

PORSCHE INTER AUTO S DOO

br. 01/19

04.01.2019. god.  
BEOGRAD, Zrenjanin / 11. okt. 11

Privredno društvo „PORSCHE INTER AUTO S“ d.o.o

Beograd

## PRAVILNIK O ZAŠTITI UZBUNJIVAČA

Beograd  
Decembar 2018.

Na osnovu člana 39. Zakona o zaštiti uzbunjivača (Sl. glasnik RS br. 128/2014) i Grupne procedure GR 03 kojim je uređen sistem uzbunjivanja u okviru Porsche Holding-a i Volkswagen koncerna, direktori privrednog društva "Porsche Inter Auto S" d.o.o. Beograd („Poslodavac“), dana 26.12.2018. godine donose:

## **PRAVILNIK O ZAŠTITI UZBUNJIVAČA**

### **Osnovne odredbe**

#### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuje se uzbunjivanje, postupak uzbunjivanja, prava uzbunjivača, obaveza zaposlenih u vezi sa uzbunjivanjem, kao i druga pitanja od značaja za uzbunjivanje i zaštitu uzbunjivača, izmene ovog Pravilnika i druga pitanja povodom uzbunjivanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

#### **Član 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primenjuju se i obavezuju sve zaposlene kod poslodavca.

#### **Član 3.**

Ovaj Pravilnik, ne može da sadrži odredbe kojima se uzbunjivaču umanjuje obim prava ili uskraćuje neko pravo od prava koja su utvrđena zakonom i drugim propisima.

#### **Član 4.**

U smislu ovog Pravilnika, a u skladu sa zakonom i grupnom procedurom GR 03, pojedini izrazi imaju sledeće značenje:

- 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, te kršenje pravila u smislu grupne procedure GR 03 što podrazumeva pored gore navedenih povreda zakona i interne povrede pravila (posebno načela o ponašanju Code of conduct ili obaveze po ugovoru o radu) od strane zaposlenih koje čine u vezi sa ili povodom njihove delatnosti vezane za Porsche Holding i Volkswagen koncern;
- 2) "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;
- 3) "odgovorno lice" je lice kome su u pravnom licu povereni određeni poslovi koji se odnose na upravljanje, poslovanje ili proces rada, kao i lice koje u državnom organu, organu teritorijalne autonomije i jedinice lokalne samouprave vrši određene dužnosti;
- 4) "radno angažovanje" je radni odnos, rad van radnog odnosa, volontiranje, vršenje funkcije, kao i svaki drugi faktički rad za poslodavca;
- 5) "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.

6) Grupna procedura GR 03 Sistem uzbunjivanja je interni akt koji uređuje procedure zaštite uzbunjivača u okviru Porsche Holding-a.

7) "Teško kršenje pravila" obuhvata činjenična stanja kod kojih je došlo do kršenja etičkih osnovnih vrednosti društva u značajnoj meri, ili ponašanja nasuprot obavezama koje može da uzrokuje veliku finansijsku štetu za društvo i Volkswagen koncern u celini ili jednu od njegovih kompanija, tako da se time ozbiljno umanjuju interesi Volkswagen koncerna. Svaki slučaj zahteva konkretnu pojedinačnu analizu.

Jake indicije za teško kršenje pravila postoje posebno kod:

- značajnih kršenja od strane zaposlenih od višeg nivoa uprave i iznad,
- očekivanog sankcionisanja preduzeća (na primer značajne novčane kazne zbog prekršaja protiv suzbijanja pranja novca i sprečavanja finansiranja terorizma, zabrana poslova sa državnim organima, suspenzija licenci za poslovanje),
- značajnog i trajnog ugrožavanja ugleda preduzeća,
- krivičnih dela, posebno krivičnih dela u oblasti privrede, poreza i životne okoline,
- finansijski gubici za preduzeće preko 5.000.000 €,
- organizovana zavera da se počini prekršaj koja uključuje više ljudi,
- sistematsko iskorišćavanje struktura preduzeća radi višestrukog kršenja Zakona,
- povreda obaveza u sadejstvu sa javnim funkcionerima i državnim organima,
- kršenje ljudskih prava (UN Povelja ljudskih prava, zabrana rada dece).

8) Drugo kršenje pravila je svako kršenje pravila koje nije teško kršenje pravila. I utvrđena druga kršenja sankcionišu se adekvatno i mogu takođe da dovedu do otkaza.

9) Need to know princip je princip prema kojem se sa prijavama, ispitivanjem i sankcijama u slučaju kršenja pravila, postupa tako da je broj osoba koje su informisane o prijavi, osobama koje su umešane, obradom i rezultatima, kao i podaci kojima te osobe imaju pristup, ograničen na apsolutno neophodne, osim ako drugačije nije predviđeno procedurom GR 03 ili Zakonom.

### Načela postupka uzbunjivanja

#### Član 5.

1) Fer postupak - Kod ispitivanja prijave uzbunjivača važi princip fer postupka. Za svrhe istrage uzimaju se u obzir samo informacije koje su pribavljene legalnim putem, što obuhvata i naknadna odobrenja. Imenovani moraju da budu tretirani fer i sa poštovanjem.

2) Pretpostavka nevinosti - Istrage se sprovode neutralno i objektivno uz poštovanje pretpostavke nevinosti - kao i kod postojanja osnova koji opterećuju imenovana lica, ispituju se i one koje mogu da ih rasterete.

3) Zaštita uzbunjivača - Uzbunjivači se štite. Iskazi uzbunjivača se tretiraju poverljivo. Njihov identitet se, ako to ne žele i ako Zakon dozvoljava, ne obelodanjuje. Uzbunjivači koji dožive neprijatnosti zbog dojava, treba da se obrate kancelariji za regulisanje dojava. Ometanja ili neprijateljstva prema uzbunjivačima kao i represalije protiv uzbunjivača se neće tolerisati i biće istraženi i eventualno sankcionisani u skladu sa grupnom procedurom GR 03 koja uređuje zaštitu uzbunjivača u okviru Porsche Holding-a i Volkswagen koncerna. Uzbunjivači bi trebalo da otkriju svoj identitet kako bi omogućili pitanja koja bi mogla biti od pomoći za istrage. Ako zahtevaju da se njihov identitet ne oda drugim službama Porsche Holding-a i Volkswagen koncerna, onda će to biti obezbeđeno. Moguće su i anonimne prijave – osim ako to ne zabranjuje primenjivo pravo. Centralna kancelarija za regulisanje dojava i ombudsmani ih primaju u jednakoj meri i obrađuju ih. U načelu, uzbunjivač će biti, osim ako nije anonimna, informisan o tome, da li je posle ukazivanja na prekršaj isti utvrđen. Ko nekog u neznanju okrivljuje da je prekršio pravila, on sam krši pravila što će prema proceduri GR 03 biti ispitano i eventualno sankcionisano.

4) Proporcionalnost - Ispitivanja su u okvirima predmeta tih ispitivanja. Ne sprovode se ispitivanja koja nisu zasnovana na sumnji. Mere ispitivanja poštuju načelo proporcionalnosti, odn. moraju da budu pogodne i adekvatne, da bi ispunile svrhu ispitivanja.

Sprovođenje ispitivanja - Za sprovođenje ispitivanja važe direktive i radna uputstva jedinica za ispitivanje odn. određenih službi. Kršenja pravila o kojima su informisane jedinice za ispitivanje odn. određene službe, moraju da budu saopštena i kancelariji za regulisanje dojava, ako bi pre ili za vreme ispitivanja pala sumnja na teško kršenje pravila.

5) Pravo na saslušanje, informacije imenovanih lica - Imenovana lica će u okviru ispitivanja biti informisana o ispitivanju koje se sprovodi protiv njih, ako je to moguće bez ugrožavanja svrhe ispitivanja. Imenovana lica će najkasnije pre završetka ispitivanja imati prilike da se izjasne o kršenju pravila koja im se stavljaju na teret. Stavovi će biti uzeti u obzir. Ako ispitivanja u ranom stadijumu pokažu da nije utvrđeno kršenje pravila, onda može da se odustane od informacije i mogućnosti izjašnjavanja imenovanog lica, ako je to moguće sa aspekta zaštite podataka. U okviru Need-to-know-principa rukovodeći kadrovi imenovanog lica će za vreme ispitivanja biti samo informisani ako je to neophodno za razjašnjavanje činjeničnog stanja. Posle utvrđivanja izveštaja o ispitivanju, koordinator ili nadležno odeljenje za kadrove će se pobrinuti za propisno informisanje onih lica kod kojih su utvrđena kršenja pravila.

