



СОЦИЈАЛНО ЕКОНОМСКИ САВЕТ  
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk **SAH**  
Œuvre suisse d'entraide ouvrière **OSEO**  
Swiss Labour Assistance **SLA**

---

# ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

---

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

---

Београд, 2010.

ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

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

ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

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

*Издавачи:*

СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ  
SWISS LABOUR ASSISTANCE

*За издаваче:*

РАСИМ ЉАЈИЋ  
Социјално-економски савет Републике Србије  
ЈЕЛЕНА МИЈОВИЋ  
SWISS LABOUR ASSISTANCE

*Приредила:*

ЧЕДАНКА АНДРИЋ,  
Секретар Социјално-економског савета Републике Србије

*Извршни издавач:*

НИП „Радничка штампа“  
Београд, Трг Николе Пашића 5/У

*Штампа:*

СА-МИ ГРАФИКА, Београд

Тираж: 1000

ISBN 978-86-7073-142-4

Издавање ове публикације финансијски је помогла Швајцарска организација за помоћ свету рада (енгл: SLA), у оквиру пројекта „Синдикати и социјални дијалог у Србији“

**ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ  
ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

---

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

СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ  
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

SWISS LABOUR ASSISTANCE

Београд 2010.



---

## САДРЖАЈ

I	Увод.....	7
II	Закон о спречавању злостављања на раду .....	9
III	Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду .....	31
IV	Секретаријат Савета – подаци за контакт.....	53



# I

---

## УВОД

Социјално-економски савет Републике Србије, усвојио је на 31. редовној седници Закључак (број 99/09)<sup>1</sup> којим се доноси позитивно мишљење о Нацрту закона о спречавању злостављања на раду.<sup>2</sup>

Законом се уређује спречавање и забрана злостављања на раду и у вези са радом, поступак за заштиту од злостављања код послодавца који обухвата све послодавце (државне органе, предузећа, предузетнике и друге послодавце), поступак судске заштите, мере за унапређење односа на раду и друга питања од значаја за спречавање злостављања на раду и у вези са радом.

У изради Закона пошло се од обавезе послодаваца да, у складу са обавезама из међународних докумената, а пре свега директива Европске уније, стварају услове неопходне за здраву и безбедну радну околину и предузимају пре-

---

<sup>1</sup> 31. редовна седница Социјално-економског савета, одржана је 15. априла 2009. године.

<sup>2</sup> Подносилац Нацрта закона – Министарство рада и социјалне политике.



вентивне мере ради спречавања појаве злостављања на раду.

Примена овог закона требало би да допринесе стварању позитивне радне атмосфере и међуљудских односа заснованих на сарадњи, колегијалности и тимском раду, што ће посредно утицати на радни учинак запослених и пословање послодавца.<sup>3</sup>

Секретаријат Савета је у складу са издавачком делатношћу Савета, дефинисаном Планом рада, Савета и Секретаријата у 2010. години<sup>4</sup> и уз финансијску подршку Швајцарске организације за помоћ свету рада одлучио да приреди брошуру која осим Закона садржи и Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. Циљ нам је да запослене и послодавце упознамо са њиховим правима и обавезама, као и да помогнемо у образовању социјалних партнера и извршне власти како би ово ново законско решење нашло своју пуну примену.

Брошура ће се дистрибуирати социјалним партнерима и извршној власти на републичком нивоу, као и на локалном нивоу, било преко социјално-економских савета, или директно преко синдикалних и послодавачких удружења, односно локалних самоуправа.

*Чеданка Андрић*  
*секретар Социјално-економској савешта РС*

---

<sup>3</sup> Извештај о раду Министарства рада и социјалне политике у 2009. години.

<sup>4</sup> План рада Савета и Секретаријата у 2010. години (број 53/10).

## II

---

# ЗАКОН О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

(“Службени гласник Републике Србије, број 36/2010)

### 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 прикушљени 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 не-накнадиве 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, одно-

сно 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 застаре-

лости 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 ко-

ји 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 не-накнадиве 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 послодавца 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.



## III

---

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

(„Службени гласник“ Републике Србије, број 62/2010)

## I ПРЕДМЕТ ПРАВИЛНИКА

### Члан 1.

Овим правилником прописују се правила понашања послодаваца и запослених, односно других радно-ангажованих лица (у даљем тексту: запослени) у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), односно од сексуалног узнемиравања.

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



## **II ПРЕВЕНЦИЈА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗЛОУПОТРЕБЕ ПРАВА НА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА**

### **1. Обавезе послодавца**

#### **Члан 2.**

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

#### **Члан 3.**

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

Послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за оба-

вљање посредовања, као начина разрешења спорних односа повезаних са злостављањем.

#### **Члан 4.**

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Послодавац је дужан да обавештење из става 1. овог члана достави и запосленима који се на дан почетка примене Закона о спречавању злостављања на раду (у даљем тексту: Закон), налазе на раду код послодавца - у року од 30 дана од дана почетка примене тог закона.

