

SIMPOSIJUM SUDSKIH VEŠTAKA MEDICINE RADA

Aktivnosti službe medicine rada u sprečavanju zlostavljanja na radu

VRNJAČKA BANJA 2011

Prim. dr.sc. Zoran Ivanov

- ✘ **specijalista za medicinu rada**
- ✘ *Udruženje sudskih veštaka”
Vojvodina” Novi Sad*

Prim. mr.sc. Milena Ivanov

- ✘ **specijalista za medicinu rada**
- Dom zdravlja Novi Sad*

**Adv. Velikinac Gordana,
Novi Sad**

ZAKONSKO UPORIŠTE ZA NOVE AKTIVNOSTI U MEDICINI RADA

- * „Zlostavljanje jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca od strane poslodavca, nekog od zaposlenih ili grupe zaposlenih, koje se ponavlja a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili raskine radni odnos”.*

ZAKON O SPREČAVANJU ZLOSTAVLJA NA RADU

- Poslodavac, odnosno odgovorno lice kod poslodavca ili zaposleni vrši zlostavljanje i ako učestvuje, druge podstiče ili navodi na takvo ponašanje.
- Zlostavljanjem na radnom mestu smatra i navedeno ponašanje koje se vrši prema poslodavcu, odnosno odgovornom licu kod poslodavca.



ZAKON NALAŽE SPECIJALISTI MEDICINE RADA DA SE ANGAŽUJE...

- × ...u postupku sprečavanja zlostavljanja,
- × ...na obraćanje posrednika izjasni o promenama u zdravlju do okončanja postupka
- × ... u izolaciji iz radne sredine lica koje se smatra zlostavljanjim.
- × Služba medicine daje mišljenje zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju
- × o neposrednoj opasnost po zdravlje ili život ili ako mu pretila opasnost od nastanka nenaknadive štete.
- × Poslodavac je dužan da, do okončanja postupka za zaštitu zaposlenog od zlostavljanja kod poslodavca, zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje izrekne jednu od sledećih mera:

ZNAČAJ SLUŽBE MEDICINE RADA

- ✘ premeštaj u drugu radnu okolinu – na iste ili druge poslove
- ✘ udaljenje sa rada uz nadoknadu zarade,
- ✘ u ostvarivanju prava na odbijanje rada po članu 26.
- ✘ Zaposleni, kome prema mišljenju službe medicine rada pretila neposredna opasnost po zdravlje ili život, ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme mere iz člana 24. ovog zakona.
- ✘ U slučaju iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da, bez odlaganja, obavesti **poslodavca i inspekciju rada o odbijanju rada.**
- ✘ Za vreme odbijanja rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.

ZNAČAJ SLUŽBE MEDICINE RADA

- ✘ Zaposleni koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad po preduzimanju mera iz člana 24. zakona od strane poslodavca najkasnije do okončanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca.
- ✘ Zaposlenom koji je odbio da radi ne može da se otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne mera prestanka radnog odnosa. Dakle, uloga (i odgovornost specijaliste medicine rada) značajna je,
- ✘ **jer se direkto iz “džepa” poslodavca stopostotno plaća lice koje je zlostavljano do kraja postupka. Nije samo zdravstveni uticaj u pitanju, već materijalni i motivacioni značaj.**
- ✘ Ovaj postupak je hitan i nalaže tuženom odgovor u roku do 15 dana od dana prijema tužbe (član 32).



SANKCIJE

- × Po članu 35. Zakona novčanom kaznom u iznosu od
 - × **200.000 do 800.000** din.
 - × kazniće se za prekršaj poslodavac...
- × ...ako ne izrekne meru za sprečavanje zlostavljanja do okončanja postupka na osnovu
 - × **Mišljenja službe medicine rada (član 26) Zakona**

PRIPREMNE RADNJE...

- ✘ kriterijumi nesposobnosti zaposlenih u ovim situacijama. (psihopatološke i somatske kriterijume sa “patološkim pragom “)
- ✘ kriterijumi koji podrazumevaju “prestanak patološkog praga”.
- ✘ bliže određivanje ugroženih organskih sistema,
- ✘ bliže određivanje dijagnoze ugroženih organskih sistema,
- ✘ da se vodi računa o individualnoj “prepsihotraumatogenoj frakciji”,

... I DILEME

- ✘ inicijalno vreme i intenzitetu zlostavljanja neophodnim za nastanak oštećenja ili pogoršanja zdravlja.
- ✘ Razmotriti kriterijume za postojanje neposredne opasnosti po zdravlje ili život lica koje se tereti za zlostavljanje (drugog zaposlenog ili poslodavca)
- ✘ Razmotriti pitanje uloge pasivnih posmatrača koji su sigurno i stalno prisutni u procesu zlostavljanja ?



PRAVILNIK O PRAVILIMA PONAŠANJA POSLODAVCA I ZAPOSLENIH U VEZI SA PREVENCIJOM I ZAŠTITOM OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU

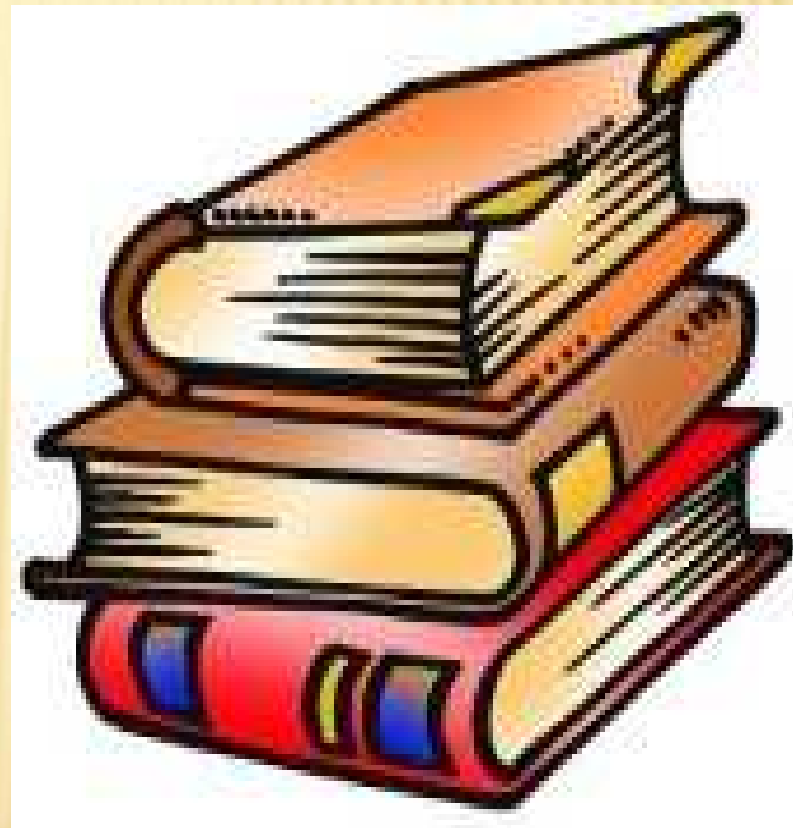
- ✘ pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih,
- ✘ u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu
- ✘ i u vezi sa radom odnosno seksualnog uznemiravanja.

**Poslodavac dužan da sprovodi
mere obaveštavanja i
osposobljavanja zaposlenih i
njihovih predstavnika , Član 3.**

- ✘ da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

PRAVILNIK....

- ✘ Poslodavac može da obezbedi obuku, odnosno **osposobljavanje** određenog zaposlenog ili zaposlenih za obavljanje posredovanja,
- ✘ stvoren je edukativni prostor za specijalistu medicine
- ✘ značajno
- ✘ po Zakonu obaveza zaposlenog da se informiše, bude obavešten i **osposobljen** u prepoznavanju i sprečavanja zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja.



PONAŠANJA OD KOJIH SE TREBA UZDRŽAVATI – DOVODE DO NARUŠAVANJA ZDRAVLJA

neopravdane stalne pretnje (raskidom radnog odnosa, drugog ugovora)

- × pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu
- × pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila,

- × fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,
- × namerno izazivanje konflikata i stresa,
- × druga istovrsna ponašanja;

ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA ČLAN 17

- ✘ posredovanja kod poslodavca;
- ✘ utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca;
- ✘ pred nadležnim sudom.

Mesto, ulogu i značaj svim ovim aktivnostima Zakon je omogućio (i obavezao) službi medicine rada.

EDUKACIJA U PREPOZNAVANJU UZROKA, OBLIKA I POSLEDICA ZLOSTAVLJANJA NA RADU

- ✘ Edukacija se može obavljati osmišljenim predavanjima koja bi ovaj fenomen približila i zaposlenim i poslodavcima...
- ✘ ...nakon kojih će prisutni dobiti prikladno uverenje ustanove o obavljenoj edukaciji.

MIŠLJENJU SLUŽBE MEDICINE RADA O NEPOSREDNOJ OPASNOSTI PO ZDRAVLJE ILI ŽIVOT

- ✘ Zahtev (zaposlenog, posrednika, poslodavca)
 - ✘ Mišljenje službe medicine rada u skladu sa
 - ✘ **Zakonom** o sprečavanju zlostavljanja na radu (član 24 i 26) i
 - ✘ **Pravilnikom** o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu (član 18.).
- ✘ **Mišljenje službe medicine rada o postojanju neposredne opasnosti po zdravlje ili život zaposlenog**

ZAŠTO ?

- × neetički tretman na radnim mestima u tranzicionom i posttranzicionom periodu i u privatnom sektoru i javnim ustanovana
- × uvid se dobija svakodnevnim javljanjem radnika u ordinacije medicine rada radi "pokrivenog" i „pokrivenog” morbiditeta koji ugrožavao njihovo zdravlje i kvalitet života i radne efekte

PROMENE U PONAŠANJU SU VIDLJIVIJE OKOLINI NEGO PROMENE NA ORGANSKIM SISTEMIMA

- ✘ agresivnost,
 - ✘ pasivizacija,
 - ✘ povećana konzumacija alkohola, nikotina, opijata, seksualni i poremećaji
 - ✘ poremećaji u ishrani anoreksija i/ili bulimija.
-
- ✘ reakcije osobe na mobing - reaktivnim stanjima kao reakcije na određeni događaj.
-
- ✘ Reaktivno stanje označava vremensku povezanost sa događajem koji ga je izazvao, ovo stanje počinje odmah, a povlači se nakon nekoliko dana ili meseci što zavisi od strukture ličnosti i emocionalnih karakteristika ličnosti ali i od intenziteta stresora.
 - ✘ Karakteristiku reaktivnog stanja čini različitost kliničke slike i obično u psihijatrijskom smislu ovo stanje ne ostavlja psihopatološke sekvele.

PROMENE U PONAŠANJU...

- × Reaktivno stanje može nastati kao akutna reakcija na stres
- × traje kratko, oko 1-2 dana,
- × nastaje kada jedan traumatski događaj u toj meri remeti postojeću psihosocijalnu ravnotežu da pojedinac nije u stanju da je ponovo uspostavi bez angažovanja dopunskih kognitivnih potencijala.
- × Nastaju depresivna stanja
- × anksioznost
- × zabrinutost,
- × preplašenost, o
- × sećaj beznađa i ugroženost i
- × depresivnost sa padom voljno nagonских dinamizama,
- × poremećajem sna,
- × sniženim osnovnim raspoloženjem,
- × osećajem teskobe.

PSIHOTRAUMATSKI DOGAĐAJ

- ✘ izmeštanje iz radnog miljea
- ✘ uporište u Zakonu koji je u okviru nadležnosti medicine rada, koja, konsultacijom psihijatra, psihologa ili specijalista internističkih grana, daje **mišljenje** o postojanju neposredne opasnosti po zdravlje i život zaposlenog odnosno nastanku nenadoknadive štete.
- ✘ Ovo mišljenje je osnov za pokretanje postupka **medijacije**
- ✘ zlostavljani je na materijalnoj naknadi poslodavca dokle god se ne odklone sporne okolnosti koje su inicirale nastanak ovakvog zdravstvenog stanja.



