

На основу члана 95 тачка 3 Устава Црне Горе доносим

Указ о проглашењу Закона о забрани злостављања на раду

Проглашавам Закон о забрани злостављања на раду, који је донијела Скупштина Црне Горе 24. сазива, на четвртој сједници првог редовног (прољећњег) засиједања у 2012. години, дана 29. маја 2012. године.

Број: 01-687/2

Подгорица, 04. јуна 2012. године

Предсједник Црне Горе,
Филип Вујановић, с.р.

На основу члана 82 став 1 тачка 2 и члана 91 став 2 Устава Црне Горе, Скупштина Црне Горе 24. сазива, на четвртој сједници првог редовног (прољећњег) засиједања у 2012. години, дана 29. маја 2012. године, донијела је

Закон о забрани злостављања на раду

*Закон је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр.
30/2012 од 8.6.2012. године.*

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1

Права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених у погледу спрјечавања злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: мобинг), као и друга питања од значаја за спрјечавање и заштиту од мобинга уређују се овим законом.

Појам мобинга

Члан 2

Мобинг, у смислу овог закона, је свако активно или пасивно понашање на раду или у вези са радом према запосленом или групи запослених, које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или други уговор.

Мобинг је и подстицање или навођење других на понашање у смислу става 1 овог члана.

Извршиоцем мобинга сматра се послодавац са својством физичког лица, одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца или треће лице са којим запослени или послодавац долази у контакт приликом обављања послова на радном мјесту.

Примјена закона

Члан 3

Овај закон примјењује се на послодавце и запослене, у складу са прописима којима се уређује рад, као и на лица ангажована ван радног односа, као што су: лица на стручном оспособљавању и усавршавању; ученици и студенти који су на практичној обуци; волонтери; лица која за вријеме издржавања казне затвора или васпитне мјере обављају одређене послове; лица на добровољним и јавним радовима, радовима организованим у

општем интересу, радним акцијама и такмичењима и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду код послодавца (у даљем тексту: запослени).

Овај закон примењује се и на случајеве узнемиравања и сексуалног узнемиравања, у складу са прописима којима се уређује рад.

Послодавац, у смислу овог закона, је државни орган, орган државне управе, орган и служба локалне самоуправе, јавна установа, привредно друштво, као и домаће или страно правно или физичко лице, односно дио правног лица.

Забрана мобинга

Члан 4

Забрањен је било који вид мобинга, као и злоупотреба права на заштиту од мобинга.

Родно осјетљиви језик

Члан 5

Сви изрази који се у овом закону користе за физичка лица у мушком роду подразумијевају исте изразе у женском роду.

II. ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

Превентивне мјере

Члан 6

Послодавац је дужан да запосленом обезбједи рад на радном мјесту и радној околини под условима којима се обезбјеђује поштовање његовог достојанства, интегритета и здравља, као и да предузме потребне мјере да запосленог заштити од мобинга у складу са овим законом.

Обавјештавање запосленог

Члан 7

Послодавац је дужан да запосленог, прије ступања на рад, у писаној форми упозна са правима, обавезама и одговорностима у вези са мобингом, у складу са овим законом.

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања мобинга, спроводи мјере обавјештавања и оспособљавања запослених и њихових представника о узроцима, појавним облицима и посљедицама вршења мобинга.

Правила понашања послодавца и запослених

Члан 8

Послодавац и запослени дужни су да се понашају у складу са правилима о превенцији и заштити од мобинга.

Правила из става 1 овог члана прописује орган државне управе надлежан за послове рада.

Одређивање посредника

Члан 9

Послодавац код којег је у радном односу 30 или више запослених дужан је да одреди једно или више лица која ће посредовати међу странама у случају мобинга (у даљем тексту: посредник), уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката, односно представника запослених.

Код послодавца код којег је у радном односу мање од 30 запослених, посредника споразумно одређују запослени који је изложен мобингу, запослени који се терети за мобинг и запослени којег одреди послодавац, а у случају када се послодавац терети за мобинг посредника споразумно одређују запослени који је изложен мобингу и запослени којег одреди послодавац.

Посредник из ст. 1 и 2 овог члана не може бити посредник ако је у поступку посредовања предложен у својству свједока.

Одговорност за штету

Члан 10

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице, запослени или група запослених вршећи мобинг проузрокује другом запосленом, у складу са законом.

Послодавац који је накнадио штету коју су проузроковала лица из става 1 овог члана има право да од тих лица захтијева накнаду исплаћене штете.

III. ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Сазнање о мобингу

Члан 11

Запослени који сазна за понашање које може представљати вршење мобинга дужан је да о томе обавијести посредника, односно послодавца.

Заштита од мобинга

Члан 12

Запослени има право на заштиту од понашања које представља мобинг.

