

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.

### **Узбуњивање ако су у информацији садржани тајни подаци**

#### **Члан 22.**

Информација може да садржи тајне податке.

Под тајним подацима из става 1. овог члана 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 прво обрати Послодавцу, а ако се информација односи на Овлашћено лице информација се подноси руководиоцу Послодавца.

У случају да Послодавац није у року од петнаест 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 надлежном органу.

Изузетно од става 3. овог члана, у случају да се информација односи на руководиоца Послодавца, информација се подноси надлежном 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 мера заштите тајних података прописаних законом који уређује тајност података.

### **Забрана стављања узбуњивача у неповољнији положај и накнада штете**

#### **Члан 23.**

Послодавац је дужан да, у оквиру својих овлашћења, заштити узбуњивача од штетне радње, као и да предузме неопходне мере ради обустављања штетне радње и отклањања последица 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:

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 оцене радне способности.

#### **Члан 24.**

Забрањено је предузимати штетне радње.

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

#### **Судска заштита узбуњивача**

#### **Члан 25.**

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.

#### **Завршна одредба**

#### **Члан 26.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама и интернет страници Послодавца.

Директор

Стеван Лугоња, дипл. економиста



Јавно комунално предузеће  
„Паркинг сервис“ Нови Сад  
Нови Сад, Филипа Вишњића 47  
Број 2015-0-2117/1  
Дана: 12. новембра 2015. године

Објављено на огласним таблама  
и интернет страници  
Јавног комуналног предузећа  
„Паркинг сервис“ Нови Сад  
дана 16. новембра 2015. године