

Проф. др Рајко Кличковић,*

Ванредни професор Факултета правних наука
Универзитета за пословне студије Бања Лука

UDK: 331.442(497.15)

364.636-057.1(497.15)

ЗАШТИТА ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Апстракт: У Републици Српској су у току активности на доношењу Закона о заштити од узнемиравања на раду. Узнемиравање на раду присутно је у Републици Српској, као и у осталим земљама окружења. Међутим, питање заштите од злостављања на раду дјелимично је уређено Законом о раду. Без обзира на ту чињеницу, неопходно је на систематичан начин уредити заштиту од узнемиравања на раду, предвидјети поступак и начин остваривања права на заштиту од узнемиравања на раду код послодавца и пред, већ постојећим органима.

Закон који је у процедури уређује начин и поступак заштиту од узнемиравања на раду код свих послодавца без обзира на карактер власништва и облик организовања, у органима републичке управе и локалне самоуправе и код послодавца, када ангажују рад лица ван радног односа. Закон прецизно дефинише облике узнемиравања и утврђују радње које представљају узнемиравање. Приликом дефинисања облика узнемиравања и радњи којима се врши узнемиравање, води се рачуна о природи радњи и посљедицама по лице које трпи узнемиравање.

Тим законом обезбједиће се ефикаснија заштита од узнемиравања на раду и у вези са радом у односу на заштиту коју обезбјеђује Закон о раду, у складу са међународним и регионалним стандардима и искуствима земаља из ближег окружења и учинити значајан напредак у заштити права радника уопште.

Кључне речи: узнемиравање, заштита од узнемиравања, мјере, миритељи, споразум, инспекција, судови.

* e-mail: rajkoklickovic@hotmail.com

Рад примљен: 25.08.2020.

Рад прихваћен: 21.09.2020.

1. Увод

Узнемиравање или злостављање на раду за које се често користи енглески израз “мобинг” присутно је у Републици Српској као и у осталим земљама транзиције. озбиљније бављење проблемом злостављања на раду почело је крајем 20 вијека у Њемачкој и Француској. Њемачки психолог Хајнц Лејмен седамдесетих година 20. вјека први употребљава термин мобинг да објасни односе међу људима на послу. Почетком овог вијека долази до законског регулисања забране злостављања на раду. Европски парламент 2001. године донио је Резолуцију о узнемиравању на радном месту и позвао све чланице да се супротставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту и да измјене и допуне постојеће законодавство, као и да израде ефикасне механизме правне заштите.

Само мали број европских земаља, у које спадају Шведска, Белгија, Француска и Холандија, донио је посебне законе у циљу борбе против злостављања на раду, док се у већини других земаља као што су Њемачка, Ирска и Велика Британија користе постојеће одредбе кривичног и грађанског законодавства. У Републици Српској питање забране узнемиравања и других сличних радњи тренутно је дјелимично регулисано Законом о раду,¹ али су у току активности на доношењу посебног закона.

Република Српска, у складу са одредбама члана III тачка 3. Устава Босне и Херцеговине и Амандмана XXXII у тачки 12. Устава Републике Српске, уређује и обезбјеђује радне односе, заштиту на раду и запошљавање у којима уређује питања спречавања злостављања на раду. Међутим, и у члану 13. Устава Републике Српске, у дијелу који се односи на људска права и слободе, између осталог, утврђено је да су људско достојанство, тјелесни и духовни интегритет, човјекова приватност, лични и породични живот, неповредиви. Такође чланом 39. Устава Републике Српске, поред осталог, утврђено је да свако има право на рад и слободу рада, принудни рад је забрањен, свако је слободан у избору занимања и запослења и под једнаким условима му је доступно радно мјесто и функција.

У складу са уставним гаранцијама, у новом Закон о раду Републике Српске који је ступио на снагу јануара 2016. године, а и данас је на снази, који уређује заштиту личног интегритета запослених тако што прописује да радник и лице које тражи запослење не може бити стављено у неравноправан положај код остваривања права по основу

1 Службени гласник Републике Српске, бр. 01/16 и 66/18.

