

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (Službeni glasnik RS, br. 36/2010)

Član 14:

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može podneti zahtev za pokretanje postupka posredovanja neposredno tom licu.

Ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može, do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca utvrđenog ovim zakonom, i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Član 15:

Poslodavac je dužan da, po prijemu zahteva iz člana 13. ovog zakona, u roku od tri dana, stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa.

Poslodavac može da prihvati zahtev za posredovanje iz člana 14. ovog zakona, u roku od tri dana.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, zaposleni koji se tereti za zlostavljanje i predstavnik poslodavca (član 13. ovog zakona), odnosno poslodavac i zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju (član 14. ovog zakona) sporazumno određuju ili biraju lice za vođenje postupka posredovanja (u daljem tekstu: posrednik), u roku od tri dana od dana prijema predloga poslodavca.

Član 16:

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

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.

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

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno.

Član 17:

Postupak posredovanja je hitan.

Postupak posredovanja sprovodi se tako što posrednik stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

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

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost. Podaci prikupljeni u toku posredovanja tajna su i mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i nadležnim državnim organima u vezi sa postupkom za zaštitu od zlostavljanja.

Član 18:

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.

Ukoliko oceni da pretil opasnost od nastupanja nenaknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, posrednik može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mera iz člana 24. ovog zakona - do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

Član 19:

Postupak posredovanja okončava se u roku od osam radnih dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika:

- 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 strane u sporu o odustajanju od daljeg postupka. Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti na maksimalno 30 dana od dana određivanja, odnosno izbora posrednika.

Član 20:

Smatra se da postupak posredovanja nije uspeo ako:

- 1) strane u sporu ne odrede, odnosno ne izaberu posrednika u skladu sa članom 15. stav 3. ovog zakona;
- 2) se postupak posredovanja okonča na način iz člana 19. tač. 2) i 3) ovog zakona.

U slučaju iz stava 1. tačka 1) ovog člana, poslodavac je dužan da podnosiocu zahteva iz člana 13. ovog zakona i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju ako nije podnosilac tog zahteva, dostavi obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo.

U slučaju iz stava 1. tačka 2) ovog člana posrednik je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 19. ovog zakona stranama u sporu i poslodavcu dostavi odluku o obustavljanju postupka, odnosno obaveštenje da je jedna od strana u sporu odustala od daljeg postupka.

Član 21:

Sporazum 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 iz stava 3. ovog člana ako su u skladu sa zakonom i njegovom poslovnom politikom.

Član 22 st.3:

Za vreme trajanja roka iz stava 1. ovog člana i za vreme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Član 23 st.1:

Poslodavac je dužan da, ako postupak posredovanja ne uspe, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili je zloupotrebjeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.