Обавештење из става 1. овог члана сачињава се у најмање два примерка, од којих један примерак задржава послодавац, а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана сматра се да је упознат са његовом садржином ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаном законом.

#### **Члан 5.**

Обавештење из члана 4. овог правилника треба нарочито да садржи следеће податке:

- да је законом забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања;

- шта се сматра злостављањем, сексуалним узнемиравањем и злоупотребом права на заштиту од таквог понашања (појмови);
- да се заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;
- да запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;
- да ће послодавац учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављање и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања, и на који начин;
- да се не сматра злостављањем, нити може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као

што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.); да се не сматрају злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду;

- да су права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и овим правилником, који су објављени у "Службеном гласнику Републике Србије".

### **Члан 6.**

Послодавац је, ради остваривања права на заштиту од злостављања, дужан да запосленима учини доступним податке о:

- 1) лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (у даљем тексту: лице за подршку);

- 2) лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (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);
- 3) лицу код послодаваца коме се подноси захтев за заштиту од злостављања;
- 4) списку посредника који се води код послодавца.

Ако код послодаваца постоје запослени који су оспособљени за обављање посредовања, послодавац може учинити доступним и податке о тим лицима.

## **Члан 7.**

Ради превенције злостављања и препознавања злостављања, послодавац може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Послодавац може да затражи мишљење синдиката о одређивању лица за подршку.

Лице за подршку треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку с циљем решавања спорне ситуације.

## **2. Обавезе запосленог**

### **Члан 8.**

Запослени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препо-

знавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

### **3. Одговорност запосленог**

#### **Члан 9.**

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

### **4. Општа правила понашања послодавца и запослених на раду**

#### **Члан 10.**

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и да настоје да у доброј вери поштују општа правила понашања на раду, и то:

#### **1) послодавац треба да настоји:**

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,

- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака,
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање,
- да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања,
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице;

## **2) запослени треба да настоји:**

- да се према другим запосленима и послодавцу понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем,
- да личним примером допринесе стварању радне околине у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду, односно да послове обавља у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости,
- да својим учешћем да допринос у раду на превенцији и спречавању злостављања.

### **III ПОНАШАЊА КОЈА БИ МОГЛА ДА УКАЖУ НА ЗЛОСТАВЉАЊЕ ИЛИ СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ**

#### **1. Злостављање и сексуално узнемиравање**

##### **Члан 11.**

Злостављање, сагласно члану 6. став 1. 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, сагласно члану 6. став 2. Закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05 и 54/09), јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.



## **2. Понашања од којих се треба уздржавати**

### **Члан 12.**

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

#### **1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:**

- неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
- обраћање уз вику, претњу и вређање,
- узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
- друга истоврсна понашања;

#### **2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:**

- игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,

- неоправдана физичка изолација запосленог из рад-не околине,
- неоправдано одузимање запосленом средства по-ребних за обављање посла;
- неоправдано непозивање на заједничке састанке,
- неоправдана забрана комуницирања са запосле-ним,
- друга истоврсна понашања;

**3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:**

- вербално нападање, исмејавање, оговарање, изми-шљање прича, ширење неистина о запосленом уоп-ште и у вези са његовим приватним животом,
- негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
- имитирање гласа, гестова и начина кретања запо-сленог,
- понижавање запосленог погрдним и деградирају-ћим речима,
- друга истоврсна понашања;

**4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:**

- неоправдане сталне критике и омаловажавања ре-зултата рада запосленог,

- недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
- неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
- давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
- давање тешких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
- одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
- честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
- неоправдано прекомерно надзирање рада,
- намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
- манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,
- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

**5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:**

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,
- друга истоврсна понашања;

**6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:**

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

**3. Понашања и активности који се не сматрају злостављањем**

**Члан 13.**

Не сматрају се злостављањем:

- 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 кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
- 2) ускраћивање и онемогућавање 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 здравља на раду;
- 5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу с посебним законом;
- 6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези с обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреде или намерно увреде запосленог и др.

#### **4. Злоупотреба права на заштиту од злостављања**

##### **Члан 14.**

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, сагласно члану 11. став 3. 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 с циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

#### **IV ПРАВИЛА ПОНАШАЊА У ВЕЗИ СА ЗАШТИТОМ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА**

##### **1. Понашање у случају сумње да је извршено злостављање**

##### **Члан 15.**

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за које сумња да врши злостављање и да му укаже на његово понашање, а у циљу решавања спорне ситуације и без покретања поступка за заштиту од злостављања.

##### **Члан 16.**

Запослени који сумња да је изложен злостављању треба да се обрати лицу за подршку или лицу код послодавца овлашћеном за подношење захтева за заштиту од

злостављања, односно другом лицу које ужива његово поверење, ради предочавања проблема и пружања савета о начину даљег поступања и решавању спорне ситуације.

Лице из става 1. овог члана треба да саслуша запосленог, да му да савет, да га упути, информише и пружи подршку у циљу решавања спорне ситуације.

