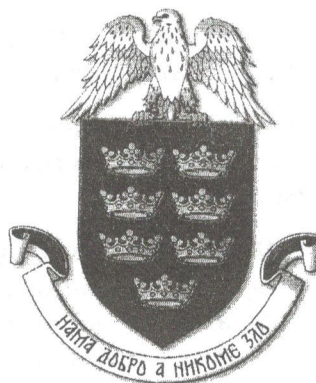


РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД КРАЉЕВО
ГРАДСКА УПРАВА
Бр. 1180/13
18.06.2013. године
КРАЉЕВО



Поступајући по мери наложеној у записнику управног инспектора о извршеном редовном инспекцијском надзору Градске управе града Краљево број: 038-038-16/2013-02 од 06.06.2013. године којом је начелнику Градске управе града Краљево наложено да запослене у Градској управи писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима и обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, достављамо вам следеће

ОБАВЕШТЕЊЕ

Законом о спречавању злостављања на раду забрањено је и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања.

Злостављање, сагласно члану 6. Закона о спречавању злостављања на раду, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених 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 јесте и подстицање или навођење других на такво понашање.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05 и 54/09), 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.

Злоупотреба права на заштиту од злостављања, сагласно члану 11. Закона о спречавању злостављања на раду, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основни разлози за покретање поступка за заштиту од

злостављања а покрене или иницира покретање тог поступка с циљем да за себе или другог прибави материјалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује се у поступку посредовања и поступка утврђивања одговорности запосленог код послодавца и пред надлежним судом.

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

Начелник Градске управе ће 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.

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

Не сматрају 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 и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом о спречавању злостављања на раду („Сл. Гласник РС“ бр. 36/10) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. Гласник РС“, бр. 62/10).



НАЧЕЛНИК ГРАДСКЕ УПРАВЕ
Др. Милош Петровић, дипл. правник