

## ЗАХТЕВ ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА ПОСРЕДОВАЊА У ЦИЉУ СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

\_\_\_\_\_ (назив послодавца)  
\_\_\_\_\_ (седиште)  
\_\_\_\_\_ (одговорно лице код послодавца)

У складу са чланом 13. Закона о спречавању злостављања на раду (даље: Закон) и чланом 19. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (даље: Правилник) подносим

ЗАХТЕВ ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА ПОСРЕДОВАЊА У ЦИЉУ СПРЕЧАВАЊА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ а у вези понашања и поступања \_\_\_\_\_ (име и презиме, радно место/послови).

Запослен/а сам на радном месту (пословима) \_\_\_\_\_ (послови, организациона јединица) према уговору о раду број \_\_\_\_\_.

Запослени \_\_\_\_\_ (име и презиме) је у дужем временском периоду, у више наврата, континуирано и планирано, извршио више радњи које би се могле сматрати злостављањем на раду у смислу члана 6. Закона и члана 12. Правилника (изабрати она понашања која одговарају радњама злостављања које су извршене; уз сваку радњу злостављања описати на који начин ју је злостављач извршио):

- 1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања, као што су:
  - неоправдано и намерно онемогућавање запосленог да изнесе своје мишљење, као и неоправдано прекидање запосленог у говору,
  - обраћање уз вику, претњу и вређање,
  - узнемиравање запосленог путем телефонских позива и других средстава за комуникацију, ако то није у вези са радним процесом и послом који запослени обавља,
  - друга истоврсна понашања;
- 2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа, као што су:
  - игнорисање присуства запосленог, односно запослени се намерно и неоправдано изолује од других запослених тако што се избегава и прекида комуникација са њим,
  - неоправдана физичка изолација запосленог из радне околине,
  - неоправдано одузимање запосленом средстава потребних за обављање посла;
  - неоправдано непозивање на заједничке састанке,
  - неоправдана забрана комуницирања са запосленим,
  - друга истоврсна понашања;
- 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:
  - вербално нападање, исмејавање, оговарање, измишљање прича, ширење неистина о запосленом уопште и у вези са његовим приватним животом,
  - негативно коментарисање личних карактеристика запосленог,
  - имитирање гласа, гестова и начина кретања запосленог,
  - понижававање запосленог погрдним и деградирајућим речима,
  - друга истоврсна понашања;
- 4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што су:
  - неоправдане сталне критике и омаловажавања резултата рада запосленог,
  - недавање радних задатака запосленом које није оправдано потребама процеса рада,
  - неоправдано онемогућавање запосленог да извршава радне задатке,
  - давање понижавајућих радних задатака којих су испод нивоа знања и квалификација,
  - давање тежких задатака или оних који су изнад нивоа знања и квалификација;
  - одређивање непримерених рокова за извршење радних задатака,
  - честа промена радних задатака или неоправдана прекидања у раду, која нису условљена процесом рада,
  - неоправдано прекомерно надзирање рада,
  - намерно и неоправдано ускраћивање или задржавање информација које су у вези с послом,
  - манипулисање са садржином и пословним циљевима запосленог,

- злонамерно, односно злоупотребом овлашћења давање радних задатака који нису у вези са пословима за које је запослени радно ангажован,
- неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених,
- неоправдано и намерно искључивање запосленог из образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених,
- друга истоврсна понашања;

5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог, као што су:

- неоправдане сталне претње (нпр. раскидом радног односа, односно отказом уговора о раду или другог уговора) и притисци којима се запослени држи у сталном страху,
- претња да ће се против запосленог применити физичка сила,
- физичко узнемиравање које нема елементе кривичног дела,
- намерно изазивање конфликта и стреса,
- друга истоврсна понашања;

6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем, као што су:

- понижавајући и непримерени коментари и поступци сексуалне природе,
- покушај или извршење непристојног и нежељеног физичког контакта,
- навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећавање награде, претњу или уцену,
- друга истоврсна понашања.

О горе наведеним известио/ла сам \_\_\_\_\_ (име и презиме надређеног запосленог) дана \_\_\_\_\_ године.

Напомињем да за све горенаведене облике понашања имам адекватне доказе. Од доказа прилажем следеће:

1. \_\_\_\_\_,
2. \_\_\_\_\_,
3. \_\_\_\_\_.

*(као доказ се може приложити било који релевантан документ, преписка - укључујући и електронску пошту, медицинска документација, сведоци; као доказ може служити и дневник који води запослени - жртва злостављања).*

Предлажем да се у својству сведока позову следећи запослени:

1. \_\_\_\_\_,
2. \_\_\_\_\_,
3. \_\_\_\_\_.

У _____ дана _____ године	ЗАПОСЛЕНИ _____
---------------------------	--------------------