ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

(„Službeni glasnik RS“, broj 36/10)

OVAJ ZAKON JE U PRIMENI OD 4. SEPTEMBRA 2010. GODINE

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1.

Ovim zakonom uređuju se: zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom; mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu; postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom zakonu u muškom rodu podrazumevaju iste pojmove u ženskom rodu.

Primena Zakona

Član 2.

Odredbe ovog zakona odnose se na poslodavce, zaposlene u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad, zakonom kojim se uređuju prava i obaveze državnih službenika i nameštenika i zakonom kojim se uređuju prava i obaveze zaposlenih u jedinicama teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, kao i na lica angažovana van radnog odnosa, kao što su lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, volontere i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu poslodavca (u daljem tekstu: zaposleni).

Član 3.

Odredbe ovog zakona primenjuju se i na slučajeve seksualnog uznemiravanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Stvaranje zdrave i bezbedne radne okoline

Član 4.

Poslodavac je dužan da, u cilju stvaranja uslova neophodnih za zdravu i bezbednu radnu okolinu, organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i u vezi sa

radom i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju na radu i u vezi sa radom od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

Zabrane u vezi sa zlostavljanjem

Član 5.

Zabranjen je bilo koji vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: zlostavljanje), kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja.

Pojam zlostavljanja i izvršioca zlostavljanja

Član 6.

Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz stava 1. ovog člana.

Izvršiocem zlostavljanja smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca, koji vrši zlostavljanje iz st. 1. i 2. ovog člana.

II. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA I ZAPOSLENIH U VEZI SA ZLOSTAVLjANjEM

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca

Član 7.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

Član 8.

Poslodavac je dužan da zaposlenog zaštiti od zlostavljanja, u skladu sa ovim zakonom.

Član 9.

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice ili zaposleni vršeći zlostavljanje prouzrokuje drugom zaposlenom kod istog poslodavca, u skladu sa zakonom.

Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice ili zaposleni ima pravo da od tog lica ili zaposlenog zahteva naknadu iznosa isplaćene štete.

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog

Član 10.

Zaposleni ima pravo da pismenim putem bude upoznat sa zabranom vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja.

Zaposleni ima pravo da kod poslodavca ostvari zaštitu od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

Član 11.

Zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni koji vrši zlostavljanje, kao i zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, u smislu ovog zakona, čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Član 12.

Zaposleni koji sazna za ponašanje za koje opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje ima pravo da inicira pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja obaveštavanjem lica ovlašćenog za podnošenje zahteva za pokretanje tog postupka, u skladu sa ovim zakonom.

III. POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLjANjA KOD POSLODAVCA

Pokretanje postupka

Član 13.

Ako se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju podnosi obrazloženi zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja neposredno tom licu.

Zahtev iz stava 1. ovog člana može podneti i predstavnik sindikata, lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu, uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju.

Kada nije obavezno pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca

Član 14.

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može podneti zahtev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom licu.

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može, do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca utvrđenog ovim zakonom, i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Ponuda posredovanja i određivanje, odnosno izbor posrednika

Član 15.

Poslodavac je dužan da, po prijemu zahteva iz člana 13. ovog zakona, u roku od tri dana, stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa.

Poslodavac može da prihvati zahtev za posredovanje iz člana 14. ovog zakona, u roku od tri dana.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca (član 13. ovog zakona), odnosno poslodavac i zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju (član 14. ovog zakona) sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja (u daljem tekstu: posrednik), u roku od tri dana od dana prijema predloga poslodavca.

Član 16.

Za posrednika može biti određeno, odnosno izabrano lice koje uživa poverenje strana u sporu.

Posrednik se može izabrati sa spiska posrednika koji se vodi kod poslodavca – u skladu sa kolektivnim ugovorom, odnosno kod organa, organizacije ili ustanove za posredovanje – u skladu sa zakonom.

Posrednik se može izabrati i sa spiska posrednika socijalno-ekonomskog saveta sačinjenog na predlog socijalnih partnera, kao i spiska udruženja građana čiji su ciljevi usmereni na poslove posredovanja, odnosno zaštite od zlostavljanja.

Posrednik je neutralna osoba koja posreduje između strana u sporu u cilju rešavanja njihovog spornog odnosa.

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno.

Sprovođenje postupka posredovanja

Član 17.

