



Република Србија
ОСНОВНИ СУД У СУРДУЛИЦИ
Су I-1-21/2016
07.11.2016.године
СУРДУЛИЦА

У складу са одредбом члана 14.ст.4. Закона о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ бр.128/2014), вф председника Основног суда у Сурдулици, Сузана Димитријевић

ОБАВЕШТАВА ЗАПОСЛЕНЕ
О ПРАВИМА ИЗ ЗАКОНА О ЗАШТИТИ УЗБУЊИВАЧА

Дана 05.06.2015.године почео је да се примењује Закон о заштити узбуњивача („Службени гласник РС“ бр.128/2014, у даљем тексту:Закон), који уређује узбуњивање, поступак узбуњивања, права узбуњивача, обавезе државних и других органа и организација и правних и физичких лица у вези са узбуњивањем, као и друга питања од значаја за узбуњивање и заштиту узбуњивача.

1. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈМОВА

а) УЗБУЊИВАЊЕ је откривање информације 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 ради спречавање штете великих размера.

б) УЗБУЊИВАЧ је физичко лице које изврши узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву.

в) РАДНО АНГАЖОВАЊЕ, у смислу Закона, је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за послодавца.

г) ШТЕТНА РАДЊА је свако чињење или нечињење у вези са узбуњивањем 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.

Законом је забрањено спречавање узбуњивања и предузимање штетне радње у вези са узбуњивањем којом се узбуњивачу или лицу које има право на заштиту као узбуњивач угрожава или повређује право, односно којим се та лица стављају у неповољнији положај.

2. САДРЖИНА ИНФОРМАЦИЈЕ

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 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.

3. ВРСТЕ УЗБУЊИВАЊА

- 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 или на други начин којим се обавештење може учинити доступним јавности. Пре него што се узбуњивач одлучи да узбуни јавност Закон налаже да прво покуша да изврши узбуњивање код послодавца или овлашћеног лица.

4. ПРАВО НА ЗАШТИТУ УЗБУЊИВАЧА

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 информације 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 узбуњивач.

Поред узбуњивача, право на заштиту као узбуњивач имају и:

а) Повезано лице има ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због повезаности са узбуњивачем.

б) Лице које учиви 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.

в) Лице које је у вршењу службене дужности доставило информацију ако учиви вероватним да је према њему предузета штетна радња због достављања информације.

г) Лице које тражи податке у вези са информацијом, ако учини вероватним да је према њему предузета штетна радња због тражених података.

Лице 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 се сагласи са откривањем тог података, а у складу са законом који уређује заштиту података о личности. Свако лице које сазна наведене податке, дужно је да штити те податке.

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, лице овлашћено за пријем информације дужно је да о томе, пре откривања идентитета, обавести узбуњивача.

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

5. УНУТРАШЊЕ УЗБУЊИВАЊЕ

5.1. У случају унутрашњег узбуњивања послодавац је дужан да:

а) у оквиру својих овлашћења, предузме мере ради отклањања утврђених неправилности у вези са информацијом.

б) у оквиру својих овлашћења, заштитити узбуњивача од штетне радње, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица штетне радње.

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

г) свим радно ангажованим лицима достави писмено обавештење о правима из овог закона.

д) одреди лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са узбуњивањем.

5.2. Поступак

Поступак унутрашњег узбуњивања започиње достављањем информације послодавцу.

Послодавац је дужан да:

а) поступи по информацији без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације.

б) обавести узбуњивача о исходу поступка по његовом окончању, у року од 15 дана од дана окончања поступка унутрашњег узбуњивања.

в) 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.

г) уколико има више од десет запослених, општим актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања.

д) да на видном месту, доступном сваком радно ангажованом лицу, као и на интернет страници послодавца ако постоје техничке могућности, истакне општи акт. Одредбе општег акта о поступку унутрашњег узбуњивања морају бити у складу са овим законом и подзаконским актом. Одредбама општег акта не може се умањити обим права или ускратити неко право узбуњивачу из овог закона. Одредбе општег акта које нису у складу са овим законом и прописима донетим на основу овог закона, ништаве су.

6. СПОЉАШЊЕ УЗБУЊИВАЊЕ

Поступак спољашњег узбуњивања започиње достављањем информације овлашћеном органу. Ако се узбуњивање односи на лица радно ангажована у овлашћеном органу, узбуњивач ће се обратити руководиоцу тог органа, а ако се узбуњивање односи на руководиоца овлашћеног органа, узбуњивач ће се обратити руководиоцу непосредно надређеног органа.

Овлашћени орган је дужан да поступи по информацији у року од 15 дана од дана пријема информације. Ако орган коме је достављена информација није надлежан за

поступање у вези са узбуњивањем, проследиће информацију надлежном органу у року од 15 дана од дана пријема и о томе истовремено обавестити узбуњивача.

Ако узбуњивач није дао сагласност да се његов идентитет открије, овлашћени орган који је примио обавештење од узбуњивача, а није надлежан за поступање, дужан је да пре прослеђивања тог обавештења надлежном органу претходно затражи сагласност узбуњивача, ако законом није прописано другачије.

Овлашћени орган је дужан да, на захтев узбуњивача пружи обавештења узбуњивача о току и радњама предузетим у поступку, као и да омогући узбуњивачу да изврши увид у списе предмета и да присуствује радњама у поступку, у складу са законом. Овлашћени орган је дужан да обавести узбуњивача о исходу поступка по његовом окончању, у складу са законом.

7. УЗБУЊИВАЊЕ ЈАВНОСТИ

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.

8. УЗБУЊИВАЊЕ АКО СУ У ИНФОРМАЦИЈИ САДРЖАНИ ТАЈНИ ПОДАЦИ

Законом је посебно регулисан поступак узбуњивања ако су у информацијама садржани тајни подаци. Под тајним подацима сматрају се подаци који су у складу са прописима о тајности података претходно означени као тајни. Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач је дужан да се први обрати послодавцу, а ако се информација односи на лице које је овлашћено да поступа по информацији, информација се подноси руководиоцу послодавца. У случају да послодавац није у року од 15 дана поступио по информацији у којој су садржани тајни подаци, односно ако није одговорио или није предузео одговарајуће мере из своје надлежности, узбуњивач се може обратити овлашћеном органу. У случају да се информација односи на руководиоца послодавца, информација се подноси овлашћеном органу.

Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач не може узбунити јавност, ако законом није другачије одређено. Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач и друга лица су дужни да се придржавају општих и посебних мерра заштите тајних података прописаних законом који уређује тајност података.

9. ЗАБРАЊЕНА ЈЕ ЗЛОУПОТРЕБА УЗБУЊИВАЊА

Злоупотребу узбуњивања врши лице које:

1) достави информацију за коју је знало да није истинита;

2) поред захтева за поступање у вези са информацијом којом се врши

узбуњивање тражи противправну корист.

10. ЗАШТИТА УЗБУЊИВАЧА И НАКНАДА ШТЕТЕ

10.1. Забрана стављања узбуњивача у неповољнији положај

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) услове 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) непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица; 14) упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцено радне способности.

10.2. Накнада штете због узбуњивања

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

10.3. Судска заштита узбуњивача

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

Судска заштита се остварује подношењем тужбе за заштиту у вези са узбуњивањем надлежном суду, у року од шест месеци од дана сазнања за предузету штетну радњу, односно три године од дана када је штетна радња предузета.

У поступку судске заштите надлежан је виши суд према месту предузимања штетне радње или према месту пребивалишта тужиоца. Поступак за судску заштиту у вези са узбуњивањем је хитан.

Тужбом за заштиту у вези са узбуњивањем може се тражити:

- 1) утврђење да је према узбуњивачу предузета штетна радња;
- 2) забрана вршења и понављања штетне радње;
- 3) уклањање последица штетне радње;
- 4) накнада материјалне и нематеријалне штете;
- 5) објављивање пресуде донете по тужби поднетој из наведених разлога у средствима јавног информисања, о трошку туженог.

10.4. Права узбуњивача у посебним поступцима

У тужби за оцену законитости појединачног акта послодавца којим је решавано о правима, обавезама и одговорности узбуњивача по основу рада, по посебним прописима, узбуњивач може истаћи навод да појединачни акт послодавца представља штетну радњу у вези са узбуњивањем. Овај навод може се истаћи у тужби или на припремном рочишту, а после тога само ако подносилац навода учини вероватним да без своје кривице није могао да раније изнесе тај навод. У посебном поступку суд оцењује основаност навода да појединачни акт послодавца представља штетну радњу у вези са узбуњивањем, у складу са овим законом.

