

**НАЦРТ ЗАКОНА
О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим законом уређују се спречавање и забрана злостављања на раду и у вези са радом, поступак за заштиту од злостављања код послодавца, поступак судске заштите, мере за унапређивање односа на раду и друга питања од значаја за спречавање злостављања на раду и у вези са радом.

2. Примена Закона

Члан 2.

Одредбе овог закона примењују се на послодавце (у даљем тексту: послодавац), запослене и друга лица ангажована ван радног односа код послодавца (у даљем тексту: запослени), у складу са законом.

Одредбе овог закона примењују се и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са законом којим се уређује рад.

2. Стварање здраве и безбедне радне околине

Члан 3.

Послодавац је дужан, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, да организује рад на начин којим се у највећој мери 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 код послодавца или запослених.

3. Забрана злостављања на раду и у вези са радом

Члан 4.

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање).

4. Појам злостављања

Члан 5.

Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца од стране послодавца, неког од запослених или

групе запослених, које се понавља а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос.

Послодавац, односно одговорно лице код послодавца или запослени врши злостављање и ако учествује, друге подстиче или наводи на понашање из става 1. овог члана.

Злостављањем се сматра и понашање из става 1. овог члана које се врши према послодавцу, односно одговорном лицу код послодавца.

II. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ЗЛОСТАВЉАЊЕМ

1.Обавезе и одговорност послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад обавести о забрани вршења злостављања, обавезама у вези са спречавањем злостављања, начином препознавања и могућностима заштите од 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 о узроцима, облицима и последицама вршења злостављања.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања и да, без одлагања, наложи мере у циљу остваривања те заштите од тренутка сазнања за постојање злостављања, у складу са овим законом.

Члан 8.

Послодавац одговара за штету коју запослени вршећи злостављање причини другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.

2. Права, обавезе и одговорност запосленог

Члан 9.

Запослени има право да буде упознат са забраном вршења злостављања, односно правима, обавезама и одговорности запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

Члан 10.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и да одмах по указивању на злостављање престане са таквим понашањем.

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

Члан 11.

Запослени који сазна за понашање за које сматра да представља злостављање може да обавести лица овлашћена за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца, у складу са овим законом.

III. ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОД ПОСЛОДАВЦА**1. Покретање поступка****Члан 12.**

Поступак за заштиту од злостављања код послодавца покреће се подношењем образложеног писменог захтева послодавцу.

Право на подношење захтева из става 1. овог члана има запослени који сматра да је изложен злостављању, 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.

2. Медијатор**Члан 13.**

Запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца споразумно одређују, односно бирају лице за вођење поступка медијације (у даљем тексту: медијатор), у року од три дана од дана подношења захтева из члана 12. овог закона.

Медијатор је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа.

За медијатора може бити одређено, односно изабрано лице које ужива професионални и етички интегритет.

Медијатор мора да поступа независно и непристрасно.

Медијатор се може изабрати са списка медијатора утврђеног колективним уговором, односно списка социјално-економског савета, професионалних удружења грађана за послове медијације, односно заштите од злостављања образованих у складу са законом или списка медијатора утврђеног у складу са законом.

3. Стране у спору**Члан 14.**

Стране у спору су запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца.

Представник послодавца, у смислу овог закона, јесте лице овлашћено за одлучивање о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, у складу са законом.

3. Поступак медијације

Члан 15.

Поступак медијације спроводи се тако што медијатор странама у спору помаже да постигну споразум.

У поступку медијације може, на захтев запосленог који сматра да је изложен злостављању, да учествује и представник синдиката.

Стране у спору могу да се споразумеју о начину на који ће се поступак медијације спровести.

На поступак медијације сходно се примењују одредбе закона којим се уређује посредовање, односно медијација.

Члан 16.

Поступак медијације окончава се у року од осам радних дана од дана покретања поступка, закључивањем споразума између страна у спору.

Сматра се да поступак медијације није успео ако:

1) стране у спору не одреде, односно изаберу медијатора у складу са чланом 13. став 1. овог закона;

2) стране у спору не закључе споразум у року из става 1. овог члана;

3) медијатор обустави поступак медијације пре истека рока из става 1. овог члана и ако постоје услови за изрицање мере из члана 20. овог закона.

У случају из става 2. тачка 1) овог члана, послодавац је дужан да подносиоцу захтева из члана 12. овог закона и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева, достави обавештење да поступак медијације није успео.