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja sprovodi se tako što posrednik stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

U postupku posredovanja, na zahtev strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost. Podaci prikupljeni u toku posredovanja tajna su i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja.

Član 18.

Strane mogu da se sporazumeju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.

Ako strane ne postignu sporazum o načinu sprovođenja postupka, posrednik će sprovesti postupak posredovanja na način koji smatra da je odgovarajući, imajući u vidu okolnosti spornog odnosa i interese strana u sporu, uz poštovanje načela hitnosti.

Posrednik može da vodi zajedničke i odvojene razgovore sa stranama u sporu, kao i da uz saglasnost jedne strane drugoj prenese i predoči predloge i stavove o pojedinim pitanjima.

Posrednik može da daje predlog mogućih načina za rešavanje spora, ali ne može stranama u sporu da nameće rešenje.

Ukoliko oceni da preti opasnost od nastupanja nenaknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, posrednik može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mera iz člana 24. ovog zakona – do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

Okončanje postupka posredovanja

Član 19.

Postupak posredovanja okončava se u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika:

1. zaključivanjem pismenog sporazuma između strana u sporu;
2. odlukom posrednika, posle konsultacije sa stranama, da se postupak obustavlja, jer dalji postupak nije opravdan;
3. izjavom strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti na maksimalno 30 dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika.

Kad postupak posredovanja nije uspeo

Član 20.

Smatra se da postupak posredovanja nije uspeo ako:

1. strane u sporu ne odrede, odnosno ne izaberu posrednika u skladu sa članom 15. stav 3. ovog zakona;
2. se postupak posredovanja okonča na način iz člana 19. tač. 2) i 3) ovog zakona.

U slučaju iz stava 1. tačka 1) ovog člana, poslodavac je dužan da podnosiocu zahteva iz člana 13. ovog zakona i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju ako nije podnosilac tog zahteva, dostavi obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo.

U slučaju iz stava 1. tačka 2) ovog člana posrednik je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 19. ovog zakona stranama u sporu i poslodavcu dostavi odluku o obustavljanju postupka, odnosno obaveštenje da je jedna od strana u sporu odustala od daljeg postupka.

Sadržaj sporazuma o rešavanju spornog pitanja

Član 21.

Sporazum naročito sadrži mere koje su usmerene na prestanak ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, odnosno isključenje mogućnosti nastavljanja takvog ponašanja – zlostavljanja.

Dejstvo sporazuma postignutog u postupku posredovanja zavisi od volje strana u sporu, ako je sporazumom obuhvaćeno uređivanje ponašanja u njihovom međusobnom odnosu.

Sporazum može sadržati preporuke poslodavcu u pogledu otklanjanja mogućnosti nastavljanja zlostavljanja (premeštaj zaposlenog u drugu radnu okolinu ili druge mere koje se tiču statusa i prava strana u sporu).

Poslodavac može prihvatiti preporuke iz stava 3. ovog člana ako su u skladu sa zakonom i njegovom poslovnom politikom.

Rokovi zastarelosti

Član 22.

Pravo na podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca (član 13. i član 14. stav 1. ovog zakona) zastareva u roku od šest meseci od dana kada je zlostavljanje učinjeno.

Rok iz stava 1. ovog člana počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje.

Za vreme trajanja roka iz stava 1. ovog člana i za vreme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog

Član 23.

Poslodavac je dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebljeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno

povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može zaposlenom koji je odgovoran za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti iz stava 1. ovog člana, pored sankcija propisanih zakonom, da izrekne jednu od sledećih mera:

1. opomena;
2. mera udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade;
3. mera trajnog premeštaja u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni, kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena mera iz stava 2. ovog člana, u roku od šest meseci ponovo izvrši zlostavljanje, poslodavac može da mu otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Mere za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka

Član 24.

Ako zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete, poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu zaposlenog od zlostavljanja kod poslodavca, zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje izrekne jednu od sledećih mera:

1. premeštaj u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom;
2. udaljenje sa rada uz nadoknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 25.

Na postupak iz čl. 23. i 24. ovog zakona shodno se primenjuju odredbe odgovarajućih zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa.

Pravo na odbijanje rada

Član 26.

Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mere iz člana 24. ovog zakona.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da, bez odlaganja, obavesti poslodavca i inspekciju rada o odbijanju rada.

Za vreme odbijanja rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.

