

PRAVILNIK O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Na osnovu člana 10. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010), člana 192. Zakona o radu i člana 9. stav 5. tačka 3. Statuta Centra za podršku i inkluziju HELP NET broj SD-04/2017 od 05.04.2017. godine, Skupština Udruženja CENTAR ZA PODRŠKU I INKLUZIJU HELP NET, MB: 28167920, PIB: 108895530, dana 10.04.2017.god. donosi:

PRAVILNIK O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJANJA NA RADU

I. UVOD

Član 1

Ovim pravilnikom:

- 1) uređuje se postupak zaštite zaposlenih, odnosno drugih radno-angažovanih lica (dalje: zaposleni) od zlostavljanja na radu.
- 2) utvrđuje se zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.
- 3) uvode se mere za sprečavanje zlostavljanja i kao i mere za unapređenje odnosa na radu.
- 4) utvrđuje se postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.
- 5) propisuju se pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih, odnosno drugih radno-angažovanih lica u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i od seksualnog uznemiravanja.

II. OPŠTE ODREBE

Član 2

Zabranjuje se svaki oblik zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i zloupotreba 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, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 3

Pod zlostavljanjem na radu podrazumevamo 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,
- koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,
- koje pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

U zlostavljanje takođe spada i podsticanje ili navođenje drugih na gore opisano ponašanje.

Izvršilac zlostavljanja može biti:

- 1) poslodavac,
- 2) drugi zaposleni ili
- 3) grupa zaposlenih kod poslodavca, koja vrši zlostavljanje.

III. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA PO PITANJU SPREČAVANJA ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Član 4

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

Obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja

Član 5

Poslodavac je dužan da zaposlenom pre stupanja na rad dostavi akt u pisanoj formi pod nazivom "Obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja".

Ovo obaveštenje sačinjava se u najmanje dva primerka, od kojih jedan primerak zadržava poslodavac, a drugi zaposleni.

Ako zaposleni odbije da potpiše i primi navedeno obaveštenje, smatra se da je upoznat sa njegovom sadržinom ako mu je obaveštenje dostavljeno na način i u postupku propisanom Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Član 6

Obaveštenje predviđeno članom 5. ovog pravilnika naročito treba da sadrži sledeće podatke:

- da je zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja;
- osnovne pojmove, odnosno šta se smatra pod zlostavljanjem, seksualnim uznemiravanjem i zloupotrebom prava na zaštitu od takvog ponašanja;
- da se zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog), kao i pred nadležnim sudom;
- da zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu ili licima kod poslodavca za zaštitu od takvog ponašanja, a zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog poslodavca, može da se neposredno obrati sudu za zaštitu od takvog ponašanja;
- da će poslodavac učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, i na koji način;
- da se ne smatra zlostavljanjem, niti može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja: u slučaju kršenja prava propisanih drugim zakonima kojima je i obezbeđena zaštita tih prava (protiv pojedinačnog akta poslodavca kojim se odlučuje o

pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih; u slučaju uskraćivanja i onemogućavanja prava kao što je pravo na zaradu, dnevni, nedeljni i godišnji odmor i dr.; u slučaju diskriminatorskog ponašanja po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i sankcionisano posebnim zakonom i dr.); da se ne smatraju zlostavljanjem ni: radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu i povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog, kao i druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa Zakonom;

- da su prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani Zakonom i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu koji su objavljeni u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Prevencija i zaštita od zlostavljanja na radu

Član 7

Poslodavac je dužan da zaposlenog zaštiti od zlostavljanja, kao i 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.

U cilju prevencije zlostavljanja i prepoznavanja zlostavljanja, poslodavac je odredio lice za podršku kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške.

Lice za podršku je dužno da sasluša zaposlenog, da mu da savet, da ga uputi, informiše i pruži podršku s ciljem rešavanja sporne situacije.

Član 8

Poslodavac je dužan da u cilju stvaranja uslova neophodnih za zdravu i bezbednu radnu okolinu - organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca.

