



Kingdom of the Netherlands

**Пројекат унапређења капацитета инспекција, прекршајних судова и привреде  
(*Grow capacities and work together – misdemeanor courts, inspections and businesses*)**

Национална алијанса за локални економски развој (НАЛЕД) у сарадњи са Министарством трговине, туризма и телекомуникација - Сектор тржишне инспекције, Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања - Инспекторат за рад и Удружењем судија прекршајних судова, уз подршку МАТРА Фонда за регионално партнерство Краљевине Холандије

**СТРУЧНО-МЕТОДОЛОШКА ОБЈАШЊЕЊА  
ЗА ПРИМЕНУ СПОРАЗУМА О ПРИЗНАЊУ ПРЕКРШАЈА  
ПРОПИСАНИХ ЗАКОНОМ О СПРЕЧАВАЊУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

**- Посебни део Стручно-методолошких објашњења за примену  
споразума о признању прекршаја -**

## 1. Уводни део

Овим стручно-методолошким објашњењима за примену споразума о признању прекршаја прописаних Законом о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010) – (Посебни део), у складу са Општим делом ових објашњења, дају се смернице за закључивање споразума о признању прекршаја прописаних овим законом, за које захтеве за покретање прекршајног поступка подноси Инспекторат за рад, услови за закључење споразума о признању прекршаја, разлози за одбијање предлога за закључење споразума о признању прекршаја, смернице за предлагање новчаних казни и заштитних мера са навођењем околности које утичу да казна буде већа или мања (олакшавајуће и отежавајуће околности) и да заштитна мера буде изречена у мањем обиму или да уопште не буде изречена. Ако овим стручно-методолошким објашњењима за примену споразума о признању прекршаја прописаних Закона о спречавању злостављања на раду није другачије и/или није посебно утврђено и одређено, Општи део стручно-методолошких објашњења за примену споразума о признању прекршаја, као документ општег типа у односу на овај документ, примењује се на споразуме о признању прекршаја из овог закона, тако да се избегну правне празнине.

Садржина ових стручно-методолошких објашњења одговара закључцима и препорукама радионица судија прекршајних судова, Тржишне инспекције и Инспектората за рад, одржаних у склопу Пројекта унапређења капацитета инспекција, прекршајних судова и привреде (енг. *Grow capacities and work together – misdemeanor courts, inspections and businesses*), којег подржава Амбасада Краљевине Холандије.

## 2. Прекршаји прописани Законом о спречавању злостављања на раду који су предмет споразума о признању прекршаја

Сагласно Општем делу стручно-методолошких објашњења за примену споразума о признању прекршаја из области инспекцијског надзора, споразум о признању прекршаја може се применити у односу на све прекршаје које су прописани овим законом.

Примена Посебног дела ових стручно-методолошких објашњења односи се на Инспекторат за рад, као инспекцију надлежну за надзор над спровођењем овог закона код послодаваца и подношење захтева за покретање прекршајног поступка за прекршаје надзираних субјеката из своје надлежности, тј. за оне прекршаје за које је Инспекторат за рад надлежан, а не Управни инспекторат, у складу са поделом надлежности, сагласно члану 34. Закона о спречавању злостављања на раду, Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС и 113/17), Закону о управној инспекцији („Службени гласник РС“, број 87/11) и члану 179. Закона о прекршајима („Службени гласник РС“, бр. 65/13, 13/16 и 98/16 - УС).

Поред примене критеријума и поступка утврђивања висине прекршајне санкције које се утврђују применом Општег дела стручно-методолошких објашњења, треба истаћи неколико услова од значаја за покретање прекршајног поступка код конкретно одређених прекршаја прописаних Законом о спречавању злостављања на раду:

### 2.1. Прекршај из члана 35. став 1. тачка 1), ст. 2. и 3. у вези са чланом 24. Закона

Чланом 24. Закона о спречавању злостављања на раду прописано је да 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.

