

Jun 2015.

Fokus: Zakon o zaštiti uzbunjivača

Dana 05.06.2015. godine počeo je da se primenjuje Zakon o zaštiti uzbunjivača („Službeni glasnik RS“ br. 128/14), koji je stupio na snagu 04.12.2014. godine (u daljem tekstu: „**Zakon**“).

Uspostavljanje efikasne i delotvorne zaštite uzbunjivača, odnosno lica koja prijavljuju korupciju i druge oblike zloupotreba i nezakonitog postupanja je obaveza koju je Republika Srbija preuzela na osnovu potvrđenih međunarodnih ugovora i jedan od ciljeva postavljenih Nacionalnom strategijom za borbu protiv korupcije i pratećim Akcionim planom.

Uzbunjivanje je Zakonom definisano kao otkrivanje informacija 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.

Zakon razlikuje tri vrste uzbunjivanja:

- **unutrašnje** – otkrivanje informacije poslodavcu;
- **spoljašnje** - otkrivanje informacije ovlašćenom državnim organu;

- **uzbunjivanje javnosti** – otkrivanje informacija putem sredstava javnog informisanja, putem interneta, na javnim skupovima ili na drugi način kojim se obaveštenje može učiniti dostupnim javnosti. Uzbunjivanje javnosti bez prethodnog obaveštavanja poslodavca ili ovlašćenog organa može da se vrši samo u izuzetno opravdanim okolnostima predviđenim Zakonom (npr. u slučaju neposredne opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost itd.). Takođe, ako su u informaciji sadržani tajni podaci, uzbunjivač ne može uzbuniti javnost, osim ako je zakonom drugačije propisano.

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu u skladu sa Zakonom ukoliko: (i) izvrši uzbunjivanje kod poslodavca, ovlašćenog organa ili javnosti na način propisan zakonom, (ii) otkrije informaciju u roku od godinu od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od deset godina od dana izvršenja te radnje i (iii) pod uslovom da je informacija koja se otkriva takva da bi u trenutku uzbunjivanja, na osnovu raspoloživih podataka, u istinitost informacije poverovalo lice sa prosečnim znanjem i iskustvom kao uzbunjivač.

Zakonom su zaštićeni kako uzbunjivač, odnosno svako fizičko lice koje vrši 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, tako i određene kategorije lica koja nisu uzbunjivači u smislu Zakona, i to: (i) povezano lice, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem, (ii) lice koje učini verovatnim da je prema njemu neko lice preduzelo štetnu radnju zato što je pogrešno smatralo da je to lice uzbunjivač, odnosno sa njim povezano lice (iii) lice koje u vršenju službene dužnosti dostavi odgovarajuću informaciju ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog dostavljanja informacije. i (iv) lice koje traži podatke u vezi sa odgovarajućom informacijom, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

Prilikom otkrivanja informacije, uzbunjivač nije dužan da otkrije svoj identitet, odnosno uzbunjivanje se može vršiti i anonimno. Ukoliko je uzbunjivač dostavio svoje lične podatke, Zakonom je posebno predviđeno da se podaci o ličnosti uzbunjivača štite u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti, te da isti mogu biti otkriveni nadležnom organu samo u izuzetnim slučajevima ako postupanje tog organa ne bi bilo moguće bez otkrivanja ličnih podataka uzbunjivača.

Posebne obaveze Poslodavca

Poslodavci imaju posebne dužnosti kada je zaštita uzbunjivača u pitanju. Zakon pruža

zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem ne samo zaposlenima, već svim radno angažovanim licima kod poslodavca, što uključuje i lica koja obavljaju rad van radnog odnosa, volontere, lica koja obavljaju određenu funkciju, kao i lica koja obavljaju faktički rad za poslodavca.

Poslodavci najpre imaju obavezu da svim radno angažovanim licima dostave pisano obaveštenje o pravima koja imaju u skladu sa Zakonom, kao i da odrede lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

Poslodavci koji imaju više od deset zaposlenih dužni su da, najkasnije do 04.12.2015. godine, donesu opšti akt kojim će urediti postupak uzbunjivanja i isti istaknu na vidnom mestu kao i na svojoj internet stranici ako za to imaju tehničke mogućnosti. Odredbe opšteg akta o postupku uzbunjivanja kod poslodavca moraju biti u skladu sa Zakonom i Pravilnikom 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*) koji je stupio na snagu 13.06.2015. godine.

Poslodavci su dužni da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzmu mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom. Takođe su dužni da zaštite uzbunjivača od štetne radnje, kao i da preduzmu neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja njenih posledica.

Zakonom je izričito propisana zabrana za poslodavca da činjenjem ili nečinjenjem stavi uzbunjivača ili sa njim povezano lice u nepovoljniji položaj (npr. u vezi sa zapošljavanjem, napredovanjem na poslu, određivanju disciplinske kazne i mere, uslovima rada, zaradom i drugim primanjima, prestankom radnog odnosa i drugo). U tom smislu, posebno je navedeno da su ništave odredbe opšteg akta kojima se uzbunjivaču uskraćuje ili povređuje pravo, odnosno kojima se stavlja u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem.

Sudska zaštita uzbunjivača

Uzbunjivač kome je ugroženo ili povređeno pravo ili je stavljen u nepovoljniji položaj u vezi sa uzbunjivanjem može nadležnom sudu podneti tužbu za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem, u roku od šest meseci od dana saznanja za preduzetu štetnu radnju, odnosno u roku od tri godine od dana kada je štetna radnja preduzeta.

Pre pokretanja ili u toku sudskog postupka uzbunjivač može predlogom za određivanje privremene mere zahtevati da sud odloži pravno dejstvo akta, zabrani vršenje štetne radnje, kao i da naloži otklanjanje posledice prouzrokovane štetnom radnjom. U toku postupka sud može i po službenoj dužnosti da odredi privremenu meru.

Zakon sadrži i posebna pravila o obrnutom teretu dokazivanja prema kome uzbunjivač treba da učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja u vezi sa uzbunjivanjem, a poslodavac ili ovlašćeni organ su dužni da dokažu da štetna radnja

nije u uzročnoj vezi sa uzbunjivanjem. Ovaj postupak je hitan i sudu su data šira ovlašćenja u smislu da isti može da utvrđuje činjenice koje među strankama nisu sporne ili da sam istražuje činjenice koje nije iznela nijedna stranka u postupku, ako oceni da je to od značaja za ishod postupka.

Kazne u slučaju kršenja Zakona

Kršenje odredaba Zakona, uključujući i odredbe kojim je propisana obaveza poslodavaca da svim radno angažovanim licima dostave pisano obaveštenje o pravima koja imaju u skladu sa Zakonom, da odrede lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem, kao i obaveza poslodavaca koji imaju više od deset zaposlenih da donesu i istaknu na vidnom mestu opšti akt kojim će urediti postupak uzbunjivanja, sankcionisano je kao prekršaj.

Zakonom su predviđene novčane kazne u rasponima koji variraju u zavisnosti od toga da li je povredu Zakona učinio poslodavac sa svojstvom pravnog lica (novčana kazna od 50.000 – 500.000 dinara za pravno lice i novčana kazna od 10.000 do 100.000 dinara za odgovorno lice u pravnom licu) ili preduzetnik (novčana kazna od 20.000 do 200.000 dinara).

*Odricanje od odgovornosti: Tekst u prilogu šalje se kao opšte uputstvo i ne predstavlja pravni savet.
Copyright Cvetkovic, Skoko & Jovicic 2015.*