PSIHOTRAUMATSKI DOGAĐAJ

- ✘ uključuje se medikamentozna terapiju kupiranja simptoma anksiozno-depresivnog stanja
- ✘ smirivanja anksioznosti,
- ✘ poboljšanja sna radi odmora

- ✘ mogu se uključiti i antidepresivi
- ✘ i poboljšanja osnovnog raspoloženja.

- ✘ Lečenje obično traje od mesec-dva do nekoliko meseci što zavisi od strukture i osobina ličnosti i tek nakon ovoga vremena procenjuju se eventualne trajne sekvele (trajno oštećenje zdravlja).
- ✘ Sem psihijatrijskog lečenja podrazumeva se i lečenje organskih bolesti koje se mogu dovesti u vesu sa “tehno stresom”.



AKUTNA REAKCIJA NA STRES MOŽE IZAZVATI...

- × poremećaj psihomotorike,
 - × zbunjenost,
 - × poremećaj svesti,
 - × zbunjenost,
 - × smetenost.
-
- × Reakcija traje nekoliko minuta ili nekoliko dana od proživljenog stresa.
 - × Ako je akutna stresna reakcija izazvana objektivnim okolnostima ili višom silom, a ne ljudskim delovanjem ona ne može biti osnov za naknadu nematerijalne štete, niti osnov za procenu invalidnosti.
 - × Međutim u situaciji kada je akutna stresna reakcija posledica izlaganja stresu koji potiču od delovanja drugih ljudi onda bi se sa sudskomedicinskog stanovišta mogla razmatrati kao osnova za procenu nematerijalne štete.
-
- × Ako je ova reakcija bila jačeg intenziteta uz posedovanje više faktora obeležava se u okviru **posttraumatskog stresnog poremećaja** individualna psihosocijalna ravnoteža.
 - × Kada je u dužem vremenskom periodu narušen odnos individualne psihosocijalne ravnoteže govori se o **kriznim stanjima**.
 - × anksioznost u vidu zabrinutosti,
 - × preplašenosti,
 - × osećaja nesigurnosti, ugroženosti,
 - × povlačenje u sebe,
 - × poremećaje sna i sl.
-
- × Odgovor ličnosti na traumatski događaj je **akutna reakciju na stres**.

POSTRAUMATSKI STRESNI POREMEĆAJ.

- × Kada izloženost stresnom događaju traje duže vreme može se razviti i postraumatski stresni poremećaj
- × trajanje simptoma manje od tri meseca onda govorimo o **akutnom posttraumatskom stresnom poremećaju**.
- × poremećaj traje od 3 meseca do dve godine govorimo o **hroničnom posttraumatskom stresnom poremećaju**.
- × promene traju duže od dve godine govorimo o **trajnim izmenama ličnosti**,
- × - ozbiljne posledica na planu mentalnog zdravlja
- × - na planu ličnog socijalnog i profesionalnog funkcionisanja.
- × mobing nije klasifikovan u Međunarodnoj Klasifikaciji bolesti i povreda na radu.
- × U praksi su to obično psihosomatske promene i poremećaji ponašanja.
- × Trajna izmena ličnosti predstavlja novu dijagnostičku kategoriju i stanje
- × - narušen kvalitet života
- × - ozbiljne teškoće u socijalnom i profesionalnom funkcionisanju
- × što predstavlja osnovu za naknadu nematerijalne štete. I materijalne štete
- × „**količinom mobinga**“ se može predvideti osnov za u sudskom postupku za nematerijalnu i materijalnu štetu:
- × pretpljeni strah,
- × duševni bol i patnje,
- × povreda dostojanstva i ugleda zlostavljanog, o
- × odnosno materijalnu nadoknadu u razlici ostvarene i neostvarene zarade usled trajnog oštećenja zdravlja (psihe i tela).



MEDICINA RADA

- ✘ zaposleni smatra da je izložen zlostavljanju i pri tome oseća psihosomatske promene
- ✘ obraćanje izabranom lekaru
- ✘ **ne mora** da prepozna uzročnu posledičnu vezu sa psihotraumom na poslu i simptomatski tretira psihičke i somatske tegobe.
- ✘ zaposleni ima pravo da se obrati **službi medicine rada** radi izjašnjavanja o postojanju opasnosti za narušavanje svoga zdravlja („postojanju neposredne opasnost po zdravlje ili život ili ako mu preti opasnost od nastanka nenaknadive štete”)
- ✘ Obraćanje službi medicine rada je u formi dopunskog rada u ovoj službi (???)
- ✘ Po dobijanju **Mišljenja o postojanju neposredne opasnost po zdravlje ili život** zaposleni se obraća poslodavcu koji je dužan da do okončanja postupka za zaštitu zaposlenog od zlostavljanja kod poslodavca, *zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje* izrekne jednu od mera navđenih u članu 24.

MEDICINA RADA

- ✘ zaposleni, kome prema Mišljenju službe medicine rada preti neposredna opasnost po zdravlje ili život;
- ✘ ima pravo da odbije da radi ako poslodavac ne preduzme navedene mere (iz člana 24. ovog zakona)
- ✘ bez odlaganja, obavesti poslodavca i inspekciju rada o odbijanju rada.
- ✘ za vreme odbijanja rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade koju je ostvario u prethodna tri meseca.
- ✘ dilema
- ✘ „kako da specijalista medicine rada zna da li se radi o mobingu ili ne, da se spekuliše o predimenzioniranim bolesnim stanjima, o stručnoj nekompetentnosti i slično”
- ✘ potpuno nepotrebno i neutemeljeno
- ✘ zaposleni koji je odbio da radi dužan je da se vrati na rad po preduzimanju mera iz člana 24. ovog zakona od strane poslodavca, a najkasnije do okončanja postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca.
- ✘ Dakle, pozitivni zakonski akti sprečavaju zlostavljanje obavezivanjem poslodavca da se uhvati u koštac sa ovim društvenim zlom

MEDICINA RADA

- ✘ Ovo stanje, ako se posredovanje obavlja kod poslodavca, traje od osam dana do iznimno najviše trideset dana
- ✘ Znači, poslodavcu je u interesu da se ovakvo stanje reši, a ne da se zataškava, larvira i eskalira nekada u neslućenim dimenzijama štetnim i za zaposlenog i za poslodavca, kao i širu društvenu zajednicu.



MEDICINA RADA

- ✘ Zaposleni je u ovom periodu zaštićen ako je odbio da radi i ne može da mu se otkaže ugovor o radu, odnosno izrekne mera prestanka radnog odnosa. (Član 26.Zakona).
- ✘ Takođe u postupku posredovanja (medijacije) **ukoliko posrednik oceni** da zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju pretila opasnost od nastupanja **nenaknadive štete i oštećenja zdravlja** može poslodavcu dostaviti obrazloženu inicijativu za preduzimanje mera iz člana 24. ovog zakona (Mišljenja o postojanju neposredne opasnosti po zdravlje ili život) – do okončanja postupka za zaštitu od zlostavljanja, član 18.



MEDICINA RADA

- × Specijalista medicine rada u preventivi postupa kao lekar navodeći »radnu anamnezu« sa tegobama vezanim za zlostavljanje u firmi ne ulazeći u arbitriranje da li je to mobing ili ne.
- × *On se prevashodno rukovodi utvrđivanjem pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja na osnovu svoga kliničkog pregleda, laboratorijskih i dijagnostičkih postupaka, konsultativnih pregleda i izjašnjava se o »postojanju neposredne opasnost po zdravlje ili život«.*
- × Obavezno se izjašnjava i o daljnoj proceduri, kontroli, savetu i javljanju.
- × On mora da zna da li je postupak medijacije započeo i kada, kao i da saraduje sa posrednikom (ili posrednik sa njim) o eventualnom izjašnjavanju o zdravstvenom stanju ako zaposleni i dalje radi.

MEDICINA RADA

- ✘ Prirodno specijalista za medicinu rada će se u opravdanim slučajevima izjasniti o »nepostojanju neposredne opasnost po zdravlje ili život ».
- ✘ Moguća je situacija da i nakon okončanja postupka zaposlenom nije završeno lečenje i zaposleni se nalazi na bolovanju.
- ✘ Tada se obraća svom izabranom lekaru koji može da leči otvori bolovanje na teret RZZO (65% od platne osnove).
- ✘ U tom slučaju oštećeni ima pravo na razliku u zaradi koju ostvaruje kroz proces utuživanja poslodavca.

IMA RAZLIKE U PLATI ?!

- × Po dobijanju Mišljenja o postojanju neposredne opasnost po zdravlje ili život, **na teret poslodavca**
- × **100% plate**
- × Izabrani lekaru može po indikaciji nastaviti lečenje,
- × **na teret RZZO.**
- × **65% plate**

ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA U POSTUPKU POSREDOVANJA KOD POSLODAVCA

- ✘ Posredovanje je svaki **postupak**, bez obzira na njegov naziv u kojem strane žele da **sporni odnos reše mirnim putem** uz pomoć jednog ili više posrednika - **medijatora** koji stranama **pomažu** da postignu **sporazum**. Posrednik - medijator (u daljem tekstu: posrednik) nije ovlašćen da stranama **nameće** obavezujući sporazum (Član 2.) Zakon o o posredovanju – medijaciji (3).

.....ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA

- × Pravne odrednice
- × Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu u glavi IV pravila ponašanja u vezi sa zaštitom od zlostavljanja odnosno Ponašanje u slučaju sumnje da je izvršeno zlostavljanje.
- × Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, pre podnošenja tužbe sudu treba da pokuša da ostvari zaštitu od zlostavljanja u postupku kod poslodavca, u skladu sa Zakonom.
- × Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom fizičkog lica (preduzetnik) ili odgovornog lica u pravnom licu (direktor i dr.) može da podnese tužbu sudu protiv poslodavca bez prethodnog pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca, u skladu sa Zakonom, Član 19.

- × Zahtev može podneti
 - × i predstavnik sindikata,
 - × lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu,
 - × predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ili odbor za bezbednost i zdravlje na radu – uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju.
-
- × Zahtev za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca može se podneti ;
 - × u roku od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje.
-
- × istekom roka iz stava 1. ovog člana pravo na pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja zastareva.

-
- ✘ Ako posredovanje uspe, uz učešće posrednika, zaključuje se **sporazum** koji 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 4. ovog člana ako su u skladu sa zakonom i **njegovom poslovnom politikom.** (Član 24.)

MEDIJACIJA

- ✘ U slučaju da Sporazum među stranama u sporu nije postignut, posrednik je dužan da pismeno obavesti poslodavca koji obaveštava strane u sporu.
- ✘ Strana koja je nezadovoljna može podneti tužbu nadležnom Osnovnom sudu koji je tretira kao radni spor.
- ✘ 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.
- ✘ - sa spiska posrednika socijalno-ekonomskog saveta - spiska udruženja građana čiji su ciljevi usmereni na poslove posredovanja,
- ✘
- ✘

ALGORITAM

- × 3.3. Nalaz lica koji se smatra da je izložen zlostavljanju ponašanja u ponašanjima koja bi mogla da ukažu na zlostavljanje ili seksualno uznemiravanje
- ×
- × 3.4. Nalaz lica koji se tereti za zlostavljanje koja bi mogla da ukažu na zlostavljanje ili seksualno uznemiravanje
- ×
- × 3.5. Nalaz licem koji se smatra da je izložen zlostavljanju u Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju zlostavljanjem
- ×
- × 3.6. Nalaz lica i koji se tereti za zlostavljanje Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju zlostavljanjem
- ×
- × 4.0. Usaglašavanje stavova u Postupku posredovanja
- ×
- × 4.1. Konstatacija posrednika o razlikama u stavovima, i usaglašavanje strana u sporu
- ×
- × 4.2. Zajednički razgovori sa stranama u sporu iznošenje predloga Sporazuma stranama u sporu, saglasnost strana u sporu da posrednik izradi Sporazum
- ×
- × 5.0. Okončanje postupka posredovanja
- ×
- × 5.1. Sporazum o rešavanju spornog odnosa
- ×
- × 5.2. Obaveštavanje poslodavcu da postupak posredovanja nije uspelo.

USKORO

Zoran Ivanov
Milena Ivanov

**PREPOZNAVANJE I
SPREČAVANJE
ZLOSTAVLJNJA NA
RADU**

Novi Sad, 2011.

**Hvala
na
pažnji**