

ДОМ ЗДРАВЉА „РУМА“

Број:

Дана, 8.7.2015. год.

Р У М А

На основу члана 14. став 4. Закона о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“, бр. 128/2014), Дом здравља „Рума“ (даље: Послодавац) запосленог _____ на пословима _____

О Б А В Е Ш Т А В А

О ПРАВИМА ПО ОСНОВУ ЗАКОНА О ЗАШТИТИ УЗБУЊИВАЧА

Закон о заштити узбуњивача (у даљем тексту: Закон) је ступио на снагу 14.12.2014. године, а примењује се од 05.06.2015. године.

Узбуњивање може бити унутрашње, спољашње или узбуњивање јавности.

Унутрашње узбуњивање је откривање информације Послодавцу.

Спољашње узбуњивање је откривање информације овлашћеном органу.

Узбуњивање јавности је откривање информације средствима јавног информисања, путем интернета, на јавним скуповима ии на други начин којим се обавештење може учинити доступном јавности.

Послодавац који има више од 10 запослених дужан је да:

- општим актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања;
- одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

Послодавац је дужан да на видном месту, доступном сваком радно ангажованом лицу, као и на интернет страници послодавца истакне општи акт којим је уређен поступак унутрашњег узбуњивања.

Забрањено је спречавање узбуњивача. Одредба општег акта или појединачног акта којом се спречава узбуњивање је ништаван.

Забрањено је свако чињење или нечињење у вези са узбуњивањем (штетна радња) којим се узбуњивачу или лицу које има право на заштиту као узбуњивач угрожава или повређује право, односно којим се та лица стављају у неповољнији положај.

Узбуњивач има право на заштиту, у складу са законом, ако:

1. изврши узбуњивање код послодавца, овлашћеног органа или јавности на начин прописан законом;
2. открије информацију из члана 2. тачка 1 овог закона (у даљем тексту: информација) у року од једне године од дана сазнања за извршену радњу због које врши узбуњивање, а најкасније у року од десет година од дана извршења те радње;
3. би у тренутку узбуњивања, на основу расположивих података, у истинитост информације, поверовало лице са просечним знањем и искуством као и узбуњивач.

Право на заштиту као узбуњивач, има лице које учини вероватним да је према њему предузета штетна радња, ако је лице које је предузело штетну радњу, погрешно сматрало да је то лице узбуњивач, односно повезано лице.

Лице које тражи податке у вези са информацијом, има право на заштиту као узбуњивач, ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због тражења тих података.

Послодавац, односно лице код послодавца које је овлашћено за пријем информације дужно је да, штити податке о личности узбуњивача, односно податке на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, осим ако се узбуњивач не сагласи са откривањем тих података, а у складу са законом који уређује заштиту података о личности.

Свако лице које сазна податке о личности узбуњивача, односно податке на основу којих се може открити идентитет узбуњивача, дужно је да штити те податке у складу са Законом.

Послодавац, односно лице овлашћено за пријем информације дужно је да приликом пријема информације, обавести узбуњивача да његов идентитет може бити откривен надлежном органу, ако без откривања идентитета узбуњивача не би било могуће поступање тог органа, као и да га обавести о мерама заштите учесника у кривичном поступку.

Ако је у току поступка неопходно да се открије идентитет узбуњивача. Послодавац, односно лице овлашћено за пријем информације дужно је да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

Подаци о личности узбуњивача односно подаци на основу којих се може открити идентитет узбуњивача не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије прописано.

Забрањена је злоупотреба узбуњивања, у свему у складу са Законом.

Информација која је предмет узбуњивања (даље: информација) садржи податке о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено,

опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и и податке ради спречавања штете великих размера.

Информација може да садржи потпис узбуњивача и податке о узбуњивачу.

Послодавац и овлашћени орган дужни су да поступају и по анонимним обавештењима у вези са информацијом, у оквиру својих овлашћења.

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са примљеном информацијом.

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, као да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања штетне радње.

Послодавац не сме предузимати мере у циљу откривања идентитета анонимног узбуњивача.

Поступак унутрашњег узбуњивања започиње достављањем информације послодавцу.

Послодавац је дужан да поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације.

Послодавац је дужан да обавести узбуњивача о исходу поступка по његовом окончању, у року од 15 дана од дана окончања поступка.

Послодавац је дужан да, на захтев узбуњивача, пружи обавештење узбуњивачу о току и радњама предузетим у поступку, као и да омогући узбуњивачу да изврши увид у списе предмета и да присуствује радњама у поступку.

Потупак спољашњег узбуњивања подразумева достављање информације овлашћеном органу која се односи на лица радно ангажована у овлашћеном органу, а ако се узбуњивање односи на руководиоца овлашћеног органа, узбуњивач ће се обратити руководиоцу непосредно надређеног органа.

Овлашћени орган спроводи даљи поступак у свему сагласно одредбама члана 18. Закона.

Јавност се може узбунити, без претходног обавештења послодавца или овлашћеног органа у случају непосредне опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, од настанка штете великих размера, односно ако постоји непосредна опасност од уништења доказа.

Приликом узбуњивања јавности узбуњивач је дужан да поштује претпоставку невиности окривљеног, право на заштиту података о личности, као и да не угрожава вођење судског поступка.

У свим случајевима када информација садржи тајне податке, под којима се подразумевају подаци који су у складу са прописима о тајности података претходно означени као тајни, поступак се спроводи у складу са одредбама члана 20. Закона.

Послодавац не сме чињењем или нечињењем да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са узбуњивањем, а нарочито ако се неповољнији положај односи на:

1. запошљавање;
2. стицање својства приправника или волонтера;
3. рад ван радног односа;
4. образовање, оспособљавање или стручно усавршавање;
5. напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања;
6. дисциплинске мере и казне;
7. услови рада;
8. престанак радног односа;
9. зараду и друге накнаде из радног односа;
10. учешће у добити послодавца;
11. исплату награде и отпремнине;
12. распоређивање или премештај на друго радно место;
13. напредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица;
14. упућивање на обавезне здравствене прегледе ради оцене радне способности.

У случајевима наношења штете због узбуњивања, узбуњивач има право на накнаду штете, у складу са законом који уређује облигационе односе.

Узбуњивач према које је предузета штетна радња у вези са узбуњивањем има право на судску заштиту.

У поступку судске заштите надлежан је виши суд према месту предузимања штетне радње или према месту пребивалишта тужиоца.

Права у поступку се остварују и поступак судске заштите спроводи у складу са одредбама чл. 23. – 31. Закона.

У поступку заштите у вези са узбуњивањем или у поступку из члана 27. Закона могуће је одређивање привремених мера у свему сагласно одредбама чл. 32. – 35. Закона.

Надзор над спровођењем Закона врши инспекција рада, односно управна инспекција, у складу са законима који уређују њихова овлашћења.

Казнене одредбе за прекршаје по овом Закону су утврђене у чл. 37. и 38. Закона.

Ово Обавештење се доставља свим радно ангажованим лицима код Послодавца.

Сагласно члану 17. Закона Министар правде је донео **Правилник** о начину унутрашњег узбуњивања, начину одређивања овлашћеног лица код послодавца, као и другим питањима од значаја за унутрашње узбуњивање код послодавца који има више од десет запослених, који је објављен у „Службеном гласнику РС“ број: 49 од 5.06.2015. године.

Својеручним потписом потврђујем да сам примио овај документ.

у _____

Дана, _____

Запослени

(пуно име и презиме – потпис)

Послодавац

(пуно име и презиме – потпис)