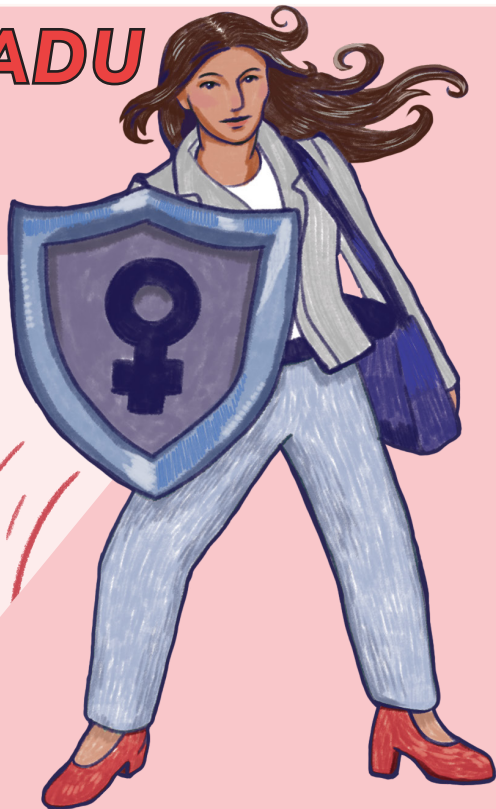


# KAKO SE ZAŠTITITI OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU



Izdavač: Autonomni ženski centar

Tekst: Dijana Malbaša

Lektura: Aleksandra Aksentijević

Dizajn i prelom: Valentina Kovačević

Beograd 2023.



L'ORÉAL  
FUND FOR WOMEN

*Sadržaj brošure nužno ne predstavlja zvanični stav donatora.*

# SADRŽAJ

<b>Mobing</b>	<b>4</b>
<b>Seksualno uznemiravanje</b>	<b>6</b>
<b>Zaštita od mobinga i seksualnog uznemiravanja</b>	<b>8</b>
Zaštita od zlostavljanja – postupak kod poslodavca	<b>8</b>
Zaštita u toku postupka kod poslodavca	<b>14</b>
<b>Zaštita pred sudom</b>	<b>16</b>
Parnični postupak	<b>16</b>
Krivični postupak za zaštitu od seksualnog uznemiravanja ili druge vrste seksualnog nasilja koje se desilo na radu	<b>18</b>
<b>Organizacije kojima možete da se obratite za pomoć u slučaju zlostavljanja na radu</b>	<b>20</b>

# **M O B I N G**

je ponašanje prema zaposlenoj/zaposlenom ili grupi zaposlenih na radnom mestu kojim se vređa nečije dostojanstvo, ugled, lični i profesionalni integritet, ugrožava zdravlje. To je ponašanje kojim se stvara neprijatno, ponižavajuće, neprijateljsko okruženje za rad, pogoršavaju uslovi rada ili dovodi do izolacije zaposlene osobe ili se zaposlena osoba navodi da prekine radni angažman. Ono obuhvata i podsticanje drugih da vrše mobing.

## **Neki od primera ovakvog ponašanja su:**



obraćanje uz viku, pretnje i vređanje, zastrašivanje otkazom;



onemogućavanje zaposlene/zaposlenog da iznese svoje mišljenje, ignorisanje, izolacija;

- ! negativno komentarisanje ličnih karakteristika, omalovažavanje;
- ! neopravdane stalne kritike i omalovažavanje rezultata rada;
- ! uskraćivanje informacija koje su važne za obavljanje posla;
- ! namerno izazivanje konflikata i stresa;
- ! onemogućavanje zaposlene/ zaposlenog da izvršava radne zadatke, uključujući neopravdano davanje suviše kratkih rokova, česte promene radnih zadataka i drugo.

Važno je da se to ponašanje **ponavlja**, nije dovoljno da se desilo jednom. Zlostavljač može biti poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca, zaposleni ili grupa zaposlenih.

# SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

**na radnom mestu** je jedna vrsta mobinga. Ono može biti verbalno, neverbalno, može biti neko fizičko ponašanje kojim se vređa dostojanstvo zaposlene/zaposlenog u sferi polnog, odnosno seksualnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

**Neki od primera seksualnog uznemiravanja su:**

- ! neželjene seksualne primedbe;
- ! neželjeni fizički dodiri;
- ! fizičko napastvovanje;
- ! neprimereni gestovi;
- ! neželjeno iznošenje šala i opaski sa seksualnom konotacijom;

- ! ruganje i ismevanje sa seksualnom konotacijom;
- ! širenje glasina o nečijem seksualnom životu;
- ! seksualno ucenjivanje - traženje usluga seksualne prirode da bi se ostvarila neka korist ili da ne bi nastupile neke štetne posledice.

Za razliku od ostalih oblika mobinga, u slučaju seksualnog uznemiravanja **dovoljno je da se desila samo jedna radnja**, ono ne mora da se ponavlja.



# **ZAŠTITA OD MOBINGA I SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA**

Poslodavac je dužan da vas zaštiti od zlostavljanja i da vam pre stupanja na rad **uruči obaveštenje** da je takvo ponašanje zabranjeno i na koji način se sprovodi zaštita od zlostavljanja na radu.

Poslodavac može da odredi **lice za podršku**, kome možete da se obratite za savet i podršku, pre pokretanja bilo kog postupka.

## **ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA – POSTUPAK KOD POSLODAVCA**

Zaštita od mobinga i seksualnog uznemiravanja mora se najpre tražiti kod samog poslodavca.

Međutim, ako je zlostavljač sam poslodavac, što znači preduzetnik ili npr. direktor, tada ne mora da se pokrene postupak kod poslodavca, već se može direktno podneti tužba sudu (o čemu će biti reči ispod).

Da bi se zaštita tražila neophodno je da licu koje vrši zlostavljanje **kažete** da prekine sa takvim ponašanjem ili ćete prijaviti slučaj. Međutim, ako to nije moguće i izvodljivo, na primer iz razloga što je taj zaposleni u takvom odnosu moći da to obraćanje ne bi imalo svrhu i postojao bi rizik od veće povrede, tada **ne morate** to da uradite.

Zaštita kod poslodavca pokreće se tako što se poslodavcu (npr. preduzetniku, direktoru) podnosi **zahtev** za zaštitu od mobinga.

### **U zahtevu se navode:**

- \* vaši podaci i podaci o zlostavljaču;
- \* opis na koji način se zlostavljanje dešava;
- \* koliko dugo se to dešava i kada se poslednji put desilo;
- \* da li ste opomenuli to lice da prestane, ako niste, zbog čega niste;
- \* dokazi, ako ih imate.

## Dokaze možete obezbediti tako što ćete:

- \* sačuvati prepisku;
- \* napraviti pisanu zabeležku kada se šta dešavalo, zabeležiti datume, ponašanje, da li je neko od svedoka bio prisutan;
- \* razgovarati sa svedocima o tome da li su spremni da posvedoče o zlostavljanju;
- \* snimke možete praviti samo ako je osoba upozorena na to, ali ako u prostorijama u kojima se desilo zlostavljanje postoje kamere, možete tražiti da se snimci iskoriste kao dokaz.

Zahtev za zaštitu od mobinga može podneti i predstavnik sindikata ili lice zaduženo za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, uz vašu pismenu saglasnost.

Nakon podnošenja zahteva poslodavac je dužan da u roku od tri dana predloži **posredovanje**.

Posredovanje je postupak u kom pokušavate da rešite problem i nađete zajedničko rešenje bez pokretanja sudskog postupka, a uz pomoć treće, neutralne osobe – posrednika.

Posredovanje je zatvoreno za treća lica i sve što se iznese u tom postupku se smatra tajnim. Može da se saopšti samo državnim organima ako je potrebno. Međutim, posredovanju može da prisustvuje i predstavnik sindikata, ako vi ili druga strana to tražite.