Испуњење законске обавезе изрицања једне од мера прописаних чланом 24. овог закона неспорно је могуће у односу на највећи број запослених лица која би се могла теретити за злостављање. Међутим, могуће су ситуације у којима функцију законског заступника, односно одговорног лица послодавца, врши уједно и запослени који се терети за злостављање (попут: директора, управника, руководиоца органа и др). Према члану 31. став 1. Закона о привредним друштвима („Службени гласник РС“, бр. 36/11, 99/11, 83/14 - др. закон, 5/15 и 44/18), законски (статутарни) заступници друштва су лица која су овим законом као таква одређена за сваки поједини облик привредног друштва. Законски заступници одговарају за законитост и резултате пословања и имају посебне дужности према привредном друштву, односно другом правном лицу које заступају. Због описа послова и овлашћења која лица врше, премештај у другу радну околину и удаљење са рада уз надокнаду зараде законског заступника, односно одговорног лица послодавца, представљали би значајну тешкоћу и препреку у раду и пословању послодавца а, изузетно, могли би исходovati и фактички престанак рада послодавца за време трајања изречене мере, односно довели до немогућности да ово лице обавља послове од значаја за законито и правилно пословање послодавца као правног лица, односно предузетника.

Специфичности могућих случајева ове врсте препознао је Законодавац и у другим одредбама Закона о спречавању злостављања на раду. Тако је чланом 14. став 1. овог закона прописано да 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. С тим у вези, запослени у овом случају може – али и не мора – поднети захтев за покретање поступка посредовања непосредно одговорном лицу у правном лицу, односно послодавцу са својством физичког лица (члан 14. став 1. овог закона), за разлику од ситуације када је покретање поступка посредовања обавезно уколико се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица (члан 13. став 1. овог закона).

Поред наведеног, чланом 24. Закона о спречавању злостављања на раду уређена је правна ситуација која се односи на поступак за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, што није обавезан стадијум заштите права запосленог који сматра да је изложен злостављању. Наиме, по одредби члана 29. став 1. овог закона прописано је да 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. Покренути парнични поступак је хитан, а у току поступка суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мере ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете, у које нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању (чл. 32. и 33. Закона о спречавању злостављања на раду).

У закључку, у ситуацијама када је запослени који се терети за злостављање уједно и законски заступник, односно одговорно лице код послодавца, неће се покренути прекршајни поступак за прекршај из члана 35. став 1. тачка 1), ст. 2. и 3. у вези са чланом 24. Закона о спречавању злостављања на раду. Запосленом који сматра да је изложен злостављању обезбеђена је непосредна судска заштита, могућност накнаде штете и доношења привремене мере у току покренутог парничног поступка.

## **2.2. Прекршај из члана 35. став 1. тачка 2), ст. 2. и 3. у вези са чланом 26. став 5. Закона**

Чланом 26. Закона о спречавању злостављању на раду прописано је да 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 ком случају 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.

Чланом 26. став 5. овог закона прописано је да запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

Инспекторат за рад поднеће захтев за покретање прекршајног поступка за прекршај из члана 35. став 1. тачка 2) и ст. 2. и 3. у вези са чланом 26. став 5. Закона о спречавању злостављања на раду, уколико према околностима случаја основано закључи да је стварни разлог отказа уговора о раду, односно изрицање мере престанка радног односа, последица обавештавања послодавца од стране запосленог да му према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете. Инспекција рада, као овлашћени подносилац захтева за покретање прекршајног поступка, притом ће посебно ценити да ли је запослени без одлагања обавестио послодавца и инспекцију рада о одбијању рада, као и друге наводе запосленог који сматра да је изложен злостављању, представника послодавца и других лица у току спроведеног инспекцијског надзора.

Када је донета судска одлука којом је утврђена незаконитост акта послодавца којим је отказан уговор о раду, односно изречена мера престанка радног односа запосленом који је одбио да ради, у складу са чланом 26. Закона о спречавању злостављања на раду, Инспекторат за рад подноси захтев за покретање прекршајног поступка због наведеног прекршаја.

