запослених, односно одговоран је за организацију процеса рада и обезбјеђења поштовања радне дисциплине, као и стварање услова у којима радник неће бити изложен узнемиравању на раду.

На јавним расправама су изнесени бројни приједлози који су се односили на дужину рокова за заштиту права (код послодавца, Агенције и суда), процесне

претпоставке за обраћање Агенцији или суду и изузеци од претходног обраћања послодавцу, право послодавца да сам покрене поступак утврђивања одговорности уколико добије сазнања да је извршена радња узнемиравања на раду, садржај општег акта послодавца којим би се детаљније прописао поступак заштите код послодавца.

Приједлози у вези са роковима за заштиту од узнемиравања на раду су подијелили су се у два правца – прописивање краћих рокова у циљу ефикасније и брже заштите права и у правцу прописивања дужих рокова за заштиту из разлога што лицима која трпе узнемиравање треба дуже времена да се „охрабре“ да траже заштиту. Такође, поједини учесници су сматрали да прописивање обавезе претходног обраћања послодавцу представља онемогућавање и значајно ограничавања приступа правосуђу.

Нису прихваћени приједлози о члану 13. Нацрта закона, који су се односили на другачије прописивање рока подношење захтјева за заштиту од узнемиравања на раду јер обрађивач сматра да су рокови примјерени и одговарају начелима хитности поступања (30 дана за подношење захтјева за заштиту од узнемиравања на раду од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања и 15 дана за спровођење поступка код послодавца). Рокови прописани овим законом су уређени на начин да се омогући хитна заштита здравља и достојанства радника.

Прихваћен је приједлог да се одредба члана 13. став 3. Нацрта закона прецизира на начин да се пропише обавеза послодавца да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду, покрене поступак за утврђивање одговорности за такву повреду радне дисциплине.

Нису оправдане примједбе да се у случају постојања обавезе претходног обраћања послодавцу онемогућава приступ правосуђу и чини повреда члана 6. Европске конвенције о људским правима. Овим законским рјешењима се не ограничава могућност приступа правосуђу, нарочито имајући у виду могућност радника да заштиту оствари и примјеном Закона о забрани дискриминације Босне и Херцеговине, уколико постоји неки од видова дискриминације. У циљу разјашњења наведених дилема, обрађивач је у току јавних расправа појаснио поједина законска рјешења и институте који су садржани и у другим актима.

Закон о заштити од узнемиравања на раду је посебан пропис који се доноси у циљу заштите здравља радника и превенције настанка узнемиравања на раду. Рокови прописани овим законом уређени су тако да се омогући хитна заштита здравља и достојанства радника, а у циљу омогућавања неповредивости физичког и психичког интегритета човјека и стварања здравих и безбједних услова рада. Циљ заштите од узнемиравања на раду не смије бити лукративан и мора бити усмјерен на превенцију настанка узнемиравања, забрану вршења радњи које представљају узнемиравање на раду и уклањање штетних посљедица које је узнемиравање проузроковало. Хитност поступања је прописана одредбама овог закона у свим поступцима заштите права радника. Претходно обраћање послодавцу захтјевом је процесна претпоставка за подношење приједлога за мирно рјешавање код Агенције и подизање тужбе суду. Рокови за обраћање послодавцу, као и рокови поступања послодавца су у функцији остваривања брзе и ефикасне заштите достојанства радника. Рок у којем је послодавац дужан да одлучи је 15 дана од дана пријема захтјева за заштиту од узнемиравања. Право на приступ суду као саставни дио права на правично суђење, које је загарантовано чланом 6. Европске конвенције о људским правима, није апсолутно право већ подлијеже ограничењима, с тим да свако ограничење мора бити прописано законом, мора имати легитиман циљ, те мора постојати пропорционалан однос између ограничења и циља који се тим ограничењем жели постићи. Полазећи од наведеног „ограничења“, односно услова за подношење приједлога Агенцији или подизања тужбе надлежном суду које је прописано овим законом, има свој оправдани циљ и не значи

ускраћивање права радника на тужбу, већ напротив, представља могућност да радник, у поступку који је бржи и економичнији од судског поступка, оствари своја права.

