



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
КОЛУБАРСКИ УПРАВНИ ОКРУГ
Број: 000054713 2025 41110 000 000 085 001
Ваљево, Карађорђева 31

ОБАВЕШТЕЊЕ

О забрани злостављања на раду, сексуалног узнемиравања и злоупотребе права на заштиту од таквог понашања и о начину остваривања заштите.

1. **Законом** о спречавању злостављања на раду забрањено је злостављање на раду, сексуално узнемиравање, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Понашање које представља злостављање на раду, сексуално узнемиравање као и злоупотребу права на заштиту од таквог понашања је Законом санкционирано, односно прописан је поступак за заштиту од таквог понашања као и казнене мере које се могу изрећи лицу које спроводи недозвољено понашање.

2. **Злостављање** је свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом радно ангажованом лицу (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. Злостављање је и свако подстицање или навођење других на такво понашање. Извршилац злостављања може бити:

- одговорно лице код послодавца са својством правног лица
- запослени или група запослених код послодавца.

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.

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.

3. Запослени, који сматра да је изложен злостављању на раду, а за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања подноси непосредно том лицу.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу може против послодавца да поднесе тужбу пред надлежним судом у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено, и то без подношења захтева за заштиту код послодавца.

4. Захтев за покретање поступка заштите од злостављања, може уз писмени сагласност запосленог, поднети непосредно одговорном лицу послодавца са својством правног лица.

5. Поступак заштите од злостављања код послодавца може бити поступак посредовања и поступак за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог који је извршио злостављање, који се спроводе на начин прописан Законом о спречавању злостављања на раду и Правилником он правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

6. Запослени има право да поднесе тужбу суду ради заштите од злостављања у два случаја, и то:

- када је злостављање извршено од стране одговорног лица у року од шест месеци од извршеног злостављања;

- када запослени није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца (поступак посредовања и поступак утврђивања одговорности запосленог који је извршио злостављање) и то у роки од 15 дана од дана достављања обавештења да поступак посредовања није успео, односно одлуке о изреченој мери у поступку утврђивања одговорности запосленог који је извршио злостављање.

7. Злостављањем се не сматра следеће:

1) појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење 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;

2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених Законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зарада и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.)

3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла

4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;

5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било којем основу дискриминације, које је забрањено и у вези с којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом;

6) 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.

7) Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани су Законом о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“ , бр.36/2010) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду(„Службени гласник РС“ , бр.62/2010).

Доставити:

Државним службеницима и
Намештеницима стручне службе
Колубарског управног округа:

1. *Задан Јашић*
2. *В. Коселић*
3. *Брето Драго*
4. *Мрачебаковић*
5. *Слободан Кривец*
6. *Мр*
7. *ДМ*
8. *БМ*
9. *Вуктевити Биљана*



Начелник
Колубарског управног округа
Виктор Мишић

Виктор Мишић