

## Zakon o radu

## Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu

### POLICY BRIEF 5



Peti u nizu Policy briefa, koji je priredio Helsinški parlament građana Banja Luka, ima za cilj predstavljanje mogućeg integrisanja seksualne iznude u zakone o radu i zakone o zaštiti od uznemiravanja na radu.

Istraživanje o rasprostranjenosti seksualnog iznuđivanja u društvu je pokazalo da te pojave ima i u javnom i u privatnom sektoru, a na pitanje da li se seksualno iznuđivanje dešava na radnom mjestu čak 76% ispitanika i ispitanica je potvrdilo da se dešava.

Kao razloge su naveli, njih 16,3 % radi unapređenja na poslu, 15 % zbog stupanja u radni odnos/zapošljavanje, ali postoje i drugi razlozi.

Iako je seksualna iznuda prisutna na radnom mjestu, ona još uvijek nije integrisana u zakone o radu, što se pokazuje kao neophodno. Uključivanje seksualne uznude u zakone o radu pružilo bi, između ostalog, jasne smjernice poslodavcima i zaposlenima o tome šta se tačno smatra neprihvatljivim i kažnjivim ponašanjem, kada je u pitanju spoj seksualnog uznemiravanja i korupcije.

Zakonsko regulisanje je neophodno jer je činjenica da se seksualna iznuda ili seksualna korupcija javlja u slučajevima između poslodavaca i zaposlenih, kao i između zaposlenih ukoliko postoji među njima hijerarhijski odnos nadređenosti i podređenosti.

Kako se pojam seksualne iznude, prema Analizi propisa u vezi sa seksualnom iznudom (sextortion), može integrisati u zakonske politike, koje se tiču radne oblasti, pročitajte u Policy briefu 5:



# Zakon o radu Republike Srpske

U Zakonu o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16, 55/18, 91/21-odluka US i 119/21) nema seksualne iznude, ali je ovaj pojam moguće uvesti i zakonski definisati.

Odredbom člana 24. je predviđeno:

(1) Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 19. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu stava 1. ovog člana, jeste svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i radnika u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. (

4) Nasilje na osnovu pola predstavlja bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica da uživaju u svojim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti polova, u radu i/ili u vezi sa radom.

(5) Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta.

(6) Poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.“

Dakle, zakonodavac je naglasio da nije dozvoljeno uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od strane poslodavca i drugih zaposlenih i predvidio dužnost poslodavca da preduzme pravovremene i efikasne mjere na njihovom sprečavanju. Pri tome su date i definicije navedenih radnji.

**Međutim, zakonodavac je propustio da u okviru ovog člana, u stavu prvom, izričito navede da nije dozvoljena seksualna iznuda odnosno seksualna korupcija, te da je nakon toga i definiše.**

Takvo regulisanje je neophodno jer je činjenica da se seksualna iznuda ili seksualna korupcija često javlja upravo između poslodavaca i zaposlenih, kao i između zaposlenih ukoliko postoji među njima hijerarhijski odnos nadređenosti i podređenosti.

---

**Zbog navedenog je neophodno da se izvrši izmjena člana 24. Zakona o radu, na sljedeći način:** stav 1: *Nije dozvoljeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, seksualna iznuda, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od poslodavca i drugih zaposlenih.*

*Takođe, da se nakon stava 3. doda novi stav koji će glasiti: „Seksualna iznuda je svako ponašanje kojim jedno lice, koristeći svoj položaj, funkciju ili bilo šta drugo što mu daje osjećaj moći u odnosu na drugo lice, kao naknadu za činjenje ili nečinjenje kojim utiče na radnopravni, poslovni ili profesionalni položaj tog lica, traži vršenje određene seksualne usluge.“*

*U skladu sa navedenim neophodno je izmijeniti i stav 6: „Poslodavac je dužan da preduzme pravovremene i efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu pola, diskriminacije, seksualne iznude, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi sa radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema radniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.“*

---



Zakonski stopirati seksualnu iznudu

## Zakon o radu Federacije BiH

Ni Zakon o radu („Službene novine FBiH“, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022) ne prepoznaje, niti reguliše seksualno iznuđivanje, a postoji pravni prostor kako se to može učiniti.

Odredbom člana 9. je regulisano pitanje uznemiravanja i nasilja na radu na sljedeći način:

„(1) Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

(2) Uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 8. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje u smislu stava 1. ovog člana je svako ponašanje koje riječima ili radnjama seksualne prirode ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva radnika i lica koje traži

zaposlenje, a koje izaziva strah ili stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Nasilje na osnovu spola je bilo koje djelo koje nanosi fizičku, psihičku, seksualnu ili ekonomsku štetu ili patnju, kao i prijetnje takvim djelima koje ozbiljno sputavaju lica u njihovim pravima i slobodama na principu ravnopravnosti spolova na radu ili u vezi sa radom.

