

Novembar 2010.

Fokus: Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu

Dana 04.09.2010. godine počeo je da se primenjuje Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu ("Službeni glasnik RS", br. 36/10) na osnovu kojeg je Ministar rada i socijalne politike doneo Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Službeni glasnik RS”, broj 62/10).

Krug lica na koja se zakon primenjuje:

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (u daljem tekstu: „Zakon“) primenjuje se na zaposlene i lica angažovana van radnog odnosa.

Obaveza poslodavca na obaveštavanje i sprovođenje mera:

Zakon propisuje obavezu poslodavca da pisanim putem obavesti zaposlene i lica koja zasnivaju radni odnos kod poslodavca o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, kao i obavezu sprovođenja mera obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

Rokovi za obaveštavanje:

1. Zaposlenih koji su u radnom odnosu - 30 dana od početka primene Zakona. **Krajnji rok je 4. oktobar 2010. godine.**
2. Novih zaposlenih – PRE stupanja na rad kod poslodavca.

Sadržina obaveštenja:

Odrebom člana 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (u daljem tekstu: Pravilnik) utvrđena je obavezna sadržina obaveštenja, i to:

- da je zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja;
- šta se smatra zlostavljanjem, seksualnim uznemiravanjem i zloupotrebom prava na zaštitu od takvog ponašanja (pojmovi);
- da se zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog) 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 zlostavljanje 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 o sprečavanju zlostavljanja na radu;

- da su prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani Zakonom i ovim pravilnikom, koji su objavljeni u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

(napominjemo da obaveštenje može sadržati i druge podatke za koje poslodavac smatra da su od značaja i u vezi sa predmetom obaveštenja)

Ostale napomene:

- Shodno odredbi člana 4. stav 3. Pravilnika, pisano obaveštenje sačinjava se u **najmanje 2 (dva) primerka**, od kojih jedan primerak zadržava poslodavac, a drugi zaposleni.
- **Ako zaposleni odbije da potpiše ili primi obaveštenje** smatraće se da je upoznat sa njegovom sadržinom ako mu je obaveštenje dostavljeno po pravilima propisanim za lično dostavljanje.

Propisane kazne:

Nepostupanje poslodavca u skladu sa obavezom propisanom u članu 7. stav 1. i članu 37. Zakona (neupoznavanje zaposlenog sa zabranom vršenja zlostavljanja), predstavlja prekršaj iz člana 36. Zakona za koji su propisane novčane kazne, i to:

1. Za poslodavca sa svojstvom pravnog lica - u iznosu od 100.000 do 400.000 dinara;
2. Za odgovorno lice u pravnom licu – u iznosu od 5.000 do 30.000 dinara;

3. Za preduzetnika – u iznosu od 10.000 do 40.000 dinara.

Odricanje od odgovornosti: Tekst u prilogu šalje se kao opšte uputstvo i ne predstavlja pravni savet.

Copyright Cvetkovic, Skoko & Jovicic 2010.