

MOBBING

STEEL & OTHER METALS

Conus
Inco CS

SUPPORT SERVICES

Almprint
AEA Tech





ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Законом се уређује:

- **Забрана** злостављања на раду и у вези са радом,
- **Мере** за спречавање злостављања и **унапређење** односа на раду
- **Поступак** заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом
- Друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом.



Појам злостављања

Злостављање јесте

- свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља,
- а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог
- и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада
- или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор



Забрана злостављања на раду и у вези са радом

- **Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом.**
- **Забрањена је злоупотреба права на заштиту од злостављања.**
- **Послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.**



Одговорност запослених у вези забране злостављања

- Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.
- Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотребљава право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.



Поступак за утврђивање одговорности запосленог

- Послодавац је дужан да
 - ако поступак посредовања не успе,
 - а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања**покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.**



- Послодавац **може** запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, да изрекне једну од мера:
 - опомена,
 - мера удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде,
 - мера трајног премештања у другу радну околину на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.



- ▣ Ако запослени, коме је изречена нека од наведених мера због вршења злостављања, у року од 6 месеци поново изврши злостављање, послодавац може да откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа.



Поступак за заштиту од злоостављања код послодавца

- Ако се не терети одговорно лице у правном лицу, односно предузетник, запослени подноси **захтев за покретање поступка за заштиту од злоостављања непосредно том лицу.**
- Ако се терети одговорно лице у правном лицу, односно предузетник, запослени може поднети **захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу, а може без подношења захтева покренути поступак пред надлежним судом.**

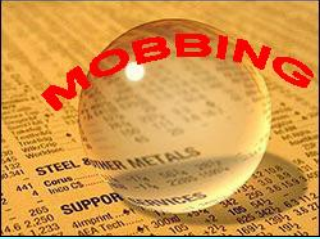


- **Захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања** може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог.
- **Рок** за подношење захтева је 6 месеци од дана када је злостављање учињено, односно када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.



Заштита учесника у поступку

- Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку, не може да буде основ за:
 - стављање запосленог 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 запосленог вишком запослених.



- ▣ Право на ову заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу за повреду јавног интереса утврђеног законом учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању.



Посредовање

- Послодавац је дужан да, по пријему захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања, у року од 3 дана странама у спору предложи посредовање као начин решавања спорног односа.
- Послодавац може да прихвати захтев за посредовање у року од 3 дана.
- Споразумно у року од 3 дана од дана пријема предлога послодавца одређују или бирају посредника.



Мере за спречавање злостављања до окончања поступка

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању

- према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот
- или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете послодавац је **дужан** да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих **мера**:
 - Премештај у другу радну околину на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом,
 - Удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.



Право на одбијање рада

- Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мере према запосленом који се терети за злостављање.
- Запослени је дужен да без одлагања обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.
- Дужан је да се врати на рад по предузимању мера од стране послодавца, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца.
- Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду.



Казне

Предвиђене су новчане казне за прекршај послодавца са својством правног лица, одговорног лица у правном лицу и предузетника ако:

- не изрекне меру за спречавање злостављања до окончања поступка;
- откаже уговор о раду односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама закона;
- поступи супротно одредбама закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања;
- не упозна запосленог са забраном вршења злостављања.



ПРАВИЛНИК О ПРАВИЛИМА ПОНАШАЊА ПОСЛОДАВАЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ПРЕВЕНЦИЈОМ И ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Правилником се прописују правила понашања послодаваца и запослених, односно других радно ангажованих лица у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом, односно сексуалног узнемиравања.



Обавезе послодавца

Послодавац је дужан:

- Да организује рад на начин којим се спречава појава злостављања,
- Да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања,
- Да запосленима достави обавештење о забрани вршења злостављања



- Да запосленима учини доступним податке о
 1. Лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савта и подршке;
 2. Лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања;
 3. Лицу код послодавца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и
 4. Списку посредника који се води код послодавца.



Обавезе запосленог

Запослени је дужан:

- Да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештва и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања,
- Да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.



Одговорност запосленог

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.



Понашање и активности које се не сматрају злостављањем

Злостављањем се не сматра:

1. Појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против која запослени има право на заштиту у поступку прописаним посебним законом;
2. Ускраћивање и онемогћавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);



3. Радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
4. Предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравље на раду;
5. Свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези са којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом;
6. Повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог и др.



Злоупотреба права на заштиту од злостављања

Злоупотребу чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.



Заштита од злостављања

Заштита се остварује у поступку:

1. Посредовања код послодавца;
2. Утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца;
3. Пред надлежним судом.



Захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да садржи:

1. Податке о подносиоцу захтева;
2. Податке о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
3. Податке о запосленом који се терети за злостављање;



4. Кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање;
5. Трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, као и датум када је последњи пут учињено то понашање;
6. Доказ (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).



Утврђивање одговорности запосленог

Ако посредовање није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.



Достављање одлука и обавештења

1. Послодавац је дужан да одлуку донету у поступку утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање достави и запосленом који сматра да је изложен злостављању.
2. Обавештења и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања код послодавца, од чијег достављања почињу да теку рокови за подношење тужбе суду, достављају се запосленом према правилима личног достављања.



Тужба суду

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, односно поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.