Posrednik mora da bude neutralna osoba, koja uživa poverenje, i koja će postupati nepristrasno i biti nezavisna u postupku. Posrednik može da se odredi sa spiska poslodavca (ukoliko poslodavac ima listu posrednika) ili iz organizacije koja se bavi posredovanjem.

**Imate pravo da utičete na to kako će se posredovanje sprovesti**, npr. da odbijete zajedničke sastanke i razgovore sa zlostavljačem i da tražite da se obave samo odvojeni razgovori.

Rok za sprovođenje posredovanja je **osam radnih dana** od kada je posrednik odabran, a ako postoje neke opravdane okolnosti, može da se produži za još 30 dana.

Posredovanje može da se završi sporazumom između vas i lica koje je činilo zlostavljanje. U tom sporazumu mora da se navede koje će mere biti poduzete da se ova vrsta ponašanja zaustavi.

Međutim, važno je da znate da vam **sporazum ne sme biti nametnut**. Sporazum mora biti za vas prihvatljiv, a mere takve da dovode do zaustavljanja mobinga. Ako to ne može da se postigne, imate pravo da **odustanete** od posredovanja.

Pored toga što možete da odustanete od posredovanja, imate pravo da se ne složite sa izborom posrednika koga izabere ili predloži poslodavac. Tada se smatra da posredovanje nije uspelo i može se ići na sudski postupak.

Isto tako posrednik može da prekine posredovanje, ako misli da ono dalje ne može da se vodi.

**Rok za pokretanje postupka zaštite je šest meseci** od kada se desila poslednja radnja zlostavljanja.

**Ukoliko postupak posredovanja nije uspeo**, a postoji sumnja da je zlostavljanje izvršeno, tada poslodavac **mora da pokrene** disciplinski ili postupak za povredu radne dužnosti protiv zaposlenog.

## Tada zlostavljaču može da se izrekne:

- ! opomena;
- ! mera udaljenja sa rada od četiri do 30 radnih dana bez naknade zarade;
- ! mera trajnog premeštaja u drugu radnu okolinu, na isto ili drugo radno mesto.

Odluku o ovim merama poslodavac mora dostaviti i vama. Ako se mera izrekne, a zlostavljanje se u narednih šest meseci ponovi, zlostavljaču se može otkazati ugovor o radu.

## **ZAŠTITA U TOKU POSTUPKA KOD POSLODAVCA**

Ako u toku postupka koji se vodi kod poslodavca zbog težine povrede postoji opasnost po zdravlje ili nanošenje neke veće štete i u toku postupka, zlostavljač može biti premešten na drugo radno mesto ili udaljen sa rada.

Važno je naglasiti da se ne udaljava onaj ko je pretrpeo zlostavljanje, nego zlostavljač.

Ako poslodavac to ne uradi, a vama, prema mišljenju službe medicine rada, preti neposredna opasnost po zdravlje ili život, imate pravo da odbijete da radite, i da dobijete zaradu, ali o tome morate **obavestiti** poslodavca i inspekciju rada. Za to vreme **ne sme** da vam se otkaže ugovor o radu.

Zbog pokretnja postupka za zaštitu od mobinga zabranjeno je da trpите štetne posledice, ne smeju da vam se pogoršaju uslovi rada ili da dobijete otkaz.

# ZAŠTITA PRED SUDOM

## **PARNIČNI POSTUPAK**

Ukoliko niste zadovoljni ishodom postupka koji je vođen kod poslodavca, kao i u slučaju da je zlostavljač sam poslodavac ili odgovorno lice kod poslodavca, imate pravo da podnesete tužbu sudu radi zaštite od zlostavljanja na radu.

Tužba se podnosi **Višem sudu** koji može biti određen prema mestu prebivališta tuženog ili mestu u kom se rad obavljao. U pitanju je **parnični postupak**.

Važno je da znate da u tom postupku **ne tužite zlostavljača, već poslodavca** koji vam nije pružio zaštitu od zlostavljanja.