У случају да Инспекторат за рад оцени да разлог отказа уговора о раду запосленом, односно изрицање мере престанка радног односа, није одбијање рада од стране запосленог који сматра да је изложен злостављању, већ други разлог отказа који је споран и о коме је у току поступак ради утврђивања незаконитости акта о престанку радног односа, неће се поднети захтев за покретање прекршајног поступка.

## **2.3. Прекршај из члана 35. став 1. тачка 3), ст. 2. и 3. у вези са чланом 27. Закона**

Чланом 27. Закона о спречавању злостављања на раду прописано је да 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 ову заштиту 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. Међутим, ову заштиту не ужива запослени за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања.

Инспекторат за рад поднеће захтев за покретање прекршајног поступка за прекршај из члана 35. став 1. тачка 3) и ст. 2. и 3. у вези са чланом 27. Закона о спречавању злостављања на раду, уколико према околностима случаја основано закључи да је стварни разлог поступања послодавца са својством правног лица, односно предузетника и одговорног лица у правном лицу, околност да је покренут поступак за заштиту од

злостављања, учешће у том поступку или указивање надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца.

Када је донета судска одлука којом је утврђена незаконитост акта послодавца којим је запослени стављен 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, престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, супротно члану 27. Закона о спречавању злостављања на раду, Инспекторат за рад ће поднети захтев за покретање прекршајног поступка због наведеног прекршаја.

У случају да Инспекторат за рад оцени да постоји сумња у злоупотребу права запосленог на заштиту од злостављања, неће поднети захтев за покретање прекршајног поступка.

#### **2.4. Критеријуми подобности прекршаја за закључење споразума и одређење врсте и висине прекршајне санкције**

Критеријуми који се, за овим, тичу подобности прекршаја за закључење споразума о признању, те помоћу којих се опредељују врсте и висина прекршајне санкције су:

- 1) Отклоњивост и отклоњеност последице прекршаја,
- 2) Тежина повреде прописа, односно последице прекршаја, и
- 3) Претходно поступање окривљеног (непостојање раније учињеног прекршаја или понављање прекршаја – поврат).

##### **1) Отклоњивост и отклоњеност последице као услов за закључење споразума о признању прекршаја**

Као претходни услов за закључење споразума о признању прекршаја прописаних Законом о спречавању злостављања на раду, потребно је да послодавац – правно лице и предузетник, као надзирани субјекат, поступи на начин којим ће отклонити утврђену повреду закона, односно тако што ће поступити по управној мери за отклањање утврђених повреда закона и другог прописа и општег акта, односно за отклањање незаконитости, коју инспектор рада изриче у складу са чланом 269. Закона о раду и чланом 27. Закона о инспекцијском надзору, као и у складу са чланом 271. Закона о раду, ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор, на захтев запосленог одлаже својим решењем извршење тог решења - до доношења правноснажне одлуке суда, а када се штетна радња према запосленом састоји у престанку радног односа отказом уговора о раду или изрицањем мере престанка радног односа [члан 26. став 5. и 27. Закона о спречавању злостављања у раду].

Чланом 192. Закона о раду прописано је да о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте, односно предузетник или лице које он овласти. Чланом 193. став 1. истог закона прописано је да се запосленом у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. овог закона. Против решења којима је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права (члан 195. Закона о раду).

У односу на прекршаје из члана 35. став 1. тачка 2) и 3) Закона о спречавању злостављања на раду, питање утврђивања незаконитости решења послодавца којим отказује запосленом уговор о раду, односно изриче меру престанка радног односа или стављања запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по

основу рада и других питања, представља претходно питање које спада у судску надлежност. За ове поступке је надлежан основни суд према општој месној надлежности за туженог (седиште или пребивалиште послодавца), као и основни суд на чијем подручју рад се обавља или се обављао.

Поступак за судску заштиту у парницама из радних односа, а нарочито приликом одређивања рокова и рочишта, суд посебно води рачуна о потреби хитног решавања радних спорова, по одредби члана 438. Закона о парничном поступку и члана 32. Закона о спречавању злостављања на раду. Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца злостављању не може тужбом побијати законитост појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа, али против тог акта има право на судску заштиту у складу са посебним законом, сагласно члану 29. став 3. Закона о спречавању злостављања. У току поступка суд може, на предлог странке или по службеној дужности, одредити привремене мере ради спречавања насилног поступања или отклањања ненакнадиве штете, у које нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини вероватним да је изложен злостављању. У складу са чл. 453. и 456. Закона о извршењу и обезбеђењу („Службени гласник РС“, бр. 106/15, 106/16 - аутентично тумачење и 113/17 - аутентично тумачење), привремена мера одређује се решењем о привременој мери. Решење о привременој мери је судска одлука – чланом 42. став 1. Закона о извршењу и обезбеђењу прописано је, поред осталог, да се судском одлуком сматрају пресуда, решење и друга одлука донета у поступку пред судом. Привремена мера постаје извршна када се решење којим је она одређена достављена оном ко је обавезан да нешто учини, не учини или трпи, а уколико је одређен рок да извршни дужник или неко други нешто учини (парнициони рок) - постаје извршна кад одређени рок безуспешно истекне, у складу са чланом 422. став 2. и 3. Закона о извршењу и обезбеђењу. Чланом 439. став 3. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“, бр. 72/11, 49/13 - УС, 74/13 - УС и 55/14) прописано је да против решења о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба, што важи и за привремене мере изречене применом Закона о спречавању злостављања на раду, сагласно члану 33. став 4. овог закона.

Сходном применом правних правила о одлучивању у случају претходног питања, инспектор рада ће, када нађе да постоји основана сумња да је учињен прекршај из члана 35. став 1. тачка 2) и 35. став 1. тачка 3) Закона о заштити узбуњивача, којим је прописано да ће се новчаном казном од 200.000 до 800.000 динара казнити за прекршај послодавац - правно лице ако откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа супротно одредбама овог закона (члан 26. став 5), односно ако поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања (члан 27), установити да постоји претходно питање у виду утврђивања поступања послодавца супротно одредбама Закона о спречавању злостављања на раду, као питања без чијег решења не може да донесе одлуку у тој правној ствари, а које чини самосталну правну целину и за чије решавање је надлежан основни суд. Инспектор, у том случају, може сам да реши то претходно питање и, у зависности од решења, поднесе или не поднесе захтев за покретање прекршајног поступка, или да сачека са одлуком о подношењу захтева за покретање прекршајног поступка до одлуке надлежног основног суда о том претходном питању, у поступку који је хитан. Свакако, овде ваља водити рачуна о ризику од наступања застарелости покретања и вођења прекршајног поступка, будући да је чланом 84. став 1. Закона о прекршајима прописано да се прекршајни поступак не може покренути нити водити ако протекне једна година од дана када је прекршај учињен.

Услови за закључење споразума о признању прекршаја за сваки поједини прекршај из Закона о спречавању злостављања на раду наводе се у Табели у прилогу овог документа, која се односи на конкретно одређени прекршај прописан Законом о спречавању злостављања на раду.

## **2) Тежина повреде прописа и последице прекршаја – Тежина штетне радње**

Тежина повреде прописа и последице прекршаја прописаног Законом о спречавању злостављања на раду – уколико је могуће квантификовати – сагледава се у односу на критеријум:

### **Тежине штетне радње**

Чланом 8. Закона о спречавању злостављања на раду прописано је да је послодавац дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са овим законом, чланом 10. став 2. истог закона да запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање. У случају настанка штете по запосленог који је претрпео злостављање на раду или у вези са радом, по одредби члана 9. истог закона 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.

Одредбе Закона о спречавању злостављања на раду, у делу у коме се односе на мере за спречавање злостављања на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду или у вези са радом и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом, конкретно су разрађене у члану 27. став 1. Закона о спречавању злостављања на раду. 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. Сличну одредбу садржи и Закон о заштити узбуњивача који у члану 21. овог закона прописује да послодавац не сме чињењем или нечињењем да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са узбуњивањем, а нарочито ако се неповољнији положај односи на: запошљавање; стицање својства приправника или волонтера; рад ван радног односа; образовање, оспособљавање или стручно усавршавање; напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања; дисциплинске мере и казне; услове рада; престанак радног односа; зараду и друге накнаде из радног односа; учешће у добити послодавца; исплату награде и отпремнине; распоређивање или премештај на друго радно место; непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица; упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцене радне способности.

Следствено, овим документом критеријум штетне радње разврстан је на: 1) дисциплинске мере и казне; 2) распоређивање или премештај на друго радно место; 3) престанак радног односа, и 4) остале штетне радње – стављање у неповољнији положај на други начин.

## **3) Претходно поступање окривљеног**

Зависно од околности да ли је окривљени учинио прекршај први пут или је у питању поновљен исти или сродан прекршај (поврат), Инспекторат за рад вреднује да ли ће бити изречена строжија санкција за повратника у извршењу прекршаја. Пооштравањем прекршајне санкције тежи се утврђивању одговарајуће санкције која ће на учиниоца утицати тако да се убудуће уздржи од вршења прекршаја.

Прекршај је учињен први пут уколико учинилац није извршио исти или сродан прекршај. Сматра се да је прекршај учињен први пут ако је од правноснажности одлуке којом је окривљеном изречена санкција до закључења споразума протекло више од четири године.

Поновљеним истим прекршајем сматра се поновљени прекршај прописан казним одредбама Закона о спречавању злостављања на раду, а поновљеним сродним прекршајем сматра се прекршај прописан казним одредбама Законом о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“, бр. 128/14).

Вишеструки поврат постоји уколико је учинилац већ најмање два пута осуђен за исти или сродан прекршај.



**Табела за одређивање врсте и висине новчане казне и заштитне мере  
у споразуму о признању прекршаја прописаних  
Законом о спречавању злостављања на раду  
(„Службени гласник РС“, број 36/10)**

**1. Члан 35. Закона о спречавању злостављања на раду:**

**1. Став 1. тачка 1)**

**Законски/правни опис (биће) прекршаја:** Неизрицање мере за спречавање злостављања до окончања поступка, супротно члану 24. овог закона.

**Услов за закључење споразума о признању прекршаја:** Отклањање утврђене повреде прописа поступањем по мери за отклањање неправилности коју је наложио инспектор рада – изрицање једне од две могуће мере за спречавање злостављања до окончања поступка за заштиту од злостављања код послодавца.

Окривљени	Запрећена - прописана новчана казна (распон)	Прописана заштитна мера	Тежина и последице прекршаја и друге околности које утичу на одређивање санкције - Критеријуми за одређивање новчане казне и заштитне мере	Прекршајне санкције у споразуму о признању прекршаја	
				Висина новчане казне у споразуму о признању прекршаја	Заштитна мера у споразуму о признању прекршаја
Правно лице	Од 200.000 до 800.000 динара	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због природе прекршаја	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				100.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				150.000 динара	Не

				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				250.000 динара	Не
Предузетник	Од 100.000 до 400.000 динара	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због природе прекршаја	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				50.000 динара	Не
				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				75.000 динара	Не
				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				150.000 динара	Не
Одговорно	Од 10.000 до	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због	Исти или сродан прекршај учињен први пут	

лице у правном лицу	40.000 динара		природе прекршаја	10.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				20.000 динара	Не
				Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				40.000 динара	Не

### 1.2. Став 1. тачка 2)

**Законски/правни опис (биће) прекршаја:** Отказ уговора о раду или изрицање мере престанка радног односа запосленом, супрочно члану 26. став 5. овог закона.