Изузетак од претходног обраћања послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду и могућност директног обраћања Агенцији и суду, прописано је у случају када је узнемиравање починио предузетник код којег је радник запослен, односно одговорно лице код послодавца. У вези с тим, упућен је приједлог да се у Закону јасно дефинише појам „одговорно лице код послодавца“ да би се отклониле дилеме у којим случајевима је дозвољен приједлог Агенцији, односно тужба суду без претходног обраћања послодавцу. Наведени приједлог је прихваћен и новим чланом 2. прописано је да се одговорним лицем код послодавца сматра лице којем су повјерени одређени послови који се односе на управљање, пословање или процес рада, као и лица која одлучују о правима и обавезама радника.

Примједбе које су се односиле на члан 14. Нацрта закона, у вези са прописивањем садржаја општег акта послодавца су уважене на начин да се дефинише да овај општи акт прописује 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. Такође, оправдана је примједба да се пропише обавеза да се општи акт објављује на огласној табли или на интернет страници послодавца, како би се учинио доступним свим радницима.

Није прихваћена примједба којом би се прописало да водитељ поступка код послодавца буде дипломирани правник, него је препуштено да послодавац својим општим актом уреди ова питања.

Примједбе да овај закон не садржи казнену одредбу која би се односила на непоштовање обавезе доношења општег акта послодавца оправдана је, нарочито имајући у виду да се кроз јасно прописан поступак код послодавца омогућава дјелотворна и ефикасна заштита радника од свих облика узнемиравања на раду. Примједба је оправдана, тим више што је обраћање захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду процесна претпоставка за подношење приједлога за мирно рјешавање радних спорова и подизање тужбе суду, те је у том погледу потребно јасно дефинисати интерну процедуру заштите од узнемиравања на раду код послодавца у циљу обезбјеђења ефикасне заштите од узнемиравања на раду. Примједба је прихваћена и извршена је измјена члана 26. став 1. Нацрта закона, тако да је прописана прекршајна санкција уколико послодавац поступи супротно члану 14. овог закона, односно уколико, између осталог, не донесе и не објави општи акт којим се прописује поступак заштите од узнемиравања на раду. Такође, прихваћен је приједлог да се у оквиру казnenих одредби дода нова тачка којом ће се прописати прекршајна санкција за послодавца уколико не донесе рјешење о обустављању поступка у складу са чланом 15. став 3. Нацрта закона.

Није прихваћен приједлог да се по обустављању поступка код послодавца пропише обавеза послодавца да предмет прослиједи Агенцији за мирно рјешавање радних спорова, јер послодавац свакако има обавезу да по сазнању да је извршена радња узнемиравања на раду покрене поступак утврђивања одговорности за повреду радне дисциплине. Такође, радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду има право да поднесе приједлог за мирно рјешавање радних спорова Агенцији.

Приједлог да се у поступку заштите код послодавца уврсти одредба према којој би се оставила факултативна могућност да радник који је претрпио узнемиравање од послодавца може тражити учешће надлежног инспектора рада, који би у самом поступку пратио начин примјене одредаба овог закона, није прихваћен јер није у складу са правним поретком Републике Српске. Наведени приједлог није у складу са правима

и обавезама којима је дефинисан дјелокруг рада инспекцијских органа у смислу Закона о инспекцијама Републике Српске и овакво рјешење би у значајној мјери одударало од правног система у Републици Српској. Генерална овлашћења инспектора дефинисана су одредбама чл. 56. и 57. Закона о инспекцијама Републике Српске. Инспекција није надлежна да утврђује узнемиравање на раду, него се то утврђује у поступку код послодавца, а касније код Агенције за мирно рјешавање радних спорова Републике Српске и код надлежног суда. Послодавцу се могу наложити мјере за које је, у складу са Законом о заштити од узнемиравања на раду, предвиђена прекршајна санкција, односно послодавац се може казнити у случају да није испоштовао одредбе које се односе на испуњење услова за заштиту радника од узнемиравања на раду. Утврђивање постојања, односно непостојања узнемиравања на раду није у надлежности инспекцијских органа. Инспекција утврђује да ли се Закон исправно примјењује.

Приједлог да се у случају неслагања око висине штете, споразум може закључити на неспорни дио, а да за спорни дио радник има могућност покретања судског поступка или поступка за мирно рјешавање спорова није прихваћен јер није у духу овог законског рјешења. Циљ споразума код послодавца није у накнади материјалне или нематеријалне штете, него настојање да се стране у спору споразумију о мјерама усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање на раду и спречавање даљег узнемиравања. Приоритет је спречавање радњи узнемиравања и успостављање здравог радног окружења, а накнада штете је секундарног карактера.

