

OBAVEŠTENJE O PRAVIMA ZAPOSLENIH KOJA SU PREDVIĐENA
ZAKONOM O ZAŠTITI UZBUNJIVAČA

Na osnovu člana 14. stav 4. Zakona o zaštiti uzbunjivača, poslodavac Gradski muzej Subotica, dostavlja zaposlenom, odnosno drugom radno angažovanom licu:

O B A V E Š T E N J E

o pravima uzbunjivača, postupku uzbunjivanja, kao i drugim
pitanjima od značaja za uzbunjivanje i zaštitu uzbunjivača

1) "Uzbunjivanje" je otkrivanje informacije koja sadrži podatke o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju javnog ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, kao i radi sprečavanja štete velikih razmera. Informacija može da sadrži potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču. Poslodavac i ovlašćeni organ dužni su da postupaju i po anonimnim obaveštenjima u vezi sa informacijom, u okviru svojih ovlašćenja.

2) "Uzbunjivač" je fizičko lice koje izvrši uzbunjivanje u vezi sa svojim radnim angažovanjem, postupkom zapošljavanja, korišćenjem usluga državnih i drugih organa, nosilaca javnih ovlašćenja ili javnih službi, poslovnom saradnjom i pravom vlasništva na privrednom društvu;

3) Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja i preduzimanje štetne radnje, a koju predstavlja svako činjenje ili nečinjenje u vezi sa uzbunjivanjem kojim se uzbunjivaču ili licu koje ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ugrožava ili povređuje pravo, odnosno kojim se ta lica stavljaju u nepovoljniji položaj.

4) Uzbunjivanje može biti unutrašnje, spoljašnje ili uzbunjivanje javnosti.

a) Unutrašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije poslodavcu.

Poslodavac je dužan da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzme mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom, da zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzme neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje.

Poslodavac ne sme preduzimati mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača. Poslodavac je dužan da odredi lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

Postupak unutrašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije poslodavcu. Poslodavac je dužan da postupi po informaciji bez odlaganja, a najkasnije u roku od 15 dana od dana prijema informacije. Poslodavac je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka po njegovom okončanju, u roku od 15 dana od dana okončanja postupka. Poslodavac je dužan da, na zahtev uzbunjivača, pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da prisustvuje radnjama u postupku.

b) Spoljašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije ovlašćenom organu.

Postupak spoljašnjeg uzbunjivanja započinje dostavljanjem informacije ovlašćenom organu. Ako se uzbunjivanje odnosi na lica radno angažovana u ovlašćenom organu, uzbunjivač će se obratiti rukovodiocu tog organa, a ako se uzbunjivanje odnosi na rukovodioca ovlašćenog organa, uzbunjivač će se obratiti rukovodiocu neposredno nadređenog organa. Ovlašćeni organ je dužan da postupi po dostavljenoj informaciji u roku od 15 dana od dana prijema informacije. Ako organ kome je dostavljena informacija nije nadležan za postupanje u vezi sa uzbunjivanjem, proslediće informaciju nadležnom organu u roku od 15 dana od dana prijema i o tome istovremeno obavestiti uzbunjivača. Nadležni organ dužan je da primenjuje mere zaštite koje je uzbunjivaču obezbedio organ koji mu je obaveštenje ustupio.

Ako uzbunjivač nije dao saglasnost da se njegov identitet otkrije, ovlašćeni organ koji je primio obaveštenje od uzbunjivača, a nije nadležan za postupanje, dužan je da pre prosleđivanja tog obaveštenja nadležnom organu prethodno zatraži saglasnost uzbunjivača, ako zakonom nije propisano drugačije. Ovlašćeni organ je dužan da, na zahtev uzbunjivača pruži obaveštenja uzbunjivaču o toku i radnjama preduzetim u postupku, kao i da omogući uzbunjivaču da izvrši uvid u spise predmeta i da prisustvuje radnjama u postupku, u skladu sa zakonom. Ovlašćeni organ je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka iz stava 1. ovog člana po njegovom okončanju, u skladu sa zakonom.

v) Uzbunjivanje javnosti je otkrivanje informacije sredstvima javnog informisanja, putem interneta, na javnim skupovima ili na drugi način kojim se

obaveštenje može učiniti dostupnim javnosti. Javnost se može uzbuniti, bez prethodnog obaveštavanja poslodavca ili ovlašćenog organa u slučaju neposredne opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, od nastanka štete velikih razmera, odnosno ako postoji neposredna opasnost od uništenja dokaza. Prilikom uzbunjivanja javnosti uzbunjivač je dužan da poštuje pretpostavku nevinosti okrivljenog, pravo na zaštitu podataka o ličnosti, kao i da ne ugrožava vođenje sudskog postupka.

5) Zaštita uzbunjivača i drugih lica

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu, u skladu sa zakonom – ako izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom; ako otkrije informaciju u roku od jedne godine od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od deset godina od dana izvršenja te radnje; ako bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije, poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao i uzbunjivač.