**Услов за закључење споразума о признању прекршаја:** Отклањање утврђене повреде прописа поступањем по мери за отклањање неправилности коју је наложио инспектор рада – враћање запосленог коме је престао радни однос на рад.

**Напомена:** Питање утврђивања законитости акта послодавца о отказу уговора о раду, односно мере престанка радног односа, представља претходно питање (видети објашњења у наративном делу овог документа).

Окривљени	Запрећена – прописана новчана казна (распон)	Прописана заштитна мера	Тежина и последице прекршаја и друге околности које утичу на одређивање санкције – Критеријуми за одређивање новчане казне и заштитне мере	Прекршајне санкције у споразуму о признању прекршаја	
				Висина новчане казне у споразуму о признању прекршаја	Заштитна мера у споразуму о признању прекршаја
Правно лице	Од 200.000 до 800.000 динара	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Није прописана</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Тежина штетне радње</li> </ul>	Исти или сродан прекршај учињен први пут	

				Престанак радног односа = 240.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				Новчана казна се увећава за 50.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за овај прекршај учињен по први пут.	Не
				Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				Новчана казна се увећава за 100.000 динара у односу на новчану казну одређену за овај прекршај учињен по први пут.	Не
Предузетник	Од 100.000 до 400.000 динара	▪ Није прописана	▪ Тежина штетне радње	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				Престанак радног односа = 120.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	

				Новчана казна се увећава за 25.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за овај прекршај учињен по први пут.	Не
				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				Новчана казна се увећава за 50.000 динара у односу на новчану казну одређену за овај прекршај учињен по први пут.	Не
Одговорно лице у правном лицу	Од 10.000 до 40.000 динара	▪ Није прописана	▪ Тежина штетне радње	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				Престанак радног односа = 15.000 динара	Не
				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				30.000 динара	Не
				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	

				40.000 динара	Не
--	--	--	--	---------------	----

### 1.3. Став 1. тачка 3)

**Законски/правни опис (биће) прекршаја:** Поступање супротно одредбама члана 27. овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од злостављања.

**Услов за закључење споразума о признању прекршаја:** Отклањање утврђене повреде прописа поступањем по мери за отклањање неправилности коју је наложио инспектор рада – враћање радног односа запосленог у првобитно стање, односно истоветни положај који је имао пре поступања послодавца супротно одредбама овог закона.

**Напомена:** Питање утврђивања законитости акта послодавца о отказу уговора о раду, односно мере престанка радног односа, као и другог решавања о правима, обавезама и одговорностима запосленог, представља претходно питање (видети објашњења у наративном делу овог документа).

Окривљени	Запрећена - прописана новчана казна (распон)	Прописана заштитна мера	Тежина и последице прекршаја и друге околности које утичу на одређивање санкције - Критеријуми за одређивање новчане казне и заштитне мере	Прекршајне санкције у споразуму о признању прекршаја	
				Висина новчане казне у споразуму о признању прекршаја	Заштитна мера у споразуму о признању прекршаја
Правно лице	Од 200.000 до 800.000 динара	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Није прописана</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Тежина штетне радње</li> </ul>	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				Дисциплинске мере и казне = 120.000 динара Распоређивање или премештај на друго радно место = 160.000 динара Престанак радног односа = 240.000 динара Остале штетне радње - стављање у неповољнији положај на други начин = 160.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	

				Новчана казна се увећава за 50.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за овај прекршај учињен по први пут.	Не
				Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				Новчана казна се увећава за 100.000 динара у односу на новчану казну одређену за овај прекршај учињен по први пут.	Не
Предузетник	Од 100.000 до 400.000 динара	▪ Није прописана	▪ Тежина штетне радње	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				Дисциплинске мере и казне = 60.000 динара Распоредивање или премештај на друго радно место = 80.000 динара Престанак радног односа = 120.000 динара Остале штетне радње – стављање у неповољнији положај на други начин = 80.000 динара	Не
				Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				Новчана казна се увећава за 25.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за овај прекршај учињен по први пут.	Не