За питање обавезности садржаја споразума којим се окончава поступак заштите од узнемиравања на раду, битно је нагласити да споразум може садржавати одредбе о накнади материјалне и нематеријалне штете у циљу отклањања посљедица насталог узнемиравања и да то није обавезан садржај споразума. Ипак, уколико се стране у спору договоре о висини и начину накнаде штете, то могу реализовати без потешкоћа јер споразум има снагу извршне исправе, тако да нису оправдане примједбе које се односе на обавезност/необавезност послодавца да испоштује одредбе споразума. Евентуално одсуство лица које би могло саставити такву врсту споразума је питање примјене овог законског рјешења, а не ствар нормирања предметне материје.

Приједлог да рок за судску заштиту треба да буде у складу са одредбама Закона о раду дјелимично је уважен, и у одредби члана 17. став 5. Нацрта закона, прецизирано је да рок за подизање тужбе, у случају да је покренут поступак мирног рјешавања спора, износи три мјесеца од дана обустављања поступка, односно шест мјесеци од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду.

Прихваћен је приједлог да се у одредби члана 18. став 1. Нацрта закона обришу ријечи: „или ако му пријети опасност од ненадокнадиве штете“ јер је смисао одредбе отклањање штете по здравље или живот. Имајући у виду да се ова одредба брише у цијелом тексту Закона, било је потребно да се и у чл. 18. и 19. став 1. Нацрта закона обрише ријеч: „непосредна“ и да се у члану 20. Нацрта закона ријечи: „пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете“ замијене ријечима: „пријети опасност по здравље или живот“. Будући да инспекцијски надзор над примјеном овог закона врши инспекција рада, али и управна инспекција, у члану 19. став 2. Нацрта закона ријечи: „инспекцију рада“ замијењене су ријечима: „надлежну инспекцију“. Мјере које су прописане одредбама чл. 18. и 19. Нацрта закона, примјењују се најкасније до окончања поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца.

Нису прихваћене примједбе које се односе на додавање нових чланова Закона, а којима би се нагласило да поступак за заштиту од узнемиравања на раду има карактер хитности јер је већ нормирано да судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора, а који је по својој природи хитан у смислу одредаба Закона о парничном поступку. Такође, приједлог који се односи на допуштеност

ревизије у споровима у вези са узнемиравањем на раду није уважена, јер није материја овог закона.

Прихваћен је приједлог да се у одредби члана 20. Нацрта закона последије ријечи: „миритељ“ додају ријечи: „или арбитар“ јер и арбитри воде поступке мирног рјешавања радних спорова код Агенције.

Одређени број приједлога, примједба и сугестија обрађивач није био у могућности да прихвати и јер нису у духу концепта на којем се овај закон заснива или због тога што у значајној мјери одудара од правног система у Републици Српској. Приједлог да се овим законом експлицитно пропише одредба да се овај закон примјењују на јавни и приватни сектор није прихваћен јер овај закон не искључује, нити ограничава своје важење на било коју дјелатност. Одредбе овог закона односе се на послодавце и раднике у смислу одредаба овог закона, не искључујући, нити појединачно наводећи поједине категорије послодавца или радника који би били изузети од примјене.

Приједлог да се експлицитно пропише одредба да се овај закон примјењују и на случајеве насиља на раду и механизма заштите од насиља на раду није прихваћена јер се под појмом узнемиравања на раду подразумијевају и сви облици насиља на раду.

Приједлог који се односи на проширење појма узнемиравања на раду на начин да се под узнемиравањем сматра и свако узнемиравање које се дешава изван радног времена, а које врши лице из радног окружења, није прихваћено јер би се таквим нормирањем ушло у домен који се односи на грађанскоправну одговорност за повреду приватности, достојанства, угледа и слично. Ипак, прихваћен је приједлог да се под појмом узнемиравања на раду сматра како узнемиравање на раду, тако и узнемиравање у вези са радом.

Примједба која се односила на разлике у дефиницијама појмова које су садржане у овом закону у односу на Закон о раду није оправдана јер је ово посебан закон којим се проширује круг лица којима се омогућава заштита од узнемиравања, а самим тим се прилагођавају и дефиниције у складу са овим законом.

Примједбе о потреби да се изврше измјене Закона о мирном рјешавању радних спорова у циљу потпуне реализације поступка заштите код Агенције није оправдана јер постојећи нормативни оквир је довољан да се овај закон несметано спроводи. Уколико се у процесу примјене Закона о заштити од узнемиравања на раду појаве извјесни проблеми или се укаже потреба за бољим нормативним рјешењима у смислу прецизирања поступка у оквиру Закона о мирном рјешавању радних спорова, размотриће се и та могућност.

Узнемиравањем на раду сматрају се и случајеви мобинга као вид нефизичког узнемиравања на раду, као и случај сексуалног узнемиравања на раду. Одредбама овог закона се не онемогућава, нити ограничава право лица које трпи узнемиравање да покрене поступак пред Институцијом омбудсмана за људска права БиХ, која је централна институција за заштиту од дискриминације, те у складу са тим није прихватљива примједба да се ова могућност мора прописати овим законским актом, нарочито јер за постојање узнемиравања на раду није потребно да постоји неки од видова дискриминације. Овим законским рјешењима се не ограничава, нити сужава надлежност институције омбудсмана.

Приједлог да се у овај закон дода одредба којом се „ниједна одредба овог закона не може тумачити као ограничавање или умањење права на вођење кривичног или грађанског поступка“ није прихваћена. Поступак заштите правно заштићених добара попут достојанства, личног интегритета, угледа и слично прописан овим законом не ограничава лице које се сматра узнемираваним да то доказује у грађанском или кривичном поступку. То је ствар тумачења и примјене овог закона, а не нормирања

предметне материје. Наведена примједба није усвојена јер се односи на надлежност тужилаштва и суда у вези са покретањем и вођењем поступка.

Одговорност за узнемиравање на раду није идентична грађанскоправној и кривичној одговорности. Одговорност у смислу овог нацрта је знатно шира од кривичне одговорности. Радња узнемиравања на раду може, али и не мора, имати обиљежја бића кривичног дјела злостављања на раду у смислу одредбе члана 210. Кривичног законика Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 64/17, 104/18 – Одлука УС и 15/21) којом је прописано да ко на раду или у вези с радом другог вријећа, понижава, злоставља или на други начин узнемирава и тиме наруши његово здравље, казниће се новчаном казном или казном затвора до двије године. Гоњење за наведено кривично дјело предузима се по приједлогу.

Одредба којом се прописује забрану злоупотребе права на заштиту од узнемиравања на раду из члана 8. није у супротности са одредбом члана 23. Нацрта закона.

Приједлог да се у овом закону експлицитно наведе одредба којом би се прописало да је послодавац дужан да „осигура приступ сензибилираном, сигурном и ефикасном поступку, нити механизмима подршке, услуга и коришћења правних лијекова“ није уважена јер није предметна материја овог закона.

Констатација да овим законом нису обухваћени облици родно заснованог узнемиравања и насиља на раду као посебног облика узнемиравања и насиља није прихватљива јер родно засновано узнемиравање представља вид дискриминације у смислу прописа о дискриминацији, а узнемиравање на раду у смислу овог закона је значајно шире и свеобухватније регулисано понашање које може, али и не мора, имати обиљежје дискриминације.

Прихваћен је приједлог да се изврши измјена одредбе члана 23. Нацрта закона којом се право на заштиту омогући и лицу које је присуствовало или свједочило узнемиравању, одбило налог за поступањем које представља узнемиравање на раду или на било који начин учествовало у поступку за заштиту од узнемиравања, пружило или имало намјеру пружити информације или потребне доказе у поступку заштите од узнемиравања.

Прихваћен је приједлог да се у члану 26. Нацрта закона дода нова тачка којом ће се прописати прекршајна казна за послодавца уколико поступи супротно одредби члана 23. став 2. Нацрта закона.

Приједлози и сугестије са јавне расправе који су били усмјерени на побољшање предложеног текста Нацрта закона уграђени су у текст овог закона.

IX ФИНАНСИЈСКА СРЕДСТВА И ЕКОНОМСКА ОПРАВДАНОСТ ДОНОШЕЊА ЗАКОНА

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