Злоупотреба права

Члан 13

Злоупотребу права на заштиту од мобинга чини запослени који је знао или је морао да зна да не постоје разлози за покретање поступка за заштиту од мобинга, а покрене или иницира покретање тог поступка, са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Одговорност запослених

Члан 14

Запослени који врши мобинг, односно не пријави понашање које може представљати мобинг или злоупотреби право на заштиту од мобинга одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

IV. ПОСТУПАК ЗА ЗАШТИТУ ОД МОБИНГА

Покретање поступка

Члан 15

Запослени који сматра да је изложен мобингу подноси писани захтјев за покретање поступка за заштиту од мобинга посреднику, односно послодавцу уколико није одређен посредник.

Захтјев из става 1 овог члана садржи податке који указују на постојање мобинга.

Посредник је дужан да, у року од три дана од дана пријема захтјева из става 1 овог члана, покрене поступак посредовања.

Спровођење поступка посредовања

Члан 16

Поступак посредовања је хитан.

Посредник је дужан да поступа независно и непристрасно, на начин да странама у спору помаже да постигну споразум.

У поступку посредовања, на захтјев стране у спору, може да учествује и представник синдиката, односно представник запослених.

Поступак посредовања затворен је за јавност.

Подаци прикупљени у току посредовања могу се саопштавати само учесницима у поступку и органима надлежним за заштиту од мобинга.

Изношење података до којих се дошло у току посредовања представља тежу повреду радне обавезе.

Ток поступка

Члан 17

Стране у спору могу да се споразумију о начину на који ће се поступак посредовања спровести.

Ако стране у спору не постигну споразум о начину спровођења поступка, посредник ће спровести поступак посредовања на начин за који сматра да је одговарајући, имајући у виду околности спорног односа и интересе страна у спору.

Посредник може да води заједничке или одвојене разговоре са странама у спору, као и да, уз сагласност једне стране, другој страни пренесе и укаже предлоге и ставове о појединим питањима.

Привремене мјере

Члан 18

Посредник може да, уколико оцијени да пријети опасност од наступања ненадокнадиве штете запосленом који сматра да је изложен мобингу, послодавцу достави образложени предлог за предузимање одговарајућих мјера, до окончања поступка за заштиту од мобинга и то: забрана приближавања лица које врши мобинг запосленом који је изложен мобингу и промјена радне просторије за лице на које се пријава за мобинг односи.

Послодавац може прихватити препоруке из става 1 овог члана ако су у складу са његовом пословном политиком.

Прекид рада

Члан 19

Уколико послодавац није предузео мјере у случају из члана 18 овог закона, запослени који је изложен мобингу има право да прекине рад до окончања поступка посредовања, уколико му по мишљењу доктора специјалисте надлежне здравствене установе пријети непосредна опасност по здравље или живот.

Запослени је дужан да прије прекида рада у случају из става 1 овог члана о томе обавијести послодавца.

У случају из става 1 овог члана запослени има право на накнаду зараде као да је на раду.

Окончање поступка посредовања

Члан 20

Поступак посредовања завршава се у року од осам дана од дана покретања поступка:

- 1) закључивањем писаног споразума између страна у спору;
- 2) закључком посредника о неуспјелом посредовању;
- 3) изјавом страна у спору о одустајању од даљег поступка.

Из оправданих разлога рок за окончање поступка посредовања може се продужити највише до 30 дана од дана покретања поступка.

Споразум о рјешавању спорног питања

Члан 21

Споразум из члана 20 став 1 тачка 1 овог закона садржи мјере које се односе на престанак понашања које представља мобинг.

Споразум из става 1 овог члана може да садржи и препоруке послодавцу о распоређивању запосленог у другу радну средину.

Неуспјело посредовање

Члан 22

Ако стране у спору не постигну споразум о рјешењу спора, посредник је дужан да, у року од три дана од дана истека рока из члана 20 овог закона, подносиоцу захтјева за покретање поступка за заштиту од мобинга и послодавцу достави обавјештење да поступак посредовања није успио.

Уз обавјештење из става 1 овог члана посредник може предложити послодавцу мјере за заштиту запосленог од мобинга, у складу са утврђеним чињеничним стањем и потребама процеса рада код тог послодавца.

Сматра се да поступак посредовања није успио и ако стране у спору не одреде посредника у складу са чланом 9 став 2 овог закона.

У случају из става 3 овог члана послодавац је дужан да подносиоцу захтјева за покретање поступка за заштиту од мобинга, у року од три дана од дана истека рока из члана 32 став 2 овог закона, доноси обавјештење да поступак посредовања није успио.

Рокови застарјелости

Члан 23

Право на подношење захтјева за заштиту од мобинга код послодавца застаријева у року од три мјесеца од дана када је мобинг учињен.

Рок из става 1 овог члана почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља мобинг.

За вријеме трајања рока из става 1 овог члана и за вријеме вођења поступка посредовања не теку рокови застарјелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности и за покретање поступка код Агенције за мирно рјешавање радних спорова, односно код надлежног суда.

Заштита учесника у поступку

Члан 24

Покретање поступка за заштиту од мобинга, као и свједочење у том поступку не може да буде основ за: стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада; покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог; отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима о раду.

Право на заштиту из става 1 овог члана има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен мобингу.

Запослени за којег се, у складу са законом, утврди да је злоупотребио