Медијатор је дужан да, у случајевима из става 2. тач. 2) и 3) овог члана, странама у спору достави обавештење да поступак медијације није успео.

3. Споразум о решавању спорног питања

Члан 17.

Споразум се сматра закљученим кад га стране у спору потпишу.

Споразум из става 1. овог члана нарочито садржи мере које су усмерене на престанак злостављања, искључење могућности настављања злостављања премештајем запосленог у другу радну околину, накнаду штете и друге мере.

Споразум страна у спору има својство извршне исправе, ако није супротан јавном поретку.

4. Рокови застарелости

Члан 18.

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања из члана 12. 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 медијације не теку рокови застарелости за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

4. Поступак за утврђивање одговорности извршиоца злостављања

Члан 19.

Послодавац може, ако поступак медијације не успе, да против запосленог који се терети за злостављање, покрене поступак за утврђивање његове одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Послодавац може запосленом који је одговоран за повреду из члана 10. став 2. овог закона, да изрекне дисциплинску казну, односно меру у складу са законом или неку од следећих мера:

- 1) опомена;
- 2) мера привременог удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде.

Ако запослени коме је због вршења злостављања изречена мера из става 2. овог члана, у периоду од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

На поступак из става 1. овог члана сходно се примењују одредбе закона којима се уређује одговорност запослених на раду и у вези са радом.

5. Мере за спречавање злостављања до окончања поступка

Члан 20.

Послодавац је дужан, ако запосленом који сматра да је изложен злостављању прети непосредна опасност по здравље или од настанка ненакнадиве штете, да, пре окончања поступка за заштиту запосленог код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од мера за спречавање злостављања до окончања поступка, и то:

- 1) премештај у другу радну околину;
- 2) удаљење са рада, у складу са законом.

6. Право на одбијање рада

Члан 21.

Запослени који сматра да је изложен злостављању има право да одбије да ради ако је покренут поступак за заштиту од злостављања, а послодавац није предузео мере из члана 20. овог закона, под условом да му, по мишљењу надлежног здравственог органа, прети непосредна опасност по здравље или живот.

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 у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању мера од стране послодавца из члана 20. овог закона.

Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

6. Заштита учесника у поступку

Члан 22.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање запосленог у неповољнији положај, 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 уређују 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 који злоупотреби право на заштиту од злостављања, не ужива заштиту у смислу става 1. овог члана.

IV. СУДСКА ЗАШТИТА

1. Покретање поступка

Члан 23.

Запослени који није задовољан заштитом од злостављања код послодавца, може против послодавца да покрене спор пред надлежним судом, у року од 15 дана од дана достављања одлуке, односно обавештења о окончању поступка код послодавца.

Спор из става 1. овог члана има карактер радног спора.

Ако овим законом нису предвиђена посебна правила, у споровима за остваривање судске заштите због злостављања сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак.

2. Садржина тужбеног захтева

Члан 24.

У поступку пред надлежним судом запослени над којим је извршено злостављање код послодавца може да захтева:

- 1) забрану вршења понашања које представља злостављање;
- 2) накнаду материјалне и нематеријалне штете, у складу са законом којим се уређује рад и општим правилима о одговорности за штету;
- 3) заштиту других права, у складу са законом.

3. Терет доказивања у судском поступку

Члан 25.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање из члана 5. овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.

4. Хитност поступка

Члан 26.

Поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања хитан је.

Суд ће тужбу са прилозима доставити туженом на одговор у року до 15 дана од дана пријема тужбе.

5. Привремене мере

Члан 27.

У току поступка суд може и по службеној дужности одредити привремене мере које се примењују у извршном поступку ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете.

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.

6. Ревизија

Члан 28.

У парницама у радним споровима због злостављања дозвољена је ревизија.

7. Ослобађање од плаћања судске таксе

Члан 29.

У поступку у парницама за остваривање судске заштите због злостављања, тужилац је ослобођен од плаћања судске таксе.

V. НАДЗОР

Члан 30.

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција.

У вршењу надзора инспекција из става 1. овог члана поступа у складу са законом којим се утврђују њена овлашћења.

VI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 31.

Новчаном казном у износу од 150.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица, ако:

- 1) одговорно лице код послодавца врши злостављање над запосленим (члан 5);
- 2) не упозна запосленог са забраном вршења злостављања у складу са одредбама овог закона (члан 6. став 1. и члан 32.);
- 3) не наложи мере за заштиту запосленог од злостављања (члан 7);

- 4) ако не поступи у складу са споразумом о решавању спорног питања (члан 17);
- 5) не изрекне меру ради спречавања злостављања на раду до окончања поступка (члан 20);
- 6) откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама овог закона (члан 21);
- 7) поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања (члан 22);
- 8) не поступи по решењу суда (члан 27).