6) Pravo na pomoć - Imenovana lica imaju pravo da se u svakom trenutku, za vreme ispitivanja, posavetuju sa članom nadležnog zastupništva zaposlenih ili sa advokatom i da imaju pratnju prilikom intervjua. Pritom, pravo Volkswagen koncerna da utvrdi vremenski plan za ispitivanje ostaje netaknuto. Troškove advokata po pravilu preuzima imenovano lice.

7) Poverljivost i držanje u tajnosti - Zaposleni upoznati sa obradom dojava i ispitivanja moraju da se odnose, u pogledu drugih lica, poverljivo prema informacijama koje su dobili. To posebno važi za lične podatke. Druga lica smeju da informišu samo uz striktno poštovanje Need-to-know-principa ili ako je to izričito predviđeno u proceduri GR 03.

8) Princip legalnosti - Ne postoji procena da li se dojava obrađuju i ispitivanja sprovode i da li se kod utvrđenog kršenja pravila sprovodi neophodno sankcionisanje.

9) Rehabilitacija - Ako je rezultat ispitivanja takav da nije utvrđeno kršenje pravila, imenovani će po želji biti podržan u razjašnjavanju od strane željene službe, i to u svom poslovnom okruženju, u pogodnom i prikladnom obliku, da bi se sprečilo da se ugrozi njegov ugled. Posebno, imenovani određuje u ovom slučaju da li treba da bude informisan pretpostavljeni, ako još nije došao do saznanja. Po želji imenovanog, njegov pretpostavljeni ili neki drugi rukovodeći kadar pojašnjava da je imenovani neopravdano izazvao sumnju.

10) Obaveze sudelovanja - Sve kompanije koncerna i zaposleni se obavezuju da podrže ispitivanja u punom obimu. U to posebno spada kompletno pružanje dokumenata na uvid i izdavanje sveobuhvatnih i istinitih obaveštenja. Ometanje ili sprečavanje ispitivanja, posebno vršenje uticaja na svedoke i skrivanje ili manipulacija sa dokumentacijom nije dozvoljena i takođe se istražuje i sankcioniše kao kršenje pravila.

#### **Opšte odredbe o uzbunjivanju i pravu na zaštitu** **Član 5.**

Zabranjeno je sprečavanje uzbunjivanja.

Zabranjeno je preduzimanje štetne radnje.

#### **Pravo na zaštitu uzbunjivača** **Član 6.**

Uzbunjivač ima pravo na zaštitu, u skladu sa ovim Pravilnikom, ako:

1) izvrši uzbunjivanje kod poslodavca;

2) otkrije informaciju o kršenju propisa, kršenju ljudskih prava, vršenju ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, opasnosti po život, javno zdravlje, bezbednost, životnu sredinu, radi sprečavanja štete velikih razmera (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.

### **Zaštita povezanih lica**

#### **Član 7.**

Povezano lice ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog povezanosti sa uzbunjivačem.

### **Pravo na zaštitu zbog pogrešnog označavanja uzbunjivača**

#### **Član 8.**

Pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ima lice koji 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.

### **Pravo na zaštitu zbog traženja informacije**

#### **Član 9.**

Lice koje traži podatke u vezi sa informacijom, ima pravo na zaštitu kao uzbunjivač, ako učini verovatnim da je prema njemu preduzeta štetna radnja zbog traženja tih podataka.

### **Zaštita podataka o ličnosti uzbunjivača**

#### **Član 10.**

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.

### **Zabrana zloupotrebe uzbunjivanja**

#### **Član 11.**

Zabranjena je zloupotreba uzbunjivanja.

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.

### **Sadržina informacije Član 12.**

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 te kršanje pravila u smislu grupne procedure GR 03 što podrazumeva pored gore navedenih povreda zakona i interne povrede pravila (posebno načela o ponašanju Code of conduct ili obaveze po ugovoru o radu) od strane zaposlenih koje čine u vezi sa ili povodom njihove delatnosti vezane za Porsche Holding i Volkswagen koncern.

Informacija može da sadrži potpis uzbunjivača i podatke o uzbunjivaču.

Poslodavac i ovlašćeni organ dužni su da postupaju i po anonimnim obaveštenjima u vezi sa informacijom, u okviru svojih ovlašćenja.

### **Obaveze poslodavca Član 13.**

Poslodavac je dužan da, u okviru svojih ovlašćenja, preduzme mere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti u vezi sa informacijom.

Poslodavac je dužan 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.

Poslodavac ne sme preduzimati mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača.

Poslodavac je dužan da odredi lice ovlašćeno za prijem informacije i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem.

