

Na osnovu člana 18 Statuta br. 121/1 od 02.12.1997. godine i člana 16. Zakona o zaštiti uzbunjivača („*Službeni glasnik RS*“ br. 128/2014), a u skladu sa odredbama Pravilnika o načinu unutrašnjeg uzbunjivanja, načinu određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i drugim pitanjima od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca koji ima više od deset zaposlenih („*Službeni glasnik RS*“ br. 49/2015), direktor poslodavca Veterinarskog specijalističkog instituta “Požarevac“ sa sedištem u Požarevcu u ulici Dunavska br.89, donosi

PRAVILNIK O POSTUPKU UNUTRAŠNJEG UZBUNJIVANJA

I

Opšte odredbe o uzbunjivanju

Član 1.

Ovim pravilnikom, pored opštih odredbi o uzbunjivanju, uređuje se način unutrašnjeg uzbunjivanja kod poslodavca Veterinarskog specijalističkog instituta “Požarevac“ (u daljem tekstu: poslodavac i/ili privredno društvo) koji ima više od deset zaposlenih, način određivanja ovlašćenog lica kod poslodavca, kao i druga pitanja od značaja za unutrašnje uzbunjivanje kod poslodavca, sve u skladu sa Zakonom o zaštiti uzbunjivača (u daljem tekstu: Zakon).

Član 2.

U smislu Zakona:

- 1) uzbunjivanje je otkrivanje informacije 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.
- 2) štetna radnja je 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.
- 3) 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.
- 4) radno angažovanje je radni odnos, rad van radnog odnosa, volontiranje, vršenje funkcije, kao i svaki drugi faktički rad za poslodavca.
- 5) uzbunjivanje može biti unutrašnje, spoljašnje ili uzbunjivanje javnosti, i to:
 1. unutrašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije poslodavcu.
 2. spoljašnje uzbunjivanje je otkrivanje informacije ovlašćenom organu.
 3. uzbunjivanje javnosti je otkrivanje informacije sredstvima javnog informisanja, putem interneta, na javnim skupovima ili na drugi način kojim se obaveštenje može učiniti dostupnim javnosti.
- 6) informacija 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 podatke radi sprečavanja štete velikih razmera, a može da sadrži potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču, ako nije anonimno obaveštenje.

Član 3.

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja.

Zabranjeno je preduzimanje štetne radnje.

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

Član 4.

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu, u skladu sa Zakonom, ako:

1) izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom; 2) otkrije informaciju iz člana 2. tačka 1) ovog pravilnika (u daljem tekstu: informacija) 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;

3) bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije, poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao i uzbunjivač.

Član 5.

Pravo na zaštitu kao uzbunjivač ima:

1) povezano lice, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem.

2) 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.

3) lice koje je u vršenju službene dužnosti dostavilo informaciju, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog dostavljanja informacije.

4) lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

Član 6.

Zloupotrebu uzbunjivanja vrši lice koje:

1) dostavi informaciju za koju je znalo da nije istinita;

2) pored zahteva za postupanje u vezi sa informacijom kojom se vrši uzbunjivanje traži protivpravnu korist.

II

Unutrašnje uzbunjivanje

Član 7.

Obaveze, odnosno dužnosti poslodavca su:

- 1) da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzme mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom.
- 2) da, u okviru svojih ovlašćenja, zaštiti uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzme neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje.
- 3) da svim radno angažovanim licima dostavi pismeno obaveštenje o pravima iz Zakona.
- 4) da odredi lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.
- 5) da postupi i po anonimnim obaveštenjima u vezi sa informacijom, u okviru svojih ovlašćenja.
- 6) da ne sme da preduzima mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača.
- 7) da su odredbe opšteg akta kojim uređuje postupak unutrašnjeg uzbunjivanja u skladu sa Zakonom id a se njima ne može umanjiti obim prava ili uskratiti neko pravo uzbunjivača iz Zakona.
- 8) da vodi postupak i postupi po informaciji u svemu u skladu sa Zakonom.