				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				<p>Новчана казна се увећава за 50.000 динара у односу на новчану казну одређену за овај прекршај учињен по први пут.</p>	Не
Одговорно лице у правном лицу	Од 10.000 до 40.000 динара	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Није прописана</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Тежина штетне радње</li> </ul>	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				<p>Дисциплинске мере и казне = 10.000 динара Распоређивање или премештај на друго радно место = 20.000 динара Престанак радног односа = 30.000 динара Остале штетне радње – стављање у неповољнији положај на други начин = 20.000 динара</p>	Не
				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>	
				<p>Новчана казна се увећава за 10.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за овај прекршај учињен по први пут.</p>	Не
				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или</p>	



				сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године	
				Новчана казна се увећава за 20.000 динара у односу на новчану казну која се одређује за прекршај учињен по први пут.	Не

## 2. Члан 36. Закона о спречавању злостављања на раду:

### Став 1.

**Законски/правни опис (биће) прекршаја:** Неупознавање запосленог са забраном вршења злостављања у складу са одредбама члана 7. став 1. овог закона.<sup>1</sup>

**Услов за закључење споразума о признању прекршаја:** Отклањање утврђене повреде прописа поступањем по мери за отклањање неправилности коју је наложио инспектор рада – писмено обавештавање и упознавање запосленог са забраном вршења злостављања у складу са одредбама овог закона.

Окривљени	Запрећена - прописана новчана казна (распон)	Прописана заштитна мера	Тежина и последице прекршаја и друге околности које утичу на одређивање санкције - Критеријуми за одређивање новчане казне и заштитне мере	Прекршајне санкције у споразуму о признању прекршаја	
				Висина новчане казне у споразуму о признању прекршаја	Заштитна мера у споразуму о признању прекршаја
Послодавац - правно лице	Од 100.000 до 400.000 динара	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због природе прекршаја	Исти или сродан прекршај учињен први пут	
				50.000 динара	Не

<sup>1</sup> Чланом 37. Закона о спречавању злостављања на раду, као прелазном одредбом овог закона, прописано је да је послодавац 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. С обзиром да је рок за испуњење ове законске обавезе истекао пре више од 2 године, не постоји могућност вођења прекршајног поступка уколико је послодавац пропустио да писаним путем обавести лица која су код њега у радном односу на дан почетка примене овог закона.

				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат)</p> <p>- Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>		
				<table border="1"> <tr> <td>100.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	100.000 динара	Не
100.000 динара	Не					
				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај)</p> <p>- Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>		
				<table border="1"> <tr> <td>150.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	150.000 динара	Не
150.000 динара	Не					
Послодавац - предузетник	Од 10.000 до 40.000 динара	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због природе прекршаја	Исти или сродан прекршај учињен први пут		
				<table border="1"> <tr> <td>10.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	10.000 динара	Не
				10.000 динара	Не	
				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат)</p> <p>- Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>		
<table border="1"> <tr> <td>20.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	20.000 динара	Не				
20.000 динара	Не					

				<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>		
				<table border="1"> <tr> <td>40.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	40.000 динара	Не
40.000 динара	Не					
Одговорно лице у правном лицу	Од 5.000 до 30.000 динара	▪ Није прописана	Нема посебних критеријума, због природе прекршаја	Исти или сродан прекршај учињен први пут		
				<table border="1"> <tr> <td>5.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	5.000 динара	Не
				5.000 динара	Не	
				<p>Поновљени исти или сродан прекршај (поврат) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>		
				<table border="1"> <tr> <td>10.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	10.000 динара	Не
10.000 динара	Не					
<p>Вишеструки поврат (лице већ најмање два пута осуђено за исти или сродан прекршај) - Не узима се у обзир ако је од правноснажности одлуке до закључења споразума протекло више од четири године</p>						
				<table border="1"> <tr> <td>25.000 динара</td> <td>Не</td> </tr> </table>	25.000 динара	Не
25.000 динара	Не					