Zaposleni koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad po preduzimanju mera iz člana 24. ovog zakona od strane poslodavca, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca.

Zaposlenom koji je odbio da radi ne može da se otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne mera prestanka radnog odnosa.

Zaštita učesnika u postupku

Član 27.

Pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, kao i učešće u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada, pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog, otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.

Pravo na zaštitu iz stava 1. ovog člana ima i zaposleni koji ukaže nadležnom državnom organu na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom, učinjenu od strane poslodavca, a osnovano sumnja da će biti izložen zlostavljanju.

Zaposleni, za koga se u skladu sa zakonom utvrdi da je zloupotrebio pravo na zaštitu od zlostavljanja, ne uživa zaštitu u smislu stava 1. ovog člana.

Pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih

Član 28.

Pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu propisuje ministar nadležan za rad.

IV. SUDSKA ZAŠTITA

Pokretanje postupka

Član 29.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica ili odgovornog lica u pravnom licu može protiv poslodavca da podnese tužbu pred nadležnim sudom u roku iz člana 14. stav 2. ovog zakona.

Pravo da podnese tužbu protiv poslodavca zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom ima i zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja, odnosno odluke iz člana 20. st. 2. i 3. i člana 23. ovog zakona.

Tužbom iz st. 1. i 2. ovog člana ne može se pobijati zakonitost pojedinačnog akta poslodavca kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog iz radnog odnosa. Protiv tog akta zaposleni ima pravo na sudsku zaštitu – u skladu sa posebnim zakonom kojim je propisana sudska zaštita.

Spor iz st. 1. i 2. ovog člana jeste radni spor.

Ako ovim zakonom nisu predviđena posebna pravila, u sporovima za ostvarivanje sudske zaštite zbog zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak.

Sadržina tužbe

Član 30.

U postupku pred nadležnim sudom zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može da zahteva:

1. utvrđenje da je pretrpeo zlostavljanje;
2. zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja;
3. izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja;
4. naknadu materijalne i nematerijalne štete, u skladu sa zakonom;
5. objavljivanje presude donete povodom tužbi iz tač. 1 – 4. ovog člana.

Teret dokazivanja u sudskom postupku

Član 31.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršeno zlostavljanje iz člana 6. ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja zlostavljanje je na poslodavcu.

Hitnost postupka

Član 32.

Postupak u parnicama za ostvarivanje zaštite od zlostavljanja jeste hitan.

Sud će tužbu sa prilozima dostaviti tuženom na odgovor u roku do 15 dana od dana prijema tužbe.

Privremene mere

Član 33.

U toku postupka sud može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mere radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenaknadive štete.

U privremene mere naročito spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mesta rada zaposlenog koji učini verovatnim da je izložen zlostavljanju.

Sud će odluku o određivanju privremene mere po predlogu stranke doneti u roku do osam dana od dana predaje predloga.

Protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba.

V. NADZOR

Član 34.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona kod poslodavca vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija.

U vršenju nadzora inspekcija iz stava 1. ovog člana postupa u skladu sa zakonom kojim se uređuju njena ovlašćenja.

VI. KAZNENE ODREDBE

Član 35.

Novčanom kaznom u iznosu od 200.000 do 800.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

1. ne izrekne meru za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka (član 24);
2. otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa suprotno odredbama ovog zakona (član 26. stav 5);
3. postupi suprotno odredbama ovog zakona o zaštiti učesnika u postupku za zaštitu od zlostavljanja (član 27).

Novčanom kaznom od 100.000 do 400.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

Član 36.

Novčanom kaznom u iznosu od 100.000 do 400.000 dinara kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako ne upozna zaposlenog sa zabranom vršenja zlostavljanja u skladu sa odredbama ovog zakona (član 7. stav 1. i član 37).

Novčanom kaznom od 10.000 do 40.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik.

Novčanom kaznom od 5.000 do 30.000 dinara za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se odgovorno lice u pravnom licu.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 37.

Poslodavac je dužan da obavezu iz člana 7. stav 1. ovog zakona izvrši prema zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu na dan početka primene ovog zakona, u roku od 30 dana od dana početka primene ovog zakona.

Član 38.

Podzakonski akt iz člana 28. ovog zakona ministar će doneti u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 39.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije", a primenjivaće se po isteku 90 dana od dana njegovog stupanja na snagu.