



Republika Srbija
PREKRŠAJNI SUD U JAGODINI
I SU br.1-202/11
Dana: 14.12. 2011.godine
J a g o d i n a

Na osnovu člana 52.st.1.Zakona o uređenju sudova („Sl.glasnik RS“ broj 116/08 i 104/09) i čl.7.Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl.glasnik RS“ broj 36/2010) i člana 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih, u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Sl.glasnik RS“ broj 62/2010), v.f.Predsednika Prekršajnog suda u Jagodini, Miletić Dragana zaposlenog-u

O B A V E Š T A V A

1.Zakonom je zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja.

2.Zlostavljanje, u smislu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, jeste svako aktivno i pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koji se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog ili profesionalnog integriteta, zdravlja položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvarno 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 otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje, u smislu Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz prethodnog stava.

Izvršiocem zlostavljanja smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica ili odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca, koji vrši zlostavljanje.

3.Zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje se kod poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog) i pred nadležnim sudom.

4. Ukoliko zaposleni smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu treba da se obrati v.f.predsedniku Prekršajnog suda za zaštitu od takvog ponašanja a ukoliko zaposleni smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog v.f.predsednika suda, može se neposredno obratiti sudu za zaštitu od takvog ponašanja.

5.Sudska urpava će učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licima kojima se podnosi zahtev za zaštitu i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja.

6. Ne smatra se zlostavljanjem, niti se može pokrenuti 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 smatra 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 o sprječavanju zlostavljanja na radu.

7. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani su Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu („Sl.glasnik RS“ broj 36/2010) i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu („Sl.glasnik RS“ broj 62/2010).

VF PREDSEDNIKA SUDA
Miletić Dragana

Sedište suda
Obaveštenje uručeno: