

**Обавештење о забрани вршења злостављања
и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца
у вези са забраном вршења злостављања**

На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010) и чл. 4. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 62 /2010) , обавештавамо Вас о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

1. Законом је забрањен и санкциониран било који вид злостављања на раду и у вези са радом, сексуално узнемиравање као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања.

2. Злостављањем на раду, у смислу Закона, сматра се 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 је и подстицање или навођење других на понашање из претходног става.

Сексуално узнемиравање је 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.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основни разлози за покретање поступка заштите 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.

3. Не сматра се злостављањем, нити се може покретати поступак за заштиту од злостављања: у случају кршења права прописаних другим законима којима је 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 санкционирано посебним законом и др.);

Не сматра 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.

4. Заштита од злостављања остварује се, у складу са Законом, у поступку:

-посредовања код послодавца,

-утврђивања одговорности запосленог који се терети за злостављање код послодавца,

-пред надлежним судом.

5. Запослени која сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања.

6. Послодавац ће запосленом учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања и на који начин.

7. Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом о спречавању злостављања на раду и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, који су објављени у "Службеном гласнику РС".

7.1 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 је дужан да се уздржи од 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.

Заштиту од злостављања и сексуалног узнемиравања запослени остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом.

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.

Запослени која сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу или лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања.

7.2 Права, обавезе и одговорности послодавца

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и 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 је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Градска управа за локални развој, привреду,
урбанизам и комуналне послове

НАЧЕЛНИК

Драгана Ћенић



Градска управа за друштвене делатности,
финансије, имовинске и инспекцијске послове

НАЧЕЛНИК

Јелица Стојановић