Новчаном казном од 100.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 32.

Послодавац је дужан да изврши обавезу из члана 6. став 1. овог закона према запосленима који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 33.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Образложење

I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, систем у области радних односа, заштите на раду и друге економске и социјалне односе од општег интереса.

II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Уставом Републике Србије, у члану 60, између осталог, утврђено је да свако има право на поштовање своје личности на раду.

Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) садржи одредбе о забрани непосредне и посредне дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања запосленог и лица које тражи запослење, по основу неког његовог личног својства, статуса и опредељења, као и одредбе о могућности да дискриминисано лице може да покрене поступак пред надлежним судом за накнаду штете, у складу за законом којим се уређује парнични поступак. Ове одредбе обезбеђују један вид заштите запосленог и лица које тражи запослење, ако је то лице по било ком личном својству дискриминисано.

Међутим, евидентна су и све учесталија понашања која представљају злостављање на раду и у вези са радом, као нови вид кршења права на поштовање личности на раду. Злостављање на раду је злонамерно непријатељско и неетичко понашање према запосленом. Овакав вид понашања присутан је у свим структурама запослених и на свим нивоима рада, укључујући и руководећи кадар Злостављање на раду и у вези са радом има различите видове испољавања, као што су: напад на квалитет професионалног рада, напад на личну репутацију, напад на могућности адекватног комуницирања и одржавања социјалних односа, а има често за последицу угрожавање здравља лица које је изложено злостављању у радној околини.

Оваква ситуација указује на потребу да питање злостављања на раду буде предмет посебног закона којим би се уредиле обавезе послодавца и запослених у погледу предузимања превентивних мера за стварање здраве радне околине и спречавање појаве злостављања на раду и уредио поступак заштите лица које је изложено злостављању, као и санкције за такво понашање.

Уређивање питања забране злостављања на раду препоручено је и од стране Европског парламента, који је усвојио Резолуцију о злостављању на радном месту 2001-2339(INI).

III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 1-5)

Овим одредбама утврђује се предмет уређивања овог закона, који се односи на забрану злостављања на раду и у вези са радом, поступак за заштиту од злостављања код послодавца, поступак судске заштите од злостављања, мере за унапређивање односа на раду, прекршајна одговорност за непоштовање одредаба овог закона и надзор над његовом применом.

Послодавцем се сматра послодавац у смислу Закона о раду (свако правно и физичко лице које запошљава или радно ангажује једно или више лица), Закона о државним службеницима

(према коме права и дужности послодавца у име Републике Србије врши руководиоца државног органа) и Закона о радним односима у државним органима (када су у питању органи аутономне покрајине и локалне самоуправе). Запосленим се сматра, не само лице које је у радном односу, већ и лице које ангажовано ван радног односа у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се у највећој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду.

Законом се дефинише појам злостављања и извршиоца злостављања. Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, од стране послодавца, неког од запослених или групе запослених, које се понавља а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос. Злостављање чини и послодавац или запослени који на било који начин учествује у вршењу злостављања, друге подстиче или наводи на вршење злостављања. Злостављање може да се врши и према послодавцу (када је у питању физичко лице – приватни предузетник), односно одговорном лицу код послодавца (када је послодавац правно лице).

Овим законом утврђује се забрана било ког вида злостављања на раду и у вези са радом.

ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ У ВЕЗИ СА ЗЛОСТАВЉАЊЕМ (ЧЛ. 6-11)

У циљу обезбеђивања превенције од злостављања, послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад обавести о забрани вршења злостављања, правима и обавезама у вези са спречавањем злостављања на раду, као и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника о узроцима, облицима и последицама вршења злостављања на раду.

Утврђују се обавезе послодавца, и то: да наложи потребне мере да запосленог заштити од злостављања одмах по сазнању за постојање злостављања.

Послодавац сноси одговорност за штету коју запослени вршећи злостављање причини другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом којим се уређује рад и општим прописима о одговорности за штету.

