

Број 16135

30.11.2015

КРАГУЈЕВАЦ

На основу члана 14. ст. 4. Закона о заштити узбуњивача („Сл.гласник РС“ бр. 128/2014), в.д.директора ЈКП“Водовод и канализација“ Крагујевац, доставља

ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРАВИМА ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ ЗАКОНА О ЗАШТИТИ УЗБУЊИВАЧА

Законом о заштити узбуњивача уређује се узбуњивање, поступак узбуњивања, права узбуњивача, обавеза 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.

Узбуњивање у смислу Закона подразумева откривање информације која 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 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.

Узбуњивач у смислу Закона, 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.

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.

Узбуњивање може бити унутрашње, спољашње или узбуњивање јавности.

Унутрашње узбуњивање је откривање информације послодавцу. Достављање информације у вези са унутрашњим узбуњивањем, врши се лицу овлашћеном за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем, у складу са општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да одреди лице овлашћено за пријем информација и вођење поступка у вези са узбуњивањем. 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 присуствује радњама у поступку.

Спољашње узбуњивање је откривање информације овлашћеном органу. Поступак спољашњег узбуњивања започиње достављањем информације овлашћеном органу.

Узбуњивање јавности и откривање информације средствима јавног информисања, путем интернета, на јавним скуповима или на други начин, којим се обавештење може учинити доступно јавности.

Узбуњивач има право на заштиту, у складу са Законом : ако изврши узбуњивање код послодавца, овлашћеног органа или јавности, ако открије информацију у року од једне године од дана сазнања за извршену радњу због које врши узбуњивање, а најкасније у року од 10 година од дана извршења те радње. 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 не сагласи са откривањем тих података, а у складу са Законом који уређује заштиту података о личности. Свако лице које сазна овакве 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. Ови подаци не смеју се саопштити лицу на које се указује у информацији, ако посебним законом није другачије прописано.

Забрањено је спречавање узбуњивања и предузимање штетне радње. Послодавац не сме чињењем или нечињењем да стави узбуњивача у неповољнији положај у вези са узбуњивањем, а нарочито ако се неповољнији положај односи на : запошљавање, стицање својства приправника или волонтера, рад ван радног односа, образовање, оспособљавање или стручно усавршавање, напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања, дисциплинске мере и казне, услове рада, престанак радног односа, зараде и друге накнаде из радног односа, учешће у добити послодавца, исплату награде и отпремнине, распоређивање или премештај на друго радно место, непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица, упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцене радне способности. Одредбе општег акта којима се узбуњивачу ускраћује или повређује право, односно којима се ова лица ставају у неповољнији положај у вези са узбуњивачем, ништаве су.

Забрањена је злоупотреба узбуњивања. У случајевима доношења штете због узбуњивања, узбуњивач има право на накнаду штете.

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

Законом је такође прописано узбуњивање ако су у информацији садржани тајни подаци. Ако су у информацији садржани тајни подаци, узбуњивач и друга лица су дужни да се придржавају општих и посебних мера заштите, тајних података прописаних Законом, који уређује тајност података.



В.Д.ДИРЕКТОР-а,

Небојна Јаковљевић, дипл.еиц.

Изјављујем да ми је ово обавештење достављено дана _____ године и да сам упознат са његовом садржином.

ЗАПОСЛЕНИ,
