



Република Србија
ПРЕКРШАЈНИ СУД У ЈАГОДИНИ
I СУ бр.1-202/11
Дана: 14.12. 2011.године
Ј а г о д и н а

На основу члана 52.ст.1.Закона о уређењу судова („Сл.гласник РС“ број 116/08 и 104/09) и чл.7.Закона о спречавању злостављања на раду („Сл.гласник РС“ број 36/2010) и члана 4. и 5. Правилника о правилима поншања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл.гласник РС“ број 62/2010), в.ф.Председника Прекршајног суда у Јагодини, Милетић Драгана запосленог-у

О Б А В Е Ш Т А В А

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

2.Злостављање, у смислу Закона о спречавању злостављања на раду, јесте свако активно и пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца који се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног или професионалног интегритета, здравља положаја запосленог које изазива страх или стварно 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, у смислу Закона о спречавању злостављања на раду, јесте и подстицање или навођење других на понашање из претходног става.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање.

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

4. Уколико запослени сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду треба да се обрати вф председнику Прекршајног суда за заштиту од таквог понашања а уколико запослени сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог вф председника суда, може се непосредно обратити суду за заштиту од таквог понашања.

5.Судска урпава ће учинити доступним податке о лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања, лицима којима се подноси захтев за заштиту и другим лицима која се могу укључити у поступак заштите од злостављања.

6. Не сматра се злостављањем, нити се може покренути 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 сматра 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.

7. 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“ број 36/2010) и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл.гласник РС“ број 62/2010).

ВФ ПРЕДСЕДНИКА СУДА
Милетић Драгана

Седиште суда
Обавештење уручено: