

## **ОБАВЕШТЕЊЕ ЗАПОСЛЕНИМА О ЗАБРАНИ ВРШЕЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ, ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА У ВЕЗИ СА ЗАБРАНОМ ЗЛОСТАВЉАЊА**

Народна скупштина Републике Србије, дана 26.5.2010. године, донела је Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 36/2010), у даљем тексту: Закон, који је ступио на снагу 5.6.2010. године, а почео да се примењује дана 4.9.2010. године, односно по истеку 90 дана од дана његовог ступања на снагу. Такође, на основу члана 28. Закона, донет је Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“, бр. 62/2010), који је ступио на снагу 4.9.2010. године.

Законом се уређује спречавање и забрана злостављања на раду и у вези са радом, поступак за заштиту од злостављања код послодавца који обухвата све послодавце (државне органе, предузећа, предузетнике и друге послодавце), поступак судске заштите, мере за унапређење односа на раду и друга питања од значаја за спречавање злостављања на раду и у вези са радом.

Законом о спречавању злостављања на раду забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом, злоупотреба права на заштиту од злостављања, као и сексуално узнемиравање у складу са законом којим се уређује рад.

Злостављање, у смислу Закона, јесте 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.

Злостављање, у смислу Закона, јесте и подстицање или навођење других на горе описано понашање.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу Закона, 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 нанесе штету другом лицу.

Сексуално узнемиравање, сагласно одредбама Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009) јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Под злостављањем, у смислу Закона, не подразумевају се следећа понашања:

- Појединачни акт послодавца (решење и сл.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
- Ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом или уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде, ускраћивање права на одмор и сл.);
- Радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
- Предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- Свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези са којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом;
- Повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

### **Права, обавезе и одговорности послодавца**

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о забрани вршења злостављања, правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са Законом.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца у складу са Законом.

Послодавац који накнади штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

### **Права, обавезе и одговорности запосленог**

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

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

Запослени је дужан да се уздржи од сваког понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

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

Заштита од злостављања остварује се у складу са Законом, у поступку интерне заштите код послодавца (поступак посредовања и утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање) и пред надлежним судом у радном спору.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, пре подношења тужбе суду, има право да оствари заштиту од злостављања у поступку код послодавца.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање, има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем лица овлашћеног за подношење захтева за покретање тог поступка у складу са Законом.

О начину и поступку заштите од злостављања код послодавца, запослени ће бити накнадно обавештени.

У Пожаревцу, дана 4.10.2010. године

Директор Здравственог центра Пожаревац  
Prim dr sci. med. Миодраг Богосављевић

Примио: \_\_\_\_\_  
(име и презиме запосленог)

Потпис запосленог: \_\_\_\_\_