рада и права на запослење због расе, етничке припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убјеђења и других обиљежја утврђених чланом 19. Закона о раду. Поред тога, чланом 20. Закона о раду забрањује се посредна и непосредна дискриминација по наведеним дискриминаторним основама, а чланом 24. Закона о раду не дозвољава се узнемиравање и сексуално узнемиравање, насиље по основу пола, као и систематско злостављање радника од послодавца и других радника.

Одредбе које се односе на забрану било којег облика узнемиравања уграђене су у ранији Закон о раду² 2007. године, као заједнички напор социјалних партнера и Центра за једнакост полова Републике Српске, у циљу квалитетније заштите радника на послу.

Приликом доношења оба наведена Закона о раду водило се рачуна да се у складу са међународним стандардима обезбиједи што већа заштита радника и спријечи сваки вид узнемиравања на раду.

У Републици Српској је у 2012. и 2013. години било покушаја да се донесе посебан закон о заштити од узнемиравања на раду. Од старне социјалних партнера припремљен је посебна пропис под називом Закон о спречавању злостављања на раду које је предложила Влада Републике Српске и који је у форми Нацрта усвојен од старане Народне скупштине Републике Српске.³

Према закључку Народне скупштине Влада је била у обавези спровести јавну расправу што је и учињено и све примједбе и сугестије са тих расправа су уграђене у текст Приједлога закона којег је Влада Републике Српске прихватила и упутила у процедуру Народне скупштине Републике Српске.

Приликом припреме закона и на јавној расправи о закону било је приједлога од стране представника послодавца да се измјени назив закона јер овакав назив вријеђа послодавце, што није прихваћено, јер је назив закона био одређен на основу проблематике која се њиме уређује а слична су рјешења и у земљама ближег окружења.⁴

Због тога су послодавци на једном од одбора Народне скупштине успјели излобирати чланове одбора који су затражили да Влада повуче Закон из процедуре што је Народна скупштина и прихватила, након тога закон није поново стављен у процедуру и све активности у вези

² Службени гласник Републике Српске, бр. 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07.

³ Нацрт закона је усвојила Народна скупштина Републике Српске на сједници одржаној 07.11.20012. године.

⁴ У припреми и изради Закона о спречавању злостављања на раду кориштена су искуства Републике Србије.

доношења посебног закона су престале. На захтјеву за доношење посебног закона инсистирали су синдикати и Влада је била истог става након усвајања Конвенције о злостављању и узнемиравању од старне генералне конференције МОП-а⁵ број 190.

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

У припреми и изради овог закона као чланови радне групе учествују представници удружења послодаваца и синдиката, чиме су обезбјеђене консултације са заинтересованим лицима а у текст овог закона уграђени су и њихови ставови и сугестије, будући да они заступају интересе и представљају послодавце и раднике, што је предвиђено тачком 12. Смјерница за поступање републичких органа управе о учешћу јавности у консултацијама у изради закона.⁶

Радна група се на почетку рада на закону суочила са великим отпором послодвца нарочито када је ријеч о самом називу и предмету закона. Своје негодовање послодвци су исказали и када је ријеч о ратификацији Конвенције о злостављању и узнемиравању број 190 и Препоруке о злостављању и узнемиравању број 206, тако да Република Српска још није дала сагласност за ратификацију истих надлежним органима Босне и Херцеговине.

2. Разлози за доношење закона

Практична примјена Закона о раду показала је да он не пружа довољну заштиту у случајевима узнемиравања на раду, и да је неопходно донијети посебан закон којим би се обезбиједила ефикаснија и дјелотворнија заштита радника у свим случајевима узнемиравања на радном мјесту. За доношење посебног Закона о спречавању злостављања на раду у Републици Српској, који треба да унесе новине у ову област, у ово вријеме постоје озбиљни разлози.

Према доступним подацима из годишњих извјештаја о резултатима активности институције Омбудсмена за људска права Босне и Херцеговине, у периоду од 2015. године до данас присутан је тренд раста случајева мобинга. У том смислу, омбудсмени примјећују да је константно присутан висок број жалби на мобинг уз констатацију

⁵ Конвенција је усвојена од стране Генералне конференције МОП-а, 22. Јуна 2019. године.

⁶ Службени гласник Републике Српске“, број 123/08 и 73/12.