Član 8.

Poslodavac, posebnom odlukom, određuje lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Odgovorno lice je lice kome su kod poslodavca povereni određeni poslovi koji se odnose na upravljanje, poslovanje ili proces rada, ili na vršenje određenih dužnosti.

Sa imenom odgovornog lica poslodavac upoznaje zaposlene i radno angažovana lica kroz dostavljeno pismeno obaveštenje o pravima iz Zakona.

Član 9.

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 podatke iz stava 1. ovog člana, 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.

Podaci iz stava 1. ovog člana ne smeju se saopštiti licu na koje se ukazuje u informaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Član 10.

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 iz stava 1. ovog člana.

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.

Član 11.

Dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, i to pismeno ili usmeno.

Član 12.

Pismeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može se učiniti neposrednom predajom pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, običnom ili preporučenom pošiljkom, kao i elektronskom poštom, u skladu sa zakonom, ukoliko postoje tehničke mogućnosti.

Usmeno dostavljanje informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši se usmeno na zapisnik.

Ukoliko se dostavljanje informacije vrši neposrednom predajom pismena ili usmeno, o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem sastavlja se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, i to prilikom prijema pismena, odnosno prilikom uzimanja usmene izjave od uzbunjivača.

Ukoliko se dostavljanje pismena o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem vrši običnom ili preporučenom pošiljkom, odnosno elektronskom poštom, izdaje se potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem. U tom slučaju se kao datum prijema kod preporučene pošiljke navodi datum predaje pošiljke pošti, a kod obične pošiljke datum prijema pošiljke kod poslodavca.

Ako je podnesak upućen elektronskom poštom, kao vreme podnošenja poslodavcu smatra se vreme koje je naznačeno u potvrdi o prijemu elektronske pošte, u skladu sa Zakonom.

Član 13.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem sadrži: kratak opis činjeničnog stanja o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem; vreme, mesto i način dostavljanja informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem; broj i opis priloga podnetih uz

informaciju o unutrašnjem uzbunjivanju; podatke o tome da li uzbunjivač želi da podaci o njegovom identitetu ne budu otkriveni; podatke o poslodavcu; pečat poslodavca; potpis lica ovlašćenog za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Potvrda o prijemu informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može sadržati potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču, ukoliko on to želi.

Član 14.

Obične i preporučene pošiljke na kojima je označeno da se upućuju licu ovlašćenom za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem kod poslodavca ili na kojima je vidljivo na o motu da se radi o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem može da otvori samo lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Član 15.

U slučaju anonimnih obaveštenja, postupa se u skladu sa Zakonom.

U cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, preduzimaju se odgovarajuće radnje, o čemu se obaveštava poslodavac, kao i uzbunjivač, ukoliko je to moguće na osnovu raspoloživih podataka.

Član 16.

Ako se uzimaju izjave od lica, u cilju provere informacije u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, o tome se sastavlja zapisnik.

Na sadržinu zapisnika, može se staviti prigovor.

Član 17.

Po okončanju postupka sastavlja se izveštaj o preduzetim radnjama u postupku o informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, predlažu mere radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem.

Izveštaj iz stava 1. ovog člana, dostavlja se poslodavcu i uzbunjivaču, o kome se uzbunjivač može izjasniti.

Radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastale u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem mogu da se preduzmu odgovarajuće mere na osnovu izveštaja iz stava 1. ovog člana.

III

Uzbunjivanje javnosti i postupanje sa tajnim podacima

Član 18.

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.

Član 19.

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 od stava 3. ovog člana, 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.

IV

Zaštita uzbunjivača i naknada štete

Član 20.

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.

Član 21.

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

Član 22.

Uzbunjivač prema kome je preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem ima pravo na sudsku zaštitu. Sudska zaštita 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.

U postupku sudske zaštite nadležan je viši sud prema mestu preduzimanja štetne radnje ili prema mestu prebivališta tužioca.

Postupak za sudsku zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem je hitan.