Pre ulaska u parnični postupak odnosno pre podnošenja tužbe, dobro je da se o postupku **posavetujete** sa stručnim licem – advokatom ili nekom od organizacija koje se bave pitanjima zlostavljanja na radu (kontakti navedeni ispod).

## Rok za podnošenje tužbe je:

- \* **15 dana** nakon što je uručena odluka poslodavca da posredovanje nije uspelo (nije određen posrednik, neko je odustao od posredovanja) ili dostavljeno obaveštenje o merama koje je izrekao poslodavac kada posredovanje nije uspelo, a niste tim ishodom zadovoljni;
- \* **šest meseci** od kada se desila poslednja radnja zlostavljanja, ako je zlostavljač sam poslodavac ili odgovorno lice kod poslodavca, a nije vođen postupak kod poslodavca.

Zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja je zabranjena. Međutim, važno je znati da zloupotreba postoji onda kada je neko bio svestan ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje postupka, ali je taj postupak pokrenuo kako bi dobio neku korist ili nekom naneo štetu. Zloupotreba ne postoji kada, na primer, neko nije uspeo da dokaže mobing.

## **KRIVIČNI POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA ILI DRUGE VRSTE SEKSUALNOG NASILJA KOJE SE DESILO NA RADU**

Za zaštitu od seksualnog uznemiravanja ili nekog težeg oblika seksualnog nasilja može da se podnese krivična prijava.

Krivični zakonik propisuje da je polno (seksualno) uznemiravanje kažnjivo i da ono predstavlja „svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

Da bi se ovaj postupak pokrenuo, potrebno je tužilaštvu podneti predlog da pokrene postupak. Predlog se podnosi **Osnovnom javnom tužilaštvu** na području na kom se događaj desio.

Ako tužilaštvo prihvati taj predlog, tuži-

lac će dalje voditi postupak po službenoj dužnosti.

Predlog se može podneti u roku od **dve godine** od kada se događaj desio.

Kako bi se povećale šanse za uspeh u tom postupku, važno je da se priloži što više **dokaza o događaju** (gore je navedeno šta sve mogu biti dokazi u postupku).

Ukoliko ste pretrpeli neki teži oblik seksualnog zlostavljanja, takođe možete podneti krivičnu prijavu policiji ili tužilaštvu. Za više informacija o tim postupcima pogledajte publikaciju **Silovanje je zločin<sup>1</sup>**.



---

1. [http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/autonomni\\_zenski\\_centar/silovanje\\_prirucnik\\_za\\_zene/za%20zenu.htm](http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/autonomni_zenski_centar/silovanje_prirucnik_za_zene/za%20zenu.htm)

**ORGANIZACIJE KOJIMA MOŽETE  
DA SE OBRATITE ZA POMOĆ U  
SLUČAJU ZLOSTAVLJANJA  
NA RADU**

**Agencija za mirno rešavanje radnih  
sporova**

[https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/  
mobing](https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/mobing)

Besplatan broj na kom se mogu dobiti  
informacije o mobingu i modelima  
zaštite:

0800 – 300 – 601

Ova agencija ima i listu posrednika koji  
mogu biti angažovani u postupku pred  
poslodavcem.

**Roza – Radna prava žena**

Telefon: 061 26 00 344

E-mail: roza.zrenjanin@gmail.com; roza.  
zrenjanin@yahoo.com; roza.zrenjanin@  
protonmail.com

## **Viktimološko društvo Srbije**

Telefoni: 011 2288040; 065  
5486421; 063 356613 (radnim danima  
od 10 do 20h)

E-mail: [vdsrbija@gmail.com](mailto:vdsrbija@gmail.com)

## **Autonomni ženski centar (seksualno uznemiravanje)**

Telefon: 0800 100 007  
(radnim danima od 10 do 20h);

pravna pomoć:  
011 2656-178  
(radnim danima od 10h do 12h i od 17h  
do 20h)

E-mail: [zene.savet@azc.org.rs](mailto:zene.savet@azc.org.rs);  
[pravnapomoc@azc.org.rs](mailto:pravnapomoc@azc.org.rs)