да према процјенама омбудсмена, 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 је Омбудсмен издао у посматраном периоду односе се на мобинг. Број обраћања грађана због мобинга у 2018. години знатно је повећан у односу на претходну годину, и то за 38 (33%), али и даље не одражава стварно стање на терену.

До оваког закључка омбудсмени долазе на основу изјава странака приликом обављања усмених разговора, и чињенице да се значајан број грађана не одлучује за покретање поступка пред институцијом, нити траже судску заштиту из страха да би у том случају могли остати без посла.

Омбудсмени су, приликом поступања по жалбама у којима странке указују на постојање мобинга, суочени с потешкоћама приликом доношења коначне одлуке, из разлога што су документација одговорних страна и подносилаца жалби, те достављена писмена, често и изјашњења високо супростављени, а усљед недостатка механизма провођења свеобухватног доказног поступка који укључују: испитивање свједока, вјештачења због чега се одређене чињенице не могу утврдити. У таквим случајевима омбудсмени настоје све спорне чињенице разјаснити у директном контакту са странкама.

Кроз рад на предметима уочено је и да унутар радних организација, најчешће, не постоје механизми за поступање по пријавама мобинга и дискриминације, те су омбудсмени одговорним органима препорукама указивали на обавезу примјене члана 24. став 4. Закона о измјенама и допунама Закона о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини,⁷ према којем су све јавне институције, те остала правна лица, дужна у своје опште правне акте, или кроз посебне правне акте, регулисати начела и принципе једнаког поступања, те да осигурају ефикасне интерне процедуре заштите од дискриминације.

Нормативни оквир за заштиту од узнемиравања на раду у Републици Српској не омогућује довољан степен заштите лица која могу бити жртве узнемиравања на раду.

У правном систему Републике Српске, узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг су изједначени са дискриминацијом, јер је неопходан правни предуслов за постојање узнемиравања постојање неког од дискриминаторног услова наведеног у члану 19. Закона о раду.

⁷ Службени гласник БиХ бр.59/09 и 66/16.

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.

Дакле, из претходне одредбе произилази да радник, у случајевима дискриминације у смислу одредби Закона о раду, може судским путем од послодавца тражити само накнаду штете.

Остваривање других права, као што су престанак узнемиравања, забрана вршења понашања која се сматрају узнемиравањем, забрана понављања радњи која се сматрају узнемиравањем као и отклањање штетних посљедица узнемиравања, у нашем правном систему могуће је само уколико се покрене парнични поступак на основу одредби Закона о облигационим односима. Заштита права приликом узнемиравања може се остваривати у парничном и у управном поступку.

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.

Дакле, када је у питању мобинг, у складу са одредбама Закона о раду, 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 стране послодавца, инспектори врше контролу како би утврдили да ли послодавац поштује основна права радника која су му гарантована Уговором о раду, Колективним уговором и Правилником о раду.

Не постоји законска обавеза која би обавезала послодавце да установе механизме интерне заштите у случају постојања мобинга. Такође, нису прописане процедуре за мирно рјешавање насталих спорова из мобинга а које би се предузимале у оквиру радне организације.

У Закону о раду и у колективним уговорима не постоје ефикасне интерне процедуре заштите од злостављања и узнемиравања на раду и механизми за поступање по пријавама мобинга и дискриминације.

Иако је Законом о раду прописано да је послодавац дужан да предузме правовремене 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 механизми којима би се утврдио поштовање ове законске обавезе.

Овакво стање у Републици Српској, непотпуна нормативна уређеност заштите од узнемиравања на раду као обавезе након усвајања Конвенције о злостављању и узнемиравању број 190 од стране МОП-а представљају разлоге за доношење посебног закона које ће мо приказати у овом раду.

Један од разлога за доношење закона, поред заштите која је уређена Законом о раду је потпунија заштита радника и послодавца, као и других лица која су радно ангажована код послодавца од разних облика узнемиравања на раду и у вези са радом, што у великој мјери карактерише државе у транзицијском периоду.

Полазећи од тога да је питање спречавања злостављања на раду дјелимично и недовољно уређено Законом о раду сматрамо да и те чињенице представљају разлог да се на систематичан начин уреди питање спречавања узнемиравања на раду, као поступак и начин остваривања права на заштиту од злостављања на раду код послодавца и пред већ постојећим органима.

