

На основу члана 7. став 1. и члана 37. Закона о спречавању злостављања на раду и у вези са радом („Службени гласник РС“, бр. 36/10) и члана 4. и 5. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и забраном вршења злостављања („Службени гласник РС”, бр. 62/2010),

послодавац _____,
(назив и седиште послодавца)
запосленог/друго радно ангажовано лице _____
(име и презиме)

(адреса становања)

ОБАВЕШТАВА

о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања на раду и злоупотреби права на заштиту од тог понашања

1) Забрањено је злостављање на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), сексуално узнемиравање, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања и сексуалног узнемиравања. Забрана злостављања и сексуалног узнемиравања односи се и на послодавца, односно одговорно лице код послодавца.

2) Злостављањем се сматра свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом лицу које по било ком основу учествује у раду послодавца (у даљем тексту: запослени) 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 на такво понашање.

3) Сексуалним узнемиравањем се сматра 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.

4) Злоупотребу права на заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања, 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.

5) Понашања наведена у тач. 2) до 4) овог обавештења представљају непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, за која се изричу законом прописане мере (опомена, удаљење са рада без накнаде до 30 дана, трајни премештај у другу радну околину, престанак радног односа или другог уговорног односа и друге мере утврђене Законом о раду).

6) Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује се код послодавца: у поступку посредовања; у поступку утврђивања одговорности

запосленог који се терети за злостављање код послодавца; као и пред надлежним судом.

Запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду је у обавези да се обрати надлежним лицима код послодавца за заштиту од таквог понашања. Захтев за заштиту од злостављања код послодавца може се поднети у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

Изузетно запослени који сматра да је изложен злостављању од стране самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања.

7) Послодавац је дужан да запосленима учини 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.

8) Не сматра се злостављањем нити се може покренути поступак за заштиту од злостављања у случајевима: доношења појединачног акта послодавца (решења, понуда анекса уговора о раду, упозорења и др), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту, у поступку прописаном посебним законом; ускраћивања и онемогућавања права утврђених законом, општим актом и уговором о раду чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др); оправдане и прописане радне дисциплине која је у функцији боље организације посла; предузимања активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду; дискриминаторног понашања по било ком основу дискриминације које је санкционисано 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.

9) Законом о забрани злостављања на раду објављеним у „Сл.гласнику РС“ бр.36/2010 и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и забраном вршења злостављања, који је објављен у „Службеном гласнику РС”, бр. 62/2010, утврђена су права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања и сексуалног узнемиравања, могући појавни облици злостављања и сексуалног узнемиравања, процедуре за остваривање права на заштиту од злостављања и сексуалног узнемиравања, као и санкције за оваква понашања или злоупотребу права на заштиту.

Изјављујем да ми је ово обавештење достављено дана _____ и да сам упознат са његовом садржином _____.

(потпис запосленог и ЈМБГ)

Ово обавештење сачињава се у два примерка од којих један задржава послодавац а други предаје запосленом.