
(naziv poslodavca)

(adresa)

(PIB)

Na osnovu člana 7. stav 1. i člana 37. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i u vezi sa radom ("Službeni glasnik RS", broj 36/10) i člana 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja ("Službeni glasnik RS", broj 62/10) Poslodavac dana _____ 2010. godine

O B A V E Š T A V A Z A P O S L E N O G
O ZABRANI VRŠENJA ZLOSTAVLJANJA I SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA
RADU I ZLOUPOTREBI PRAVA NA ZAŠTITU OD TAKVOG PONAŠANJA

Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu uređuju se:

- zabrana zlostavljanja na radu i u vezi sa radom;
- mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu;
- postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom i druga pitanja od značaja za sprečavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom zakonu u muškom rodu podrazumevaju iste pojmove u ženskom rodu.

1. Zakonom je zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: zlostavljanje), seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja. Zabrana zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja odnosi se na poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca kao i na zaposlene.
2. Zlostavljanjem se smatra svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili drugom radno angažovanom licu (u daljem tekstu: zaposleni) 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 otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor, kao i podsticanje na takvo ponašanje.
3. Seksualnim uznemiravanjem se smatra svako verbalno, neverbalno ili fizično 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.
4. Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, odnosno seksualnog uznemiravanja čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, odnosno seksualnog uznemiravanja, 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.
5. Zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje se kod Poslodavca: u postupku posredovanja i u postupku utvrđivanja odgovornosti za nepoštovanje radne discipline,

odnosno povredu radne obveze, kao i po potrebi pred nadležnim sudom. Zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu ili licima kod Poslodavca za zaštitu od takvog ponašanja, a zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog Poslodavca, može da se neposredno obrati sudu za zaštitu od takvog ponašanja.

6. Poslodavac će učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, tako što će iste objaviti na oglasnoj tabli.
7. Ne smatra se zlostavljanjem, niti se može pokretati 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.
 - 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 za cilj imaju da povrede ili namerno uvrede zaposlenog,
 - i druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.
8. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani su Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja, koji su objavljeni u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Ovo Obaveštenje je urađeno u dva primerka od kojih jedan zadržava zaposleni, a drugi Poslodavac.

za Poslodavca

m.p. _____
(odgovorno lice Poslodavca)

Izjavljujem da mi je ovo Obaveštenje dostavljeno dana: _____ i da sam upoznat sa njegovim sadržajem.

Ime i prezime zaposlenog: _____
(upisati čitko štampanim slovima) (svojeručan potpis zaposlenog)