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

Poslodavac može da obezbedi obuku, odnosno osposobljavanje određenog zaposlenog ili zaposlenih za obavljanje posredovanja, kao načina razrešenja spornih odnosa povezanih sa zlostavljanjem.

Odgovornost za naknadu štete

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

Dostupnost podataka o ovlašćenim licima

Član 10

Poslodavac je radi ostvarivanja prava na zaštitu od zlostavljanja dužan da zaposlenima učini dostupnim podatke o:

- 1) licu kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške (lice za podršku);
- 2) licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja (*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*);
- 3) licu kod poslodavaca kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja;
- 4) spisku posrednika koji se vodi kod poslodavca.

(NAPOMENA: Ako kod poslodavaca postoje zaposleni koji su osposobljeni za obavljanje posredovanja, poslodavac može učiniti dostupnim i podatke o tim licima).

IV. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENOG PO PITANJU SPREČAVANJA ZLOSTAVLJANJA NA RADU

Član 11

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

Član 12

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 obaveze.

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja 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 13

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 Zakonom.

Član 14

Zaposleni je dužan da se odazove pozivu poslodavca da se informiše, obaveštava i osposobljava radi prepoznavanja i sprečavanja zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja.

V. OPŠTA PRAVILA PONAŠANJA POSLODAVCA I ZAPOSLENIH NA RADU

Član 15

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i da nastoje da u dobroj veri poštuju opšta pravila ponašanja na radu, i to:

1) Poslodavac treba da nastoji:

- da obezbedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbednosti i jednakosti,
- da razvija svest kod zaposlenih o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
- da pruži dobar primer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje,

- da omogući sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprečavanju zlostavljanja,
- da omogući zaposlenima pravo da iznesu svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njihovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpe štetne posledice;

2) Zaposleni treba da nastoji:

- da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,
- da ličnim primerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema zlostavljanja na radu, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese zlostavljanju na radu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbednosti i jednakosti,
- da svojim učešćem da doprinos u radu na prevenciji i sprečavanju zlostavljanja.

VI. PONAŠANJA KOJA BI MOGLA DA UKAŽU NA ZLOSTAVLJANJE ILI SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

1. Zlostavljanje i seksualno uznemiravanje

Član 16

Zlostavljanje je 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 je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz stava 1. ovog člana.

Seksualno uznemiravanje, saglasno članu 21. stav 3. Zakona o radu jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

2. Ponašanja od kojih se treba uzdržavati

Član 17

Radi prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja poslodavac i zaposleni treba da se naročito uzdrže od:

1) ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:

- neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru,
- obraćanje uz viku, pretnju i vređanje,
- uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,
- druga istovrsna ponašanja;

2) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:

- ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija sa njim,
- neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,
- neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnih za obavljanje posla;
- neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
- neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim,
- druga istovrsna ponašanja;

3) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:

- verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
- negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
- imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
- ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima,

- druga istovrsna ponašanja;

4) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,
- nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada,
- neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke,
- davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa znanja i kvalifikacija,
- davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija;
- određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
- česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,
- neopravdano prekomerno nadziranje rada,
- namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom,
- manipulisanje sa sadržinom i poslovnim ciljevima zaposlenog,
- zlonamerno, odnosno zloupotrebom ovlašćenja davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan,
- neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
- neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih,
- druga istovrsna ponašanja;

5) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su:

- neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,

- pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila,
- fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,
- namerno izazivanje konflikata i stresa,
- druga istovrsna ponašanja;

6) ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:

- ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,
- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,
- druga istovrsna ponašanja.

3. Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju zlostavljanjem

Član 18

Ne smatraju se zlostavljanjem:

- 1) pojedinačni akt poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr.), kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom;
- 2) uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.);
- 3) radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla;
- 4) preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 5) svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu s posebnim zakonom;
- 6) povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog i drugo.

VII. ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA

Član 19

Zaštita od zlostavljanja ostvaruje se:

- 1) pokušajem preventivnog delovanja ovlašćenih lica
- 2) u postupku zaštite od zlostavljanja koji se ostvaruje kod poslodavca i
- 3) u postupku pred nadležnim sudom.

A. POKUŠAJ PREVENTIVNOG DELOVANJA BEZ POKRETANJA POSTUPKA ZA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA

Član 20

Zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju na radu ima pravo da se obrati licu za koje sumnja da vrši zlostavljanje i da mu ukaže na njegovo ponašanje, a u cilju rešavanja sporne situacije i bez pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni iz stava 1. ovog pravilnika, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, može jasno da stavi do znanja licu za koje smatra da vrši zlostavljanje da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Član 21

Zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati i licu za podršku ili licu kod poslodavca ovlašćenom za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno drugom licu koje uživa njegovo poverenje, radi predočavanja problema i pružanja saveta o načinu daljeg postupanja i rešavanju sporne situacije.

Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana Pravilnika treba da sasluša zaposlenog, da mu da savet, da ga uputi, informiše i pruži podršku u cilju rešavanja sporne situacije.

B. POSTUPAK ZAŠTITE OD ZLOSTAVLJANJA KOJI SE OSTVARUJE KOD POSLODAVCA

Pokretanje postupka zaštite

Član 22

Postupak zaštite od zlostavljanja pokreće se zahtevom za zaštitu od zlostavljanja u pisanom obliku.

Zahtev se podnosi licu koje je odlukom poslodavaca određeno kao lice ovlašćeno za prijem zahteva za zaštitu od zlostavljanja.

Ako se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice kod poslodavca, 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.

Član 23

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice poslodavca, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može podneti zahtev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom licu.

Ukoliko se za zlostavljanje tereti odgovorno lice poslodavca, a zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju pretpostavlja da postupak posredovanja neće biti sproveden nepristrasno, ima pravo da do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca, bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Član 24

Zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja treba obavezno da sadrži:

- 1) podatke o podnosiocu zahteva.
- 2) podatke o zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, ako nije podnosilac zahteva.
- 3) podatke o zaposlenom koje se tereti za zlostavljanje.
- 4) opis ponašanja za koje se opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje.
- 5) trajanje i učestalost ponašanja koje se smatra zlostavljanjem, kao i datum kada je poslednji put učinjeno takvo ponašanje
- 6) dokaze koje zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju predlaže (svedoke, pisanu dokumentaciju, lekarske izveštaje i nalaze, dopuštene audio i video snimke i drugo).

Član 25

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca može se podneti u roku od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje.

Istekom navedenog roka, pravo na pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja zastareva.

Za vreme trajanja roka od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje, kao 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 zaštite od zlostavljanja i posredovanja

Član 26

Po prijemu zahteva za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, poslodavac je dužan da u roku od tri dana od dana prijema stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa.

Takođe, ukoliko se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice kod poslodavca, poslodavac može da prihvati zahtev za posredovanje u roku od tri dana od dana prijema zahteva.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca, kao i poslodavac i zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja (posrednik), u roku od tri dana od dana prijema predloga poslodavca.

Izbor posrednika

Član 27

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

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

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno.

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.

Član 28

Poslodavac ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca dužno je da u roku od tri dana od dana prijema zahteva za zaštitu od zlostavljanja, obema stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa i da predloži da izaberu lice sa spiska posrednika kod poslodavca ili sa drugog spiska, u skladu sa Zakonom, odnosno da predloži posrednika za konkretan slučaj.

Ukoliko se strane u sporu i poslodavac, odnosno ovlašćeno lice kod poslodavca ne sporazumeju o određivanju, odnosno izboru posrednika, poslodavac ili drugo ovlašćeno lice kod poslodavca je dužno da bez odlaganja podnosiocu zahteva i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju (a nije podnosilac zahteva) dostavi pismeno obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo, zbog toga što nije postignut sporazum o određivanju, odnosno izboru posrednika.

Od dana dostavljanja navedenog obaveštenja počinje da teče rok od 15 dana, propisan Zakonom, za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja.

Postupak posredovanja

Član 29

Postupak posredovanja je hitan i zatvoren je za javnost.

Isti se sprovodi tako što posrednik stranama u sporu pomaže da postignu sporazum i preduzima skup potrebnih mera i radnji da do njihovog sporazuma dođe.

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

Podaci prikupljeni u toku posredovanja predstavljaju tajnu i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja.

Član 30

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.

Član 31

Ukoliko oceni da pretil opasnost od nastupanja nenaknadvive štete zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, posrednik može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za jedne od sledećih mera koja će trajati - do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja:

- 1) premeštaj zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje u drugu radnu okolinu - na iste ili druge poslove, odnosno radno mesto, u skladu sa zakonom.
- 2) udaljenje zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje sa rada uz nadoknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 32

Postupak posredovanja treba da se okončava u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika na jedan od sledećih načina:

- 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 jedne ili obe strane u sporu da odustaju od daljeg postupka.

Ukoliko je to neophodno iz opravdanih razloga, rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti na maksimalnih 30 dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika.

Član 33

Smatra se da postupak posredovanja nije uspeo:

- 1) ako strane u sporu ne odrede, odnosno ne izaberu posrednika koji treba da vodi postupak posredovanja. U tom slučaju poslodavac je dužan da podnosiocu zahteva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju (ako nije podnosilac tog zahteva) - dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspeo.

2) ako se postupak posredovanja okonča odlukom posrednika, posle konsultacije sa stranama, da se postupak obustavlja, jer dalji postupak nije opravdan ili izjavom strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka. Tada je posrednik dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 32. ovog pravilnika stranama u sporu i poslodavcu dostavi odluku o obustavljanju postupka, odnosno obaveštenje da je jedna od strana u sporu odustala od daljeg postupka.

Član 34

Kada postupak posredovanja uspe, strane u sporu uz učešće posrednika zaključuju sporazum koji u sebi 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 sadržane u sporazumu ukoliko su u skladu sa zakonom i njegovom poslovnom politikom.

Član 35

U slučaju da postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, poslodavac je dužan da 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.

Član 36

Ako zaposleni kome je zbog vršenja zlostavljanja izrečena jedna od mera sadržanih u članu 35. ovog Pravilnika u roku od šest meseci od dana izricanja mere ponovo izvrši zlostavljanje - poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu, odnosno izrekne meru prestanka radnog odnosa, u skladu sa zakonom.

Član 37

Ako posredovanja nije uspeo, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili da je zloupotrebijeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, poslodavac je dužan da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da odluku donetu u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje dostavi i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju.

Član 38

Obaveštenja i odluke koje se donose u postupku zaštite od zlostavljanja kod poslodavca, od čijeg dostavljanja počinju da teku rokovi za podnošenje tužbe sudu utvrđeni Zakonom dostavljaju se zaposlenom prema pravilima ličnog dostavljanja, u skladu sa zakonom.

Mere za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka

Član 39

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.

Pravo na odbijanje rada

Član 40

Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme neku od mera predviđenih članom 35. ovog pravilnika.

U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da bez odlaganja obavesti poslodavca kao i nadležni organ inspekcije 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 35. ovog pravilnika 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 41

Pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja od strane zaposlenog, kao i učešće u tom postupku ne može da bude osnov za preduzimanje neke od sledećih radnji poslodavca:

- 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 uređuju radni odnosi.

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.

C. POKRETANJE POSTUPKA ZAŠTITE OD ZLOSTAVLJANJA PRED NADLEŽNIM SUDOM

Član 42

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, a koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje, može da podnese tužbu sudu.

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 38. ovog pravilnika.

Tužbom se ne može 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.

Član 43

Ovaj pravilnik objaviti na oglasnoj tabli poslodavca dana 10.04.2017. godine, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Skupština Udruženja

CENTAR ZA PODRŠKU I INKLUZIJU HELP NET

Predsedavajući skupštine

Gordana Milovanović




