

На основ члана 15. став 4. и 5. Закона о заштити од узнемиравања на раду („Службени гласник Републике Српске“, број 90/21), те члана 33. Статута ЈУ Геронтолошки центар Бања Лука број 276-1/07/19, Управни одбор ЈУ Геронтолошки центар Бања Лука, на сједници одржаној дана 26.1.2022. године, доноси следећи

ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ У ЈУ ГЕРОНТОЛОШКИ ЦЕНТАР БАЊА ЛУКА

ГЛАВА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о заштити од узнемиравања на раду у ЈУ Геронтолошки центар Бања Лука (у даљем тексту: Правилник) 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.

Под радником се у смислу овог Правилника подразумевају радници 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.

Члан 3.

На питања која нису уређена овим Правилником примјењују се прописи којима се уређује област рада, мирног рјешавања радних спорова, дискриминације, облигационих односа, извршног поступка, инспекција и здравствене заштите.

Члан 4.

Поједини изрази употређени у овом Правилнику за означавање мушког или женског рода подразумевају оба пола.

Члан 5.

(1) Узнемиравање на раду, у смислу овог Правилника, 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 6.

(1) Узнемиравање на раду које може нанијети штету физичке природе представља сваки физички напад на радника, независно од тога да ли је наступила повреда, а који је проузроковао страх, бол, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

(2) Узнемиравање на раду које може нанијети штету психичке природе је свако понашање према раднику којим се угрожава достојанство, част и углед радника, лични и професионални интегритет, а које може нанијети штету физичком или менталном здрављу или компромитовати радника.

(3) Узнемиравање на раду које може нанијети штету сексуалне природе је свако нежељено вербално, невербално или физичко понашање полне природе којим се угрожава достојанство радника, а може узроковати застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење за радника.

Члан 7.

Радњама узнемиравања на раду, у смислу чл. 5. и 6. овог Правилника, 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) додјелјивање 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 II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И РАДНИКА

Члан 8.

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

(2) Злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду врши радник који је знао или је морао знати да не постоје разлози за покретање судског поступка за заштиту од узнемиравања на раду, а покрене судски поступак са циљем да за себе или другога прибави корист или да другоме нанесе штету.

(3) Радник који врши узнемиравање на раду или који злоупотреби право на заштиту од узнемиравања на раду одговоран је за повреду радне обавезе, у складу са прописима којима се уређује област рада.

Члан 9.

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

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

Члан 10.

(1) Послодавац је дужан да информише радника, односно представнике радника о правима, дужностима и одговорностима, мјерама превенције и спречавања, узроцима, појавним облицима и посљедицама узнемиравања на раду.

(2) Послодавац је дужан да представнику синдиката и другом представнику радника омогући едукацију и оспособљавање у циљу препознавања, превенције и спречавања узнемиравања на раду.

(3) Информисање радника и њихових представника из става 1. овог члана може се спроводити организовањем информативних састанака, организовањем обука, усвајањем и објављивањем општих аката о превенцији и спречавању узнемиравања на раду, на огласној табли или интернет страници послодавца, истицањем плаката или памфлета или на друге одговарајуће начине.

(4) Радник је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавјештава и оспособљава ради препознавања и спречавања узнемиравања на раду и злоупотребу права на заштиту од узнемиравања на раду.

Члан 11.

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

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

ГЛАВА III ПОСТУПАК ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ

Члан 12.

Радник који сазна за понашање које представља узнемиравање на раду има право да иницира покретање поступка за заштиту од узнемиравања на раду обавјештавањем лица овлашћеног за подношење и спровођење поступка заштите од узнемиравања код послодавца.

Члан 13.

(1) Радник који сматра да је изложен узнемиравању на раду има право да поднесе захтјев за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца у року од 30 дана од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања.

(2) Захтјев из става 1. овог члана, уз писмену сагласност радника, може поднијети представник синдиката или други представник радника.

(3) Послодавац 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 14.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду покреће се захтјевом за заштиту од узнемиравања у писаном облику, сачињеном на Обрасцу 1 који је саставни дио овог Правилника.

(2) Захтјев се подноси лицу које је одлуком послодавца одређено као лице овлашћено за пријем захтјева и спровођење поступка за заштиту од узнемиравања.

(3) Ако се за узнемиравање не терети одговорно лице код послодавца, запослени који сматра да је изложен узнемиравању подноси образложени захтјев за покретање поступка за заштиту од узнемиравања непосредно том лицу.

(4) Захтјев из става 1. овог члана може поднијети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбиједости и здравља на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен узнемиравању - сачињен на Обрасцу 2 који је саставни дио овог Правилника.

Члан 15.

(1) Ако се за узнемиравање терети одговорно лице код послодавца, запослени који сматра да је изложен узнемиравању може подијети захтјев за покретање поступка непосредно том лицу.

(2) Уколико се за узнемиравање терети одговорно лице код послодавца, а запослени који сматра да је изложен узнемиравању претпоставља да поступак посредовања неће бити спроведен непристрасно, има право да прије истека рока застарјелости за покретање поступка за заштиту од узнемиравања код послодавца, без подношења захтјева за покретање поступка посредовања код послодавца, покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 16.

