

## **OBAVEŠTENJE ZAPOSLENIMA O ZABRANI VRŠENJA ZLOSTAVLJANJA NA RADU I PRAVIMA, OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA ZAPOSLENOG I POSLODAVCA U VEZI SA ZABRANOM ZLOSTAVLJANJA**

Na osnovu člana 7. stav 1. i člana 37. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i u vezi sa radom ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010 - dalje: Zakon) i čl. 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010 - dalje: Pravilnik), Labris-organizacija za lezbejska ljudska prava, na adresi Vojvode Milenka 7/12.

**OBAVEŠTAVA SVE ZAPOSLENE** da je Zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanje na radu i u vezi sa radom (dalje: zlostavljanje), seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja. Zabrana zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja odnosi se i na poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca.

### **Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca**

Poslodavac je dužan da zaposlenu, pre stupanja na rad, pisanim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlene i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnica da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

Poslodavac je dužan da zaposlenu zaštititi od zlostavljanja, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice ili zaposlena vršeći zlostavljanje prouzrokuje drugoj zaposlenoj kod istog poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzrokovalo odgovorno lice ili zaposlena ima pravo da od tog lica ili zaposlenog zahteva naknadu iznosa isplaćene štete.

### **Prava, obaveze i odgovornosti zaposlene**

Zaposlena ima pravo da pisanim putem bude upoznata sa zabranom vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlene i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja.

Zaposlena ima pravo da kod poslodavca ostvari zaštitu od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje.

Zaposlena je dužna da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposlena koja vrši zlostavljanje, kao i zaposlena koja zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovorna je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, u smislu ovog zakona, čini zaposlena koja je svesna ili je morala biti svesna da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Zaposlena koja sazna za ponašanje za koje opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje ima pravo da inicira pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja obaveštavanjem lica ovlašćenog za podnošenje zahteva za pokretanje tog postupka, u skladu sa Zakonom.

### **Šta se smatra zlostavljanjem**

1) Zlostavljanjem se smatra svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenoj ili drugom radno angažovanom licu (dalje: zaposlena) ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlene i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposlena izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor, kao i podsticanje na takvo ponašanje.

2) Seksualnim uznemiravanjem se smatra svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlene u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

3) Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, odnosno seksualnog uznemiravanja čini zaposlena koja je svesna ili je morala biti svesna da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, odnosno seksualnog uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

4) Ne smatra se zlostavljanjem, niti se može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja: u slučaju kršenja prava propisanih drugim zakonima kojima je i obezbeđena zaštita tih prava (protiv pojedinačnog akta poslodavca kojim se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih; u slučaju uskraćivanja i onemogućavanja prava kao što je pravo na zaradu, dnevni, nedeljni i godišnji odmor i dr.; u slučaju diskriminatorskog ponašanja po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i sankcionisano posebnim zakonom i dr); ne smatraju se zlostavljanjem ni: radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu i povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog, kao i druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa Zakonom.

### **Zaštita od zlostavljanja**

Zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje se kod poslodavca: u postupku posredovanja i u postupku utvrđivanja odgovornosti za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne obaveze, kao i pred nadležnim sudom.

Zaposlena koja smatra ili sumnja da je izložena zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu tj zakonskoj zastupnici, a zaposlena koji smatra da je izložena zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog poslodavca, može da se obrati Upravnom odboru ili neposredno sudu za zaštitu od takvog ponašanja.

Poslodavac će učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja i

drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, tako što će iste objaviti na oglasnu tablu u sedištu poslodavca.

Ovo obaveštenje okačiti na oglasnu tablu u prostorijama poslodavca i proslediti mailom svim zaposlenim.

Zaposlene su dužne da se upoznaju sa sadržinom ovog obaveštenja.

U Beogradu, 01. 05. 2012. godine

Za poslodavca

---