(5) Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.“

Dakle, kao i u Zakonu o radu Republike Srpske, izričito je zabranjeno uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu pola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi sa radom radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca. Zakonodavac je dao definicije uznemiravanja, nasilja na osnovu pola kao i seksualnog uznemiravanja.

Međutim, **zakonodavac je propustio** da u okviru ovog člana, u stavu prvom, izričito navede **da nije dozvoljena seksualna iznuda odnosno seksualna korupcija**, te da je nakon toga i definiše.

Neophodno je, pokazala je analiza, da se izvrši izmjena člana 9. Zakona o radu, na sljedeći način:

**stav 1:** *Poslodavcu i drugim licima zaposlenim kod poslodavca zabranjeno je uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje, seksualna iznuda, nasilje po osnovu spola, kao i sistematsko uznemiravanje na radu ili u vezi s radom (mobing) radnika i lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.*

Pored toga, neophodno je nakon **stava 3.** dodati novi stav koji će glasiti:

*„Seksualna iznuda je svako ponašanje kojim jedno lice, koristeći svoj položaj, funkciju ili bilo šta drugo što mu daje osjećaj moći u odnosu na drugo lice, kao naknadu za činjenje ili nečinjenje kojim utiče na radnopravni, poslovni ili profesionalni položaj tog lica, traži vršenje određene seksualne usluge.“*





*Seksualno iznuđivanje treba postati nedopustivim na radnom mjestu*

## **Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske**

Ovim zakonom uređuje se zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, postupak za ostvarivanje prava na zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za zaštitu od uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, međutim ni u njemu nije prepoznata seksualna iznuda.

Glava II pod nazivom: Uznemiravanje na radu obuhvata član 6, 7. i 8. kojima se definiše šta se smatra uznemiravanjem na radu, ko može biti vršilac uznemiravanja na radu pa se odredbom stava 3. člana 7. kaže da je: „Uznemiravanje na radu koje može nanijeti štetu seksualne prirode je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje polne prirode kojim se ugrožava dostojanstvo radnika, a može uzrokovati zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika“. Radnje uznemiravanja na radu u skladu sa odredbama člana 6. i 7. ovog zakona navedene su u članu 8. zakona.

Član 8. glasi:

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

- 1) fizički napad ili prijetnja fizičkim napadom,
- 2) verbalno napadanje, obraćanje uz viku, prijetnju ili vrijeđanje,
- 3) neprimjereno javno komentarisanje ličnih svojstava i osobina radnika,
- 4) upućivanje vulgarnih komentara,
- 5) neopravdano isključivanje radnika iz radnih procesa i procesa donošenja odluka,

oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje posla i zabrana komuniciranja sa radnikom,

6) neopravdano uskraćivanje neophodnih informacija, namjerno davanje pogrešnih informacija ili uputstava u vezi sa radom ili radnim procesom,

7) postavljanje neadekvatno kratkih rokova za izvršenje posla ili neosnovano preopterećivanje radnika radnim zadacima,

8) dodjeljivanje neadekvatnih poslova u kontinuitetu, koji nisu u skladu sa stručnom spremom i sposobnostima radnika, osim u slučajevima i na način utvrđen propisima kojima se uređuje oblast rada,

9) neopravdano stalno omalovažavanje rezultata rada radnika,

10) prikupljanje i obrada podataka o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, zahtijevanje isprava ili drugih podataka koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova kod poslodavca ili ostvarivanja prava radnika,

11) neosnovano kažnjavanje ili uskraćivanje ostvarivanja prava po osnovu rada,

12) druge radnje koje imaju za cilj ili predstavljaju ugrožavanje dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja radnika, koje izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršavaju uslove rada ili dovode do toga da se radnik izoluje ili navede na to da otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.“

---

Iz prethodnog je vidljivo da se radnjama uznemiravanja na radu kojima se može nanijeti šteta seksualne prirode (član 5. stav 3) ne smatraju radnje seksualne iznude ili korupcije.

**Stoga smatramo da je neophodno izvršiti izmjenu člana 8. ovog zakona na način da se doda nova tačka kojom će se pored ostalih radnji uznemiravanja decidno navesti da radnju uznemiravanja na radu predstavlja: „svaka radnja preduzeta od strane lica koje je na rukovodećoj poziciji, a koja je usmjerena na iznuđivanje seksualnih usluga od strane radnika/ca“.**

---

---

**Priredio: Helsinški parlament građana Banja Luka**

[www.hcabl.org](http://www.hcabl.org).

**Mart, 2024.**