

На основу чл. 7. ст. 1. и чл. 37. Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС”, бр. 36/2010) и чл. 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС”, бр. 62/2010) послодавац _____ (назив и седиште) обавештава запосленог _____ (име и презиме):

О Б А В Е Ш Т Е Њ Е
О ЗАБРАНИ ВРШЕЊА ЗЛОСТАВЉАЊА И ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И
ОДГОВОРНОСТИМА ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА У ВЕЗИ СА
ЗАБРАНОМ ЗЛОСТАВЉАЊА

Законом је забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања.

Злостављање је свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као и подстицање или навођење других на такво понашање.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује се код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом ако запослени није задовољан исходом поступка заштите код послодавца.

Запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду захтев за заштиту од злостављање подноси директору за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог директора, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања. Рок за покретање поступка, у

оба случаја, је шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Послодавац ће учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања и другим лицима која се могу укључити у поступку заштите код послодавца (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 и др.).

Злостављањем се не сматра, нити се може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је и обезбеђена заштита тих права (против појединачног акта послодавца којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених; у случају ускраћивања и онемогућавања права као што је право на зараду, дневни, недељни и годишњи одмор и др.; у случају дискриминаторског понашања по било ком основу дискриминације, које је забрањено и санкционисано посебним законом и др.); не сматрају се злостављањем ни: радна дисциплина која је у функцији боље организације посла; предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду и повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, као и друга понашања која се не могу сматрати злостављањем у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС”, бр. 36/2010) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС”, бр. 62/2010).

Примио/ла дана _____ године
Запослени/а: _____

Директор