Povezano lice ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem. Pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ima lice koje učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja, ako je lice koje je preduzelo štetnu radnju, pogrešno smatralo da je to lice uzbunjivač, odnosno povezano lice. Lice koje je u vršenju službene dužnosti dostavilo informaciju ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog dostavljanja informacije.

Lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

Lice koje je ovlašćeno za prijem informacije dužno je da, štiti podatke o ličnosti uzbunjivača, odnosno podatke na osnovu kojih se može otkriti identitet uzbunjivača, osim ako se uzbunjivač ne saglasi sa otkrivanjem tih podataka, a u skladu sa zakonom koji uređuje zaštitu podataka o ličnosti. Svako lice koje sazna ovakve podatke, dužno je da štiti te podatke. Lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da prilikom prijema informacije, obavesti uzbunjivača da njegov identitet može biti otkriven nadležnom organu, ako bez otkrivanja identiteta uzbunjivača ne bi bilo moguće postupanje tog organa, kao i da ga obavesti o merama zaštite učesnika u krivičnom postupku. Ako je u toku postupka neophodno da se otkrije identitet

uzbunjivača, lice ovlašćeno za prijem informacije dužno je da o tome, pre otkrivanja identiteta, obavesti uzbunjivača. Ovi podaci ne smeju se saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

6) Zabrana stavljanja uzbunjivača u nepovoljniji položaj

Poslodavac ne sme činjenjem ili nečinjenjem da stavi uzbunjivača u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, a naročito ako se nepovoljniji položaj odnosi na:

- 1) zapošljavanje;
- 2) sticanje svojstva pripravnika ili volontera;
- 3) rad van radnog odnosa;
- 4) obrazovanje, osposobljavanje ili stručno usavršavanje;
- 5) napredovanje na poslu, ocenjivanje, sticanje ili gubitak zvanja;
- 6) disciplinske mere i kazne;
- 7) uslove rada;
- 8) prestanak radnog odnosa;
- 9) zaradu i druge naknade iz radnog odnosa;
- 10) učešće u dobiti poslodavca;
- 11) isplatu nagrade i otpremnine;
- 12) raspoređivanje ili premeštaj na drugo radno mesto;
- 13) nepreduzimanje mera radi zaštite zbog uznemiravanja od strane drugih lica;
- 14) upućivanje na obavezne zdravstvene preglede ili upućivanje na preglede radi ocene radne sposobnosti.

Odredbe opšteg akta kojima se uzbunjivaču uskraćuje ili povređuje pravo, odnosno kojima se ova lica stavljaju u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem, ništave su.

7) Pravo na naknadu štete zbog uzbunjivanja

U slučajevima nanošenja štete zbog uzbunjivanja, uzbunjivač ima pravo na naknadu štete, u skladu sa zakonom koji uređuje obligacione odnose.

8) Pravo na sudsku zaštitu

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu, koja se ostvaruje podnošenjem tužbe za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem nadležnom sudu, u roku od šest meseci od dana saznanja za preduzetu štetnu radnju, odnosno tri godine od dana kada je štetna radnja preduzeta.

9) Uzbunjivanje ako su u informaciji sadržani tajni podaci

Informacija može da sadrži tajne podatke. Pod tajnim podacima iz stava 1. ovog člana smatraju se podaci koji su u skladu sa propisima o tajnosti podataka prethodno označeni kao tajni. Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač je dužan da se prvo obrati poslodavcu, a ako se informacija odnosi na lice koje je ovlašćeno da postupa po informaciji, informacija se podnosi rukovodiocu poslodavca. U slučaju da poslodavac nije u roku od 15 dana postupio po informaciji u kojoj su sadržani tajni podaci, odnosno ako nije odgovorio ili nije preduzeo odgovarajuće mere iz svoje nadležnosti, uzbunjivač se može obratiti ovlašćenom organu. Izuzetno, u slučaju da se informacija odnosi na rukovodioca poslodavca, informacija se podnosi ovlašćenom organu. Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač ne može uzbuniti javnost, ako zakonom nije drugačije određeno. Ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač i druga lica su dužni da se pridržavaju opštih i posebnih mera zaštite tajnih podataka propisanih zakonom koji uređuje tajnost podataka.

10) Zabrana zloupotrebe uzbunjivanja

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja. Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice koje:

- a) dostavi informaciju za koju je znalo da nije istinita;
- b) pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje – traži protivpravnu korist.

Izjavljujem da mi je ovo obaveštenje dostavljeno dana _____2015. godine i da sam

upoznat sa njegovom sadržinom.

potpis radno angažovanog lica

Ovo obaveštenje je sačinjeno u dva primerka od kojih se jedan dostavlja radno angažovanom licu prilikom potpisivanja, a drugi zadržava poslodavac kao dokaz o izvršenom obaveštavanju.