Обавезе Босне и Херцеговине а тиме и Републике Српске, утврђене Споразумом о стабилизацији и придруживању закљученим са Европском унијом, такође представљају разлог да се питања заштите од узнемиравања на раду, као и посебан закон ускладе са прописима Европске уније, обзиром да *EU acquis* садржи изворе релевантне за ову материју.

Усклађивање треба извршити са примарним изворима права Европске уније, а то је Уговор о Европској унији и Повеља о основним правима Европске уније, у којима су садржане одредбе које уређују предметну материју.

У сегменту секундарних извора права Европске уније, усклађивање ће се извршити са: 1) Директивом 2000/43/ЕС Савјета ЕУ од 29. јуна 2000. године о примјени принципа равноправности лица, без обзира на расно или етничко поријекло; 2) Директивом 2000/78/ЕС Европског Савјета од 27 новембра 2000. године која успоставља општи оквир за једнак третман у запошљавању и професионалној окупацији; 3) Директивом 2006/54/ЕС Европског парламента и Савјета од 5. јула 2006. године о спровођењу принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима рада и

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.

Веома важан разлог за нормативно уређење заштите од злостављања, свакако је обавеза која за БиХ и њене конститутивне јединице проистиче након ратификације Конвенције о злостављању и узнемиравању број 190 и Препоруке о злостављању и узнемиравању број 206, јер је БиХ чланица МОР-а.

3. Садржина закона

Закон о заштити од узнемиравања на раду⁸ припрема радна група састављена од представника Владе Републике Српске, репрезентативних синдиката, репрезентативних послодаваца и инспекције рада коју именује Министар надлежан за послове рада. Радни текст тог закона се потом ставља на вебсајт министарства надлежног за послове рада које је обрађивач тог закона а након примједби и сугестија упућује у форми Нацрта Влади на разматрање. И ако Конвенција о злостављању и узнемиравању број 190 није ратификована од стране надлежних органа БиХ, радна група приликом израде текста закона имала је у виду одредбе те конвенције.

3.1. Предмет и примјена Закона

Предметним законом уређују се заштита од узнемиравања на раду, поступак за остваривање права на заштиту и друга питања од значаја за заштиту од узнемиравања на раду. Одредбе овог закона ће се примјењивати 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 сл.

Новим односно посебним законским рјешењем питање узнемиравања на раду рјешава се у цјелости у односу на сва лица која су радно ангажована код послодавца без обзира да ли је њихов радноправни статус регулисан прописима о општем режиму радних односа - Законом о раду или је регулисан на основу посебних прописа, као што је то случај

⁸ У вријеме завршетка овог рада текст закона је у форми Нацрта упућен Влади Републике Српске.

са запосленима у областима јавне управе, јединица локалне самоуправе, правосуђа и сл.

Заштита од узнемиравања је омогућена свим лицима, не само лицима која се налазе у радном односу у смислу прописа који уређују радне односе, него и лицима ангажованим ван радног односа у процесу рада (лица ангажована по основу Уговора о дјелу, привременим и повременим пословима, лица на стручном оспособљавању и усавршавању и др.), друга лица која по било ком основу учествују у процесу рада и лица која траже запослење.

На питања која нису уређена овим законом примјењују се прописи којима се уређује област радних односа, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка и инспекција. Имајући у виду да су поједини облици узнемиравања на раду као и механизми заштите уређени и другим прописима, овај закон не искључује могућност да се на питања која нису децидирано уређена овим законом, примјењују одредбе прописа којима је уређена предметна материја.

Из напред наведеног видљиво је да је предмет Закона о заштити од узнемиравања у складу са одредбама члана 2. и 3. Конвенције о злостављању и узнемиравању број 190.

3.2. Узнемиравање и облици узнемиравања

У Закону о заштити од узнемиравања на раду дефинишу се основни појмови и радње које се могу сматрати радњама узнемиравања у смислу овог закона. У дефинисању узнемиравања на раду и његовим појавним облицима водило се рачуна о природи радње и посљедицама.

Према предложеном законском рјешењу, узнемиравање на раду је свако понашање према раднику, групи радника или послодавцу које може нанети штету физичке, психичке или сексуалне природе.