### **Postupak Član 14.**

Postupak 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.

Poslodavac će imenovati lice koje je ovlašćeno za prijem informacija.

Lice koje je ovlašćeno za prijem informacija će bez odlaganja prijavu uzbunjivača proslediti Centralnoj kancelariji Porsche Holdinga i Ombudsmanima Porsche Holdinga radi daljeg postupanja. Centralna kancelarija za regulisanje dojava nadležna je za obradu svih dojava. Ombudsmani postavljeni u Volkswagen koncernu imaju zadatak da prime dojave o mogućim kršenjima pravila od strane zaposlenih i da ih provere u pogledu verodostojnosti, da eventualno razgovaraju sa uzbunjivačem i da proslede

dojavu, u dogovoru sa uzbunjivačem, centralnoj kancelariji za regulisanje dojava. Ovo se obavlja u anonimnoj formi, ako to želi uzbunjivač.

Postupanje Centralne kancelarije regulisano je grupnom procedurom GR 03 koja uređuje sistem zaštite uzbunjivača u okviru Porsche Holdinga.

Centralna komisija u skladu sa navedenom procedurom sprovodi ispitivanje kršenja pravila, te formira izveštaj koji u slučaju utvrđenog kršenja prosleđuje disciplinskoj komisiji. Kod utvrđenih teških kršenja pravila od strane zaposlenih disciplinska komisija odlučuje na osnovu izveštaja o ispitivanju i preporuke sankcija centralne kancelarije za regulisanje dojava, uz poštovanje grupne procedure GR 03 o sankcijama.

#### **Informisanje uzbunjivača Član 15.**

Na zahtev uzbunjivača, poslodavac je dužan da 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.

Poslodavac je dužan da obavesti uzbunjivača o ishodu postupka po njegovom okončanju, u roku od 15 dana od dana okončanja postupka.

Po okončanju postupka ovlašćeno lice:

- Preuzima od Centralne kancelarije izveštaj o preduzetim radnjama u postupku i informaciji u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem;
- Sprovodi mere uz odluku uprave radi otklanjanja uočenih nepravilnosti i posledica štetne radnje nastalih u vezi sa unutrašnjim uzbunjivanjem, kao i disciplinske mere protiv lica koje je izvršilo povredu pravila u skladu sa preporukama disciplinske komisije.

#### **Uzbunjivanje javnosti Član 16.**

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.

#### **Postupanje sa tajnim podacima Član 17.**

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.

#### **Zabrana stavljanja uzbunjivača u nepovoljniji položaj Član 18.**

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.

#### **Nakanada štete zbog uzbunjivanja Član 19.**

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

#### **Sudska zaštita uzbunjivača Član 20.**

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.



**Sadržina tužbe**  
**Član 21.**

Tužbom za zaštitu u vezi sa uzbunjivanjem može se tražiti:

- 1) utvrđenje da je prema uzbunjivaču preduzeta štetna radnja;
- 2) zabrana vršenja i ponavljanja štetne radnje;
- 3) uklanjanje posledica štetne radnje;
- 4) naknada materijalne i nematerijalne štete;
- 5) objavljivanje 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 Pravilnika kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog po osnovu rada.

**Prava uzbunjivača u posebnim postupcima**  
**Član 22.**

U tužbi za ocenu zakonitosti Pravilnika kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornosti uzbunjivača po osnovu rada, po posebnim propisima, uzbunjivač može istaći navod da taj Pravilnik 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 taj Pravilnik poslodavca predstavlja štetnu radnju u vezi sa uzbunjivanjem, u skladu sa zakonom.

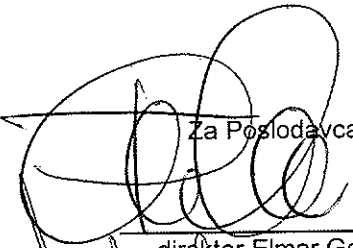
**Završne odredbe**  
**Član 23.**


Ovaj Pravilnik stupa na snagu sledećeg dana nakon objavljivanja i objaviće se na oglasnoj tabli poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik broj 180/15 od 17.06.2015. godine.

Sastavni deo ovog Pravilnika predstavlja Grupna procedura GR 03 koja uređuje sistem uzbunjivanja u okviru Porsche Holdinga i Volkswagen koncerna.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku po kome je donet.

  
Za Poslodavca  
direktor Elmar Geisler

  
direktor Miloš Vučjanović

