

## **ЗАКОН**

### **о спречавању злостављања на раду**

„Службени гласник РС“, број 36 од 28. маја 2010.

#### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Предмет**

###### **Члан 1.**

Овим законом уређују се: 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 и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом.

Сви појмови употребљени у овом закону у мушком роду подразумевају исте појмове у женском роду.

##### **Примена Закона**

###### **Члан 2.**

Одредбе овог закона односе се на послодавце, запослене у складу са законом којим се уређује рад, законом којим се уређују права и обавезе државних службеника и намештеника и законом којим се уређују права и обавезе запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе, као и на лица ангажована ван радног односа, као што су лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на допунском раду, лица на стручном оспособљавању и усавршавању код послодавца без заснивања радног односа, волонтере и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду послодавца (у даљем тексту: запослени).

###### **Члан 3.**

Одредбе овог закона примењују се и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са законом којим се уређује рад.

##### **Стварање здраве и безбедне радне околине**

###### **Члан 4.**

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

##### **Забране у вези са злостављањем**

###### **Члан 5.**

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

##### **Појам злостављања и извршиоца злостављања**

###### **Члан 6.**

Злостављање, у смислу овог закона, 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.

Злостављање, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши

злостављање из ст. 1. и 2. овог члана.

## II. ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ЗЛОСТАВЉАЊЕМ

### Права, обавезе и одговорности послодавца

#### Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

#### Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са овим законом.

#### Члан 9.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

### Права, обавезе и одговорности запосленог

#### Члан 10.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

#### Члан 11.

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 злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу овог закона, 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.

#### Члан 12.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка, у складу са овим законом.

## III. ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОД ПОСЛОДАВЦА

### Покретање поступка

#### Члан 13.

Ако се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.

Захтев из става 1. овог члана 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 који сматра да је изложен злостављању.

### Када није обавезно покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца

#### Члан 14.

Ако се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно том лицу.

Ако се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца утврђеног овим законом, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.

### **Понуда посредовања и одређивање, односно избор посредника**

#### Члан 15.

Послодавац је дужан да, по пријему захтева из члана 13. овог закона, у року од три дана, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа.

Послодавац може да прихвати захтев за посредовање из члана 14. овог закона, у року од три дана.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца (члан 13. овог закона), односно послодавац и запослени који сматра да је изложен злостављању (члан 14. овог закона) споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања (у даљем тексту: посредник), у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.

#### Члан 16.

За посредника може бити одређено, односно изабрано лице које ужива поверење страна у спору.

Посредник се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца – у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање – у складу са законом.

Посредник се може изабрати и са списка посредника социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа.

Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно.

### **Спровођење поступка посредовања**

#### Члан 17.

Поступак посредовања је хитан.

Поступак посредовања спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум.

У поступку посредовања, на захтев стране у спору, може да учествује и представник синдиката.

Поступак посредовања затворен је за јавност. Подаци прикупљени у току посредовања тајна су и могу се саопштавати само учесницима у поступку и надлежним државним органима у вези са поступком за заштиту од злостављања.

#### Члан 18.

Стране могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак посредовања спровести.

Ако стране не постигну споразум о начину спровођења поступка, 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.

Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору, као и да уз сагласност једне стране другој пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима.

Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење.

Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мера из члана 24. овог закона – до окончања поступка за заштиту од злостављања.

### **Окончање поступка посредовања**

#### Члан 19.

Поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника:

- 1) закључивањем писменог споразума између страна у спору;
- 2) одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан;
- 3) изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.

Из оправданих разлога рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.

#### **Кад поступак посредовања није успео**

#### Члан 20.

Сматра се да поступак посредовања није успео ако:

- 1) стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника у складу са чланом 15. став 3. овог закона;
- 2) се поступак посредовања оконча на начин из члана 19. тач. 2) и 3) овог закона.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана, послодавац је дужан да подносиоцу захтева из члана 13. овог закона и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева, достави обавештење да поступак посредовања није успео.

У случају из става 1. тачка 2) овог члана посредник је дужан да, најкасније у року од три дана од дана истека рока из члана 19. овог закона странама у спору и послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.

#### **Садржај споразума о решавању спорног питања**

#### Члан 21.

Споразум нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања – злостављања.

Дејство споразума постигнутог у поступку посредовања зависи од воље страна у спору, ако је споразумом обухваћено уређивање понашања у њиховом међусобном односу.

Споразум може садржати препоруке послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).

Послодавац може прихватити препоруке из става 3. овог члана ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

#### **Рокови застарелости**

#### Члан 22.

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца (члан 13. и члан 14. став 1. овог закона) застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено.

Рок из става 1. овог члана почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

За време трајања рока из става 1. овог члана и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

#### **Поступак за утврђивање одговорности запосленог**

#### Члан 23.

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 из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих

мера:

- 1) опомена;
- 2) мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде;
- 3) мера трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера из става 2. овог члана, у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

### **Мере за спречавање злостављања до окончања поступка**

#### **Члан 24.**

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:

- 1) премештај у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом;
- 2) удаљење са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом.

#### **Члан 25.**

На поступак из чл. 23. и 24. овог закона сходно се примењују одредбе одговарајућих закона којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених из радног односа.

### **Право на одбијање рада**

#### **Члан 26.**

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 из члана 24. овог закона.

У случају из става 1. овог члана запослени је дужан да, без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању мера из члана 24. овог закона 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, односно изрекне мера престанка радног односа.

### **Заштита учесника у поступку**

#### **Члан 27.**

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, у складу са прописима којима се уређује рад.

Право на заштиту из става 1. овог члана има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању.

Запослени, за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, не ужива заштиту у смислу става 1. овог члана.

### **Правила понашања послодавца и запослених**

#### **Члан 28.**

Правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду прописује министар надлежан за рад.

## IV. СУДСКА ЗАШТИТА

### Покретање поступка

#### Члан 29.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може против послодавца да поднесе тужбу пред надлежним судом у року из члана 14. став 2. овог закона.

Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду или у вези са радом има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке из члана 20. ст. 2. и 3. и члана 23. овог закона.

Тужбом из ст. 1. и 2. овог члана не може се побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа. Против тог акта запослени има право на судску заштиту – у складу са посебним законом којим је прописана судска заштита.

Спор из ст. 1. и 2. овог члана јесте радни спор.

Ако овим законом нису предвиђена посебна правила, у споровима за остваривање судске заштите због злостављања на раду или у вези са радом сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.

### Садржина тужбе

#### Члан 30.

У поступку пред надлежним судом запослени који сматра да је изложен злостављању може да захтева:

- 1) утврђење да је претрпео злостављање;
- 2) забрану вршења понашања које представља злостављање, забрану даљег вршења злостављања, односно понављања злостављања;
- 3) извршење радње ради уклањања последица злостављања;
- 4) накнаду материјалне и нематеријалне штете, у складу са законом;
- 5) објављивање пресуде донете поводом тужби из тач. 1 – 4. овог члана.

### Терет доказивања у судском поступку

#### Члан 31.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање из члана 6. овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.

### Хитност поступка

#### Члан 32.

Поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања јесте хитан.

Суд ће тужбу са прилозима доставити туженом на одговор у року до 15 дана од дана пријема тужбе.

### Привремене мере

#### Члан 33.

У току поступка суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мере ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете.

У привремене мере нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању.

Суд ће одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке донети у року до осам дана од дана предаје предлога.

Против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба.

## V. НАДЗОР

#### Члан 34.

Надзор над спровођењем овог закона код послодаваца врши инспекција рада, односно управна инспекција.

У вршењу надзора инспекција из става 1. овог члана поступа у складу са законом којим се уређују њена овлашћења.

### VI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 35.

Новчаном казном у износу од 200.000 до 800.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако:

- 1) не изрекне меру за спречавање злостављања до окончања поступка (члан 24);
- 2) откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама овог закона (члан 26. став 5);
- 3) поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања (члан 27).

Новчаном казном од 100.000 до 400.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 10.000 до 40.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

#### Члан 36.

Новчаном казном у износу од 100.000 до 400.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако не упозна запосленог са забраном вршења злостављања у складу са одредбама овог закона (члан 7. став 1. и члан 37).

Новчаном казном од 10.000 до 40.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 5.000 до 30.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

### VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 37.

Послодавац је дужан да обавезу из члана 7. став 1. овог закона изврши према запосленима који су код њега у радном односу на дан почетка примене овог закона, у року од 30 дана од дана почетка примене овог закона.

#### Члан 38.

Подзаконски акт из члана 28. овог закона министар ће донети у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.

#### Члан 39.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“, а примењиваће се по истеку 90 дана од дана његовог ступања на снагу.