Захтјев за покретање поступка за заштиту од узнемиравања треба да садржи:

- 1) податке о подносиоцу захтјева,
- 2) податке о раднику који сматра да је изложен узнемиравању, ако није подносилац захтјева,
- 3) податке о запосленом који се терети за узнемиравање,
- 4) опис понашања за које се оправдано вјерује да представља узнемиравање,
- 5) трајање и учесталост понашања које се сматра узнемиравањем, као и датум када је посљедњи пут учињено такво понашање,
- 6) доказе које запослени који сматра да је изложен узнемиравању предлаже (свједоке, писану документацију, љекарске извјештаје и налазе и друго).

Члан 17.

(1) Поступак заштите од узнемиравања на раду код послодавца је хитан и затворен је за јавност.

(2) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду се спроводи тако што лице овлашћено за пријем захтјева и спровођење поступка за заштиту од узнемиравања странама у спору помаже да постигну споразум и предузима низ потребних мјера и радњи да до њиховог споразума дође.

(3) У поступку код послодавца, на захтјев једне од страна у спору, може да учествује представник синдиката или други представник радника.

(4) Подаци прикупљени у току поступка код послодавца су повјерљиве природе и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним републичким органима у вези са поступком за заштиту од узнемиравања на раду.

Члан 18.

(1) Посредник ће спровести поступак посредовања на начин који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору, уз поштовање начела хитности.

(2) Посредник може да води заједничке и одвојне разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи приједлоге и ставове о појединим питањима.

(3) Посредник може да даје приједлог могућих начина за рјешавање спора, али не може странама у спору да намеће рјешење.

Члан 19.

Уколико оцијени да пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете запосленом који сматра да је изложен узнемиравању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за једну од сљедећих мјера која ће трајати до окончања поступка за заштиту од узнемиравања:

- 1) премјештај запосленог који се терети за узнемиравање у другу радну околину- на исте или друге послове, односно радно мјесто, у складу са законом или
- 2) удаљење запосленог који се терети за узнемиравање са рада уз надокнаду плате у складу са прописом којим се уређује област рада.

Члан 20.

(1) Поступак за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца сматра се окончаним закључивањем споразума у писаној форми између страна у спору.

(2) Споразум из става 1. овог члана има снагу извршне исправе.

(3) Ако стране у поступку код послодавца не закључе споразум о предмету спора у року из члана 13. став 4. овог Правилника, послодавац доноси рјешење о обустављању поступка.

Члан 21.

(1) Споразум из члана 20. став 1. овог Правилника 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 22.

Ако раднику, који сматра да је изложен узнемиравању на раду према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети непосредна опасност по здравље или живот, или ако му пријети опасност од настанка ненадокнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту од узнемиравања на раду код послодавца, раднику који се терети за узнемиравање на раду изрекне једну од сљедећих мјера:

1) премјештај у другу радну средину – на исте или друге послове, односно радно мјесто или

2) удаљење са радног мјеста уз накнаду плате, у складу са прописом којим се уређује област рада.

Члан 23.

(1) Радник којем, према мишљењу доктора специјалисте медицине рада запосленог у надлежној здравственој установи, пријети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мјере из члана 22. овог Правилника.

(2) У случају из става 1. овог члана, радник је дужан да, без одгађања, обавијести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

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

(4) Радник који је одбио да ради дужан је да се врати на рад након што је послодавац предузео мјере из члана 22. овог Правилника, а најкасније до окончања поступка заштите од узнемиравања на раду.

Члан 24.

(1) Радник који сматра да је претрпио узнемиравање на раду може да поднесе приједлог за мирно рјешавање спора Агенцији или да подигне тужбу за заштиту од узнемиравања на раду, уколико се поступак код послодавца обустави без закљученог споразума.

(2) Право на подношење приједлога за мирно рјешавање спора, односно подизање тужбе условљено је претходним обраћањем радника послодавцу захтјевом за заштиту од узнемиравања на раду.

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

(4) Рок за подношење приједлога за мирно рјешавање радног спора је три мјесеца од дана када је посљедњи пут извршена радња узнемиравања на раду, односно три мјесеца од истека рока из члана 13. став 4. овог Правилника.

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

(6) Судски спор поводом заштите од узнемиравања на раду има карактер радног спора.

Члан 25.

Ако миритељ у поступку мирног рјешавања спора код Агенције оцијени да раднику који сматра да је изложен узнемиравању на раду пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете, може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мјера из члана 22. овог Правилника до окончања поступка мирног рјешавања спора код Агенције.

Члан 26.

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 27.

(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 28.

(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 IV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 29.

Измјене и допуне Правилника доносе се на начин и по поступку за доношење овог Правилника.

Члан 30.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Центра.

Број: 37/01/22

Датум: 26.1.2022. године

Предсједавајући Управног одбора

Ранко Тодић