Законом се утврђују и права, обавезе и одговорности запосленог, и то: право на заштиту од понашања које представља злостављање; обавеза уздржавања од понашања које представља злостављање и да одмах по указивању на злостављање престане са таквим понашањем; одговорност запосленог који врши злостављање, као и запосленог који злоупотреби право на заштиту од злостављања, за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД ЗЛОСТАВЉАЊА КОД ПОСЛОДАВЦА (ЧЛ. 12-22)

Овим одредбама уређује се покретање поступка за заштиту од злостављања на раду, поступак медијације, као и могућност покретања поступка утврђивања одговорности извршиоца злостављања, ако поступак медијације не успе. Циљ ових одредаба је да се, пре свега, на миран начин реше спорна питања између страна у спору, у поступку медијације који се води код послодавца.

У поступку медијације учествују стране у спору (запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца) и медијатор, као неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа. Медијатор може да буде лице које ужива професионални и морални углед, што је

претпоставка за његову непристрасност и објективност. Рок за вођење поступка медијације је кратак и износи осам радних дана од дана подношења захтева. Поступак медијације може да се оконча споразумом између страна у спору (којим се утврђују мере које су усмерене на престанак злостављања и друге мере) или неуспехом поступка медијације, о чему се обавештавају заинтересоване стране.

Законом је утврђено и да право на подношење захтева за заштиту од злостављања застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Овај рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање, а за време његовог трајања, као и за време вођења поступка медијације не теку рокови застарелости за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, прописани законом (нпр. Закон о раду, Закон о државним службеницима).

Уколико се у поступку медијације не постигне споразум о мирном решењу спора и на тај начин спречи понашање које представља злостављање, послодавац против запосленог који се терети за злостављање може да покрене поступак за утврђивање његове одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности. Поступак утврђивања одговорности запосленог води се у складу са законима којима се уређује одговорност запосленог за непоштовање радне дисциплине (Закон о раду – чл. 180. и 181), односно повреду дужности из радног односа (Закон о државним службеницима – чл. 112-114). Ако се у спроведеном поступку утврди постојање одговорности запосленог за злостављање на раду, послодавцу стоје на располагању, поред мера утврђених напред наведеним законима, мере прописане овим законом, а то су: опомена и мера привременог удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде.

Послодавац је дужан да, ако запосленом који сматра да је изложен злостављању прети непосредна опасност по здравље или од настанка ненакнадиве штете, пре окончања поступка за заштиту запосленог код послодавца, запосленом који се терети да је извршио злостављање изрекне једну од мера за спречавање злостављања до окончања поступка, и то: премештај у другу радну околину или његово удаљење са рада (запослени се удаљава са у складу са законом којим се уређује поступак удаљења).

Законом је утврђено и право запосленог који сматра да је изложен злостављању, да одбије да ради у току поступка за заштиту од злостављања ако послодавац није предузео мере за спречавање злостављања до окончања поступка и то под условом да том запосленом, по мишљењу надлежног здравственог органа, прети непосредна опасност по здравље или живот. Запослени има право на накнаду зараде (плате), за време одбијања рада, као и обавезу да се врати на рад ако послодавац предузме мере којим се обезбеђује заштита тог запосленог од злостављања у току поступка код послодавца.

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за стављање запосленог у неповољнији положај, отказ уговора о раду, утврђивање запосленог вишком запослених и др. Ову заштиту има и запослени који укаже надлежном државном органу да је послодавац учинио повреду јавног интереса утврђеног законом, при чему основано сумња да ће бити изложен злостављању од стране послодавца.

СУДСКА ЗАШТИТА (ЧЛ. 23-29)

Поред интерне заштите од злостављања на раду и у вези са радом у поступку код послодавца, запослени остварује и право на судску заштиту, у парничном поступку који има карактер радног спора.

Овим законом уређују се специфичности поступка пред судом, а које се, пре свега, односе на: хитност поступка (краћи рок за достављање одговора на тужбу), терет доказивања (који сноси послодавац ако запослени - тужилац учини вероватним да је извршено злостављање), ослобађање

запосленог – тужиоца од плаћања судске таксе, могућност изрицања привремених мера у току поступка судске заштите, као и ревизију.

НАДЗОР И КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 30. И 31)

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција, у складу са законом којим се утврђују њена овлашћења.

Законом су утврђене новчане казне за прекршај за послодавца и одговорно лице код послодавца за непоштовање одредаба овог закона, при чему су минимум и максимум новчаних казни усклађени са износима утврђеним Законом о прекршајима.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ (ЧЛ. 32. И 33)

Законом се утврђује обавеза послодавца да запослене који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона обавести о забрани вршења злостављања, обавезама у вези са спречавањем злостављања, начином препознавања и могућностима заштите од злостављања, у складу са овим законом.

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна додатна средства у буџету Републике Србије.