Узнемиравање на раду може бити једнократно или континуирано, активно или пасивно поступање, између радника или између радника и претпостављених, радника над претпостављеним или од стране трећих лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова. Узнемиравањем на раду сматра се и подстицање, издавање налога или навођење других на вршење радњи узнемиравања на раду.

Иако се посебно не дефинише вршилац радње узнемиравања на раду, под тим појмом се подразумијева послодавац у својству физичког лица или одговорног лица у правом лицу, радник или група радника код

послодавца, трећа лица с којима радник долази у контакт у обављању својих послова.

С обзиром на могућности и врсте потенцијалне штете коју одређена понашања и радње могу проузроковати предложеним законским рјешењима дефинисана су понашања физичког, психичког и сексуланог узнемиравања на раду.

Оно што је веома значајно јесте чињеница да су у предложеном законском рјешењу наведене 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 доводи до тога да се радник изолује или наведе да на сопствену иницијативу прекине радни однос, односно откаже уговор о раду или други уговор.

Када је ријеч о дефиницији узнемиравања у предложеном тексту пошло се од саме дефиниције коју даје Конвенција број 190 у одредби члана 1. с тим да су облици и радње које представљају узнемиравање прилагођене радно правним прописима и правном систему Републике Српске.

3.3. Обавезе и одговорности у вези са узнемиравањем

Имајући у виду значај посебног прописа о заштити од узнемиравања на раду, неопходно је у истом на јасан и прецизан начин уредити права и обавезе радника и послодавца у вези са узнемиравањем на раду.

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

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 је јасно дефинисано шта се сматра злоупотребом права на заштиту од узнемиравања и имајући у виду озбиљност такве квалификације, утврђено је да злоупотребу права на заштиту од узнемиравања врши радник који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а покрене судски поступак са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету.

Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања врши се само уколико је радник знајући да не постоје елементи узнемиравања на раду, свејсно и намјерно покренуо поступак пред судским органима у намјери да за себе или друго прибави корист или да другоме нанесе штету. У наведеном случају постоји директни умишљај.

Овом одредбом се прописује обавеза послодавца да раднику обезбједи дјелотворну заштиту од узнемиравања на раду као и да предузме све превентивне мјере како би се радни процес организовао на начин да се спријечава појава узнемиравања на раду.

Овом одредбом су прописане обавезе послодавца у погледу информисања 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 проводити кроз организовање информативних састанака, организовање обука, усвајање и објављивања општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду на огласној плочи или интернет страницама послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

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

Међутим, када је у питању штета коју је послодавац надокнадио, а коју је проузроковало одговорно лице или радник, послодавац има право да од тог одговорног лица или радника захтијева накнаду износа исплаћене штете.

3.4. Поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања

Поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања представља најзначајнији дио предложеног Закона.

Законом је предвиђено да се поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања остварује код послодавца, код органа надлежног за мирене, код Инспекције рада и код суда, подношењем захтјева, приједлога или тужбе.

Спорни односи за које се подноси захтјев, односно тужба имају карактер радних спорова. Предложеним законом је уређено и питање застаре права на подношење тужбе и захтјева за заштиту од узнемиравања.

У циљу заштите од узнемиравања, законом је прописано да покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за стављање радника у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање радника вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад. Међутим, овим законом се не пружа заштита оним лицима за која се утврди да су злоупотребила право на заштиту од злостављања.

Законом је прописано и које мјере послодавац предузима, ако раднику који сматра да је изложен злостављању, према мишљењу службе медицине рада, пријети непосредна опасност по здравље или живот или ако му пријети опасност од настанка ненакнадиве штете. Те мјере се састоје у обавези послодавца да, до окончања поступка за заштиту радника од злостављања код послодавца, раднику који се терети за злостављање изрекне једну од сљедећих мјера: премјештај у другу радну средину, на исте или друге послове, односно радно мјесто, у складу са законом, и удаљење са рада уз накнаду плате, у складу са законом.

Уколико послодавац не предузме наведене мјере, радник коме, према мишљењу службе медицине рада или породичног љекара, пријети непосредна опасност по здравље или живот има право да одбије да ради.

3.4.1. Заштита од злостављања код послодавца

Први начин и покушај заштите радника од узнемиравања је заштита која се остварује код послодавца и то када радник сматра да је изложен узнемиравању од других радника и трећих лица на раду и у вези са радом. Он тада подноси писмени захтјев послодавцу којим покреће поступак заштите од узнемиравања.

Када прими захтјев, послодавац је дужан у року од три дана, да предложи мирење као начин разрјешења спорног односа. Што се тиче одређивања лица за мирно рјешавање спорног односа, законом се предлаже да то буде споразумно од стране радника који сматра да је изложен узнемиравању, радника који се терети за злостављање и представника послодавца.

За миритеља споразумно може бити одређено, односно изабрано, лице које ужива повјерење страна у спору. Такође, за миритеља се може изабрати лице са списка миритеља који се води код Агенције за мирно рјешавање радних спорова⁹ и са листе коју су заједнички утврдили послодавац и синдикат. Свако лице које је изабрано за миритеља је неутрално лице које посредује између страна у спору у циљу рјешавања њиховог спорног односа и дужно је да поступа независно и непристрасно.

Поступак мирења је хитан и спроводи се тако што миритељ странама у спору помаже да постигну споразум. У поступку мирења, на захтјев стране у спору, може да учествује и представник синдиката. Закон посебно наглашава да је овај поступак затворен за јавност, да су подаци прикупљени у току мирења тајна и да се могу саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања.

Што се тиче начина на који се поступак мирења спроводи, законом је остављена могућност да се странке о томе споразумију. У случају да се странке не споразумију, миритељ ће сам одредити начин на који ће се спровести поступак мирења и који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности. Уколико оцијени да пријети опасност од наступања ненакнадиве штете раднику који сматра да је изложен злостављању, миритељ може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мјера све до окончања поступка за заштиту од злостављања.

Предлаже се да се мирно рјешавање насталог спора оконча у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора миритеља, закључивањем писмених споразума између страна у спору. одлуком миритеља да се поступак обуставља после консултације са странама у спору, јер даљи поступак није оправдан и са изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Рок за окончање поступка мирења из оправданих разлога може се продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора миритеља.

Предложеним Законом су наведени случајеви када се сматра да мирно рјешавање насталог спора код послодавца није успјело. Закон предвиђа да постигнути споразум нарочито садржи мјере које су усмјерене на престанак понашања које представља узнемиравање,

⁹ Одлуку о именовању миритеља и арбитра доноси Економско социјални савјет Републике Српске на основу јавног конкурса. Одлука се објављује у Службеном гласнику Републике Српске.

односно искључивање могућности настављања таквог понашања које предствља узнемиравања. Међутим, дејство споразума постигнутог у поступку мирења зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Постигнути споразум садржи и препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања узнемиравања (премјештај радника у другу радну средину или друге мјере које се тичу статуса и права страна у спору), које послодавац може прихватити ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

У случају да поступак мирног рјешавања не успије, а постоји основана сумња да је извршено узнемиравање или је злоупотребијено право на заштиту од узнемиравања, послодавац има право да покрене поступак за утврђивање одговорности радника за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Послодавац може раднику који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од сљедећих мјера: мјеру удаљење са рада до 30 радних дана и мјеру премештаја у другу радну средину, на исте или друге послове, односно радно мјесто, у трајању до три мјесеца. Закон предвиђа да раднику, коме је због вршења узнемиравања изречена нека од предвиђених мјера, а који у року од шест месеци поново изврши узнемиравање, послодавац може да откаже уговор о раду, односно изрекне мјеру престанка радног односа, у складу са законом.

3.4.2. Заштита од узнемиравања код других органа

Поред заштите од узнемиравања која се остварује код послодавца Закон предвиђа и могућност остваривања заштите и код других органа. Радник, ако сматра да је изложен узнемиравању на раду од стране одговорног лица у правном лицу, односно послодавца у својству физичког лица или да му није пружена адекватна заштита код послодавца, може поднијети захтјев за покретање поступка мирног рјешавања насталог спора Агенцији за мирно рјешавање радних спорова Републике Српске. Поступак за заштиту права од злостављања на раду спроводи се пред Агенцијом, у складу са прописима којима је уређено мирно рјешавање радних спорова.¹⁰

¹⁰ Закон о мирном рјешавању радних спорова „Службени гласник Републике Српске“, бр. 91/16.