U postupku za sudsku zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem dozvoljena je revizija.

U postupku za sudsku zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem shodno se primenjuju odredbe zakona o parničnom postupku koje uređuju postupak u radnim sporovima, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.

Član 23.

Tužbom za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem može se tražiti:

- 1) utvrđenje daje prema uzbunjivaču preduzeta štetna radnja;
- 2) zabrana vršenja i ponavljanja štetne radnje;
- 3) uklanjanje posledica štetne radnje;
- 4) naknada materijalne i nematerijalne štete;

5) objavlivanje presude donete po tužbi podnetoj iz razloga predviđenih u tač. 1) do 4) ovog stava u sredstvima javnog informisanja, o trošku tuženog.

Tužbom iz stava 1. ovog člana ne može se pobijati zakonitost pojedinačnog akta poslodavca kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog po osnovu rada.

Član 24.

U tužbi za ocenu zakonitosti pojedinačnog akta poslodavca kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornosti uzbunjivača po osnovu rada, po posebnim propisima, uzbunjivač može istaći navod da pojedinačni akt poslodavca predstavlja štetnu radnju u vezi sa uzbunjivanjem.

Navod iz stava 1. ovog člana može se istaći u tužbi ili na pripremnom ročištu, a posle toga samo ako podnosilac navoda učini verovatnim da bez svoje krivice nije mogao da ranije iznese taj navod.

U posebnom postupku sud ocenjuje osnovanost navoda da pojedinačni akt poslodavca predstavlja štetnu radnju u vezi sa uzbunjivanjem, u skladu sa ovim zakonom.

Član 25.

Sud pred kojim se vodi postupak za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem dužan je da na pripremnom ročištu, odnosno prvom ročištu za glavnu raspravu, ukaže strankama na mogućnost za vansudsko rešavanje spora putem posredovanja ili na drugi sporazuman način.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem, na tuženom je teret dokazivanja da štetna radnja nije u uzročnoj vezi sa uzbunjivanjem.

U postupku za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem sud može utvrđivati činjenice i kada one među strankama nisu sporne, a može i samostalno istraživati činjenice koje ni jedna stranka nije iznela u postupku, ako oceni da je to od značaja za ishod postupka.

Ako tuženi ne dođe na ročište za glavnu raspravu, a uredno je pozvan, sud može da održi ročište i bez prisustva tuženog, kao i da odluči na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja na ročištu.

Član 26.

U postupku zaštite u vezi sa uzbunjivanjem ili u postupku iz člana 27. Zakona sud koji vodi postupak može odrediti privremenu meru u skladu sa zakonom kojim se uređuje izvršenje i obezbeđenje.

Predlog za određivanje privremene mere može se podneti pre pokretanja sudskog postupka, za vreme trajanja sudskog postupka kao i po okončanju sudskog postupka, sve dok izvršenje ne bude sprovedeno.

U toku postupka sud može i po službenoj dužnosti da odredi privremenu meru.

Sud nadležan za postupanje po tužbi za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem, nadležan je da odlučuje i o predlogu za određivanje privremene mere koji je podnet pre pokretanja sudskog postupka.

Prilikom određivanja privremene mere iz predhodnog stava ovog člana sud će odrediti i rok u kome se mora podneti tužba pred nadležnim sudom vodeći računa o rokovima određenim posebnim propisima za podnošenje tužbe.

Predlogom za određivanje privremene mere može se zahtevati da sud odloži pravno dejstvo akta, zabrani vršenje štetne radnje, kao i da naloži otklanjanje posledice prouzrokovane štetnom radnjom.

O predlogu za određivanje privremene mere sud će odlučiti u roku od osam dana od dana prijema predloga.

Protiv odluke o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba.

V Završne odredbe

Član 27. Ovaj pravilnik istaći na vidnom mestu dostupnom svakom zaposlenom i radno angažovanom licu, kao i na internet stranici poslodavca.

Član 28.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

Delovodni broj :486

23.11.2015.godine

