

## OBAVEŠTENJE ZAPOSLENOM

### **A. O zabrani zlostavljanja na radu, seksualnog uznemiravanja i zloupotrebe prava na zaštitu od takvog ponašanja i o načinu ostvarivanja zaštite.**

1. Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu zabranjeno je zlostavljanje na radu, seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja. Ponašanje koje predstavlja zlostavljanje na radu, seksualno uznemiravanje kao i zloupotrebu prava na zaštitu od takvog ponašanja je Zakonom sankcionisano, odnosno propisan je postupak za zaštitu od takvog ponašanja kao i kaznene mere koje se mogu izreći licu koje sprovodi nedozvoljeno ponašanje.
2. **Zlostavljanje** je svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje je svako podsticanje ili navođenje drugih na navedeno ponašanje.

#### **Izvršilac zlostavljanja može biti:**

- poslodavac sa svojstvom fizičkog lica (preduzetnik);
- odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica;
- zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca.

**Seksualno uznemiravanje** je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

**Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja** čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovni 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.

Zaposleni, koji smatra da je izložen zlostavljanju na radu, a za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavca sa svojstvom fizičkog lica, zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja podnosi neposredno tom licu. Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane poslodavca sa svojstvom odgovornog lica u pravnom licu može protiv poslodavca da podnese tužbu pred

nadležnim sudom u roku od šest meseci od dana kada je zlostavljanje učinjeno, i to bez podnošenja zahteva za zaštitu kod poslodavca.

Zahtev za pokretanje postupka zaštite od zlostavljanja, može uz pismenu saglasnost zaposlenog, podneti neposredno odgovornom licu poslodavca sa svojstvom pravnog lica, odnosno fizičkom licu-poslodavcu (preduzetniku) i predstavnik sindikata.

Postupak zaštite od zlostavljanja kod poslodavca može biti postupak posredovanja i postupak za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zaposlenog koji je izvršio zlostavljanje, koji se sprovode na način propisan Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu.

Zaposleni ima pravo da podnese tužbu sudu radi zaštite od zlostavljanja u dva slučaja, i to:

- kada je zlostavljanje izvršeno od strane odgovornog lica u pravnom licu-poslodavcu, odnosno od strane fizičkog lica-poslodavca (preduzetnik) u roku od šest meseci od izvršenog zlostavljanja;

- kada zaposleni nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od zlostavljanja kod poslodavca (postupak posredovanja i postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji je izvršio zlostavljanje), i to u roku od 15 dana od dana dostavljanja obaveštenja da postupak posredovanja nije uspeo, odnosno odluke o izrečenoj meri u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji je izvršio zlostavljanje.

Zlostavljanjem se ne smatra sledeće:

- pojedinačni akt poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr.), kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom;

- uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmori dr.);

- radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla;

- preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu;

- svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kojem osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu sa posebnim zakonom;

- povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog i dr.

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu ("Službeni glasnik RS" br.36/2010) i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Službeni glasnik RS", br.62/2010).

## **B. O zabrani diskriminacije**

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz zakona.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu;
- otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova su ništave.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje, u smislu zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje

traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

U slučajevima diskriminacije u smislu zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

U \_\_\_\_\_, dana \_\_\_\_\_ godine

Ovlašćeno lice poslodavca

\_\_\_\_\_