Полазећи од досадашњих искустава и резултата у раду Агенције, законодавац се определијелио за овакво рјешење сматрајући да ће заштита од узнемиравања пред Агенцијом бити садржајна и дјелотворна.

Закон уређује и поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања пред републичком инспекцијом, који се такође може покренути без претходних условљавања обраћања за заштиту послодавцу, ако радник сматра да је изложен узнемиравању од стране одговорног лица у правном лицу, односно послодавца са својством физичког лица. Будући да се ради о обраћању надлежном органу чије су надлежности и начин пружања заштите уређени посебним прописом, обраћање за заштиту ће се спровести у складу са прописима који уређују надлежност Инспекције рада и Управне инспекције.

Када је у питању остваривање права на заштиту од узнемиравања пред судом, законом је то питање уређено имајући у виду и друге прописе којима се уређује судски поступак. Поступак за заштиту од узнемиравања покреће тужбом радник који сматра да је изложен узнемиравању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу. Право да поднесе тужбу против послодавца због узнемиравања на раду или у вези са радом има и радник који није задовољан исходом поступка заштите од узнемиравања код послодавца. У поступку пред надлежним судом радник који сматра да је изложен узнемиравању може да захтијева: утврђивање да је претрпио узнемиравање, забрану вршења понашања које представља узнемиравање, забрану даљег вршења узнемиравања, односно понављања узнемиравања, извршење радње ради уклањања посљедица узнемиравање, накнаду материјалне и нематеријалне штете, у складу са законом и објављивање пресуде донесене поводом тужбе. Највише расправе је било о питању терета доказивања узнемиравања на раду. Овим законом је прописано да ако је у току поступка радник–тужилац учинио вјероватним да је извршено узнемиравање на раду и у вези са радом, терет доказивања да није било понашања које представља узнемиравање је на послодавцу. Овакво рјешење садржи Закон о раду и оно је правично, с обзиром на то да је најчешће вид узнемиравања, узнемиравање радника од послодавца и у процесу рада.

Предложено законско рјешење је у складу са чланом 8. став 1. Директиве 2000/43/ЕС о судским и административним процедурама у којем је одређено да је, у случају спора пред судом, на послодавцу терет доказивања да није било узнемиравања.

3.5. Инспекцијски надзор и казне за прекршаје

Полазећи од чињенице да је заштита од узнемиравања на раду веома значајан за нормално одвијање процеса рада, непоходно је обезбједити контролу и надзор над његовом примјеном. Предложеним законским рјешењем прописан је и уређен инспекцијски надзор.

Разликујемо надзор над примјеном закона обзиром на постојање више режима рада. Републичка управа за инспекцијске послове, посредством надлежних републичких инспектора рада и инспектора у јединицама локалне самоуправе врши надзор над поштовањем овог закона, као и осталих закона из области рада и запошљавања у општем режиму рада. У дијелу који се тиче узнемиравања на раду и у вези са радом у републичким органима управе и јединицама локалне самоуправе надзор врши Управна инспекција.

Према предложеном законском рјешењу утврђене су казнене одредбе за прекршаје које могу починити углавном послодавци и висина казни за учињене прекршаје, које су у складу са општим прописима којима се утврђује висина казне за прекршаје у Републици Српској.

Поред послодавца, прекршаји и казне су предвиђене и за одговорна лица код послодавца, који такође у том статусу чине прекршаје уколико не предузимају или пропуштају одређене радње ради спречавања узнемиравања на раду.

4. Закључно разматрање

Тренутно стање заштите од узнемиравања у свијету рада у Републици Српској није на задовољавајућем нивоу. Овакво стање није у интересу социјалних партнера јер је узнемиравање појава која је неспојива са унапређењем предузећа и негативно утиче на организацију рада, односе на радном мјесту, ангажовање радника, репутацију предузећа и продуктивностии рада.

Предложени Закон о заштити од узнемиравању на раду има за циљ да побољша заштиту радника од узнемиравања на раду и у вези са радом и да обезбједи право сваком да ради и обавља своје радне задатке без узнемиравања. Иако су питања заштите од узнемиравања на раду тренутно уређена Законом о раду то није довољна гаранција за заштиту од узнемиравања на раду.

У раду смо закључили да, прије свега Закон о раду не дефинише све облике узнемиравања на раду и у вези са радом, не уређује поступак за остваривање права на заштиту, не предвиђа санкције за прекршаје

итд. Закон о раду предвиђа само судску заштиту и утврђују обавезу за послодавца да предузме мјере у циљу спречавања насиља и узнемиравања на раду, што не обезбјеђује потпуну заштиту од злостављања на раду.

Предложени закон уводи новине које се односе на: прецизно дефинисање свих облика узнемиравања; утврђивање радњи којима се врши узнемиравање; обавезе и одговорности у вези са узнемиравањем; поступак за остваривање права на заштиту од узнемиравања, заштиту која се остварује код послодавца, код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, код Инспекције рада и код суда, те инспекцијски надзор и казнене одредбе за прекршаје.

Када се има у виду предложени текст и начин заштите од узнемиравања може се закључити да, иако је предвидио ефикаснију заштиту од узнемиравања у односу на тренутно стање, закон представља једна вид компромиса међу социјалним партнерима јер се у самом називу разликује од закона земаља ближег окружења што по нашем мишљењу на даје довољан значај Конвенцији о злостављању и узнемиравању број 190 која у фази ратификације и постоје изгледи да ће је надлежни органи БиХ ратификовати.

За очекивати је да ће Народна скупштина Републике Српске према плану рада донијети Закон о заштити од узнемиравању на раду чиме ће се на систематичнији, ефикаснији и дјелотворнији начин уредити питање заштите од узнемиравања на раду на раду и у вези са радом у Републици Српској.

Такође се очекује да би социјални партнери из Републике Српске требали дати сагласност за поступак ратификације Конвенције о злостављању и узнемиравању без обзира на њихове различите приступе и ставове кад је ријеч о заштити од узнемиравања. на раду.

Литература и извори

Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд, 2009.

Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност“, Нови Сад, 2012.

Кличковић Рајко и Борисав Радић. *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центра за демократизацију друштва Бања Лука. 2016.

Кличковић, Рајко, *Радно и социјално право*, Универзитет за пословне студије Бања Лука. 2019.

Лубарда А, Бранко, *Лексикон индустријских односа*, НИП „Радничка штампа“ Београд 1997 год,

Мирјанић, Жељко, *Радни односи: Индивидуални радни односи*, друго измијењено и допуњено издање, Бања Лука, 2004.

Шундерић, Боривоје, *Радни однос* (Теорија, норма, пракса), Београд, 1990.

Правни извори

Устав Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 3/92),

Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 38/00, 40/00, 47/02, 38/03, 66/03 и 20/07),

Закон о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 01/16 и 66/18),

Закон о мирном рјешавању радних спорова („Службени гласник Републике Српске“, број: 91/16),

Закон о забрани дискриминације у Босни и Херцеговини („Службени гласник БиХ“, број 59/09 и 66/16).

Rajko Kličković, PhD

*Associate Professor, Faculty of Law Science,
University of Business studies, Banja Luka*

Protection against Harassment at Work in the Republic of Srpska

Summary

In the Republika Srpska, activities are underway to pass the Law on Protection from Harassment at Work. Harassment at work is present in the Republika Srpska, as well as in other neighboring countries. However, the issue of protection against harassment at work is partially regulated by the Labor Law. Regardless of that fact, it is necessary to systematically regulate protection against harassment at work, to envisage the procedure and manner of exercising the right to protection against harassment at work with the employer and before the already existing bodies.

The law that is in the procedure regulates the manner and procedure of protection from harassment at work for all employers, regardless of the nature of ownership and form of organization, in the bodies of republic administration and local self-government and with employers, when they hire people outside employment. The law precisely defines the forms of harassment and determines the actions that constitute harassment. When defining the form of harassment and the acts of harassment, the nature of the actions and the consequences for the person suffering from harassment are taken into account.

This law will provide more effective protection against harassment at work and in relation to work in relation to the protection provided by the Labor Law, in accordance with international and regional standards and experiences of countries in the immediate vicinity and make significant progress in protecting workers' rights in general.

Key words: *harassment, protection from harassment, measures, conciliators, agreement, inspection, courts.*