## **2. Заштита од злостављања**

### **Члан 17.**

Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку:

- 1) посредовања код послодавца;
- 2) утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца;
- 3) пред надлежним судом.
  - а) Заштита од злостављања која се остварује код послодавца

### **Подношење захтева за заштиту од злостављања**

#### **Члан 18.**

Пре покретања поступка за заштиту од злостављања запослени који сматра да је изложен злостављању треба, ако је то у конкретном случају изводљиво и могуће, да јасно стави до знања лицу за које сматра да врши злостављање да је његово понашање неприхватљиво и да ће потражити законску заштиту ако такво понашање одмах не престане.

## **Члан 19.**

Запослени који сматра да је изложен злостављању, пре подношења тужбе суду треба да покуша да оствари заштиту од злостављања у поступку код послодавца, у складу са Законом.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица (предузетник) или одговорног лица у правном лицу (директор и др.), може да поднесе тужбу суду против послодавца без претходног покретања поступка за заштиту од злостављања код послодавца, у складу са Законом.

### **Коме се подноси захтев**

## **Члан 20.**

Захтев за заштиту од злостављања подноси се одговорном лицу код послодавца са својством правног лица (директор и др.), односно послодавцу са својством физичког лица (предузетник) или другом лицу кога они овласте (у даљем тексту: овлашћено лице код послодавца).

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику, у складу са Законом.

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.



## **Рок за подношење захтева**

### **Члан 21.**

Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се, у складу са Законом, поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Истekom рока из става 1. овог члана право на покретање поступка за заштиту од злостављања застарева.

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.

## **Садржина захтева**

### **Члан 22.**

У захтеву за покретање поступка за заштиту од злостављања треба да се наведу:

- 1) подаци о подносиоцу захтева;
- 2) подаци о запосленом који сматра да је изложен злостављању, ако није подносилац захтева;
- 3) подаци о запосленом које 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) докази (сведоци, писана документација, лекарски извештаји, дозвољени аудио и видео записи и др.).

### **Одређивање посредника**

#### **Члан 23.**

Послодавац, односно овлашћено лице код послодавца дужно је да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника код послодавца или са другог списка, у складу са Законом, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Ако се стране у спору и послодавац, односно овлашћено лице код послодавца не могу да споразумеју о одређивању, односно избору посредника, лице из става 1. овог члана дужно је да, без одлагања, подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању а није подносилац захтева, достави писмено обавештење да поступак посредовања није успео, јер није постигнут споразум о одређивању, односно избору посредника.

Од дана достављања обавештења из става 2. овог члана тече рок од 15 дана, прописан Законом, за подношење тужбе суду за заштиту од злостављања.

## **Посредовање**

### **Члан 24.**

Поступак посредовања спроводи се у складу са Законом.

Ако посредовање успе, стране у спору, уз учешће посредника, закључују споразум који, сагласно члану 21. став 1. Закона, 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 4. овог члана ако су у складу са законом и његовом пословном политиком.

## **Утврђивање одговорности запосленог**

### **Члан 25.**

Ако посредовања није успело, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или да је злоупотре-

бљено право на заштиту од злостављања, послодавац је дужан да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

### **Достављање одлука и обавештења**

#### **Члан 26.**

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.

#### **Члан 27.**

Обавештења и одлуке које се доносе у поступку заштите од злостављања код послодавца, од чијег доставља почињу да теку рокови за подношење тужбе суду утврђени Законом достављају се запосленом према правилима личног достављања, у складу са Законом.

### **Тужба суду**

#### **Члан 28.**

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.

Тужба се подноси у складу са Законом.

## **V ЗАВРШНА ОДРЕДБА**

### **Члан 29.**

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

## IV

---

### **СЕКРЕТАРИЈАТ САВЕТА ПОДАЦИ ЗА КОНТАКТ**

**Адреса:**

Палата Србије  
(источно крило, канцеларије 110-112)  
Булевар Михајла Пупина 2  
Београд 11 124  
пошта 45

**Телефони:**

(011) 2692-364;  
2692-365;  
2692-378

**Факс:**

(011) 2692-278

**Електронска пошта:**

[socek.savet@open.telekom.rs](mailto:socek.savet@open.telekom.rs);  
[sekretar@socijalnoekonomskisavet.rs](mailto:sekretar@socijalnoekonomskisavet.rs)

**Интернет презентација:**

[www.socijalnoekonomskisavet.rs](http://www.socijalnoekonomskisavet.rs)

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

343.62-057.16(497.11)(094.5)

Закон о спречавању злостављања на раду.  
Правилник о правилима понашања послодаваца и  
запослених у вези са превенцијом и заштитом  
од злостављања на раду / [приредила Чеданка  
Андрић]. - Београд : Социјално-економски  
савет Републике Србије : Swiss Labour  
Assistance : Радничка штампа, 2010 (Београд  
: Са-ми графика). - 53 стр. ; 21 cm

Тираж 1.000. - Напомене уз текст.

ISBN 978-86-7073-142-4 (PШ)

а) Мобинг - Спречавање - Србија - Законски  
прописи  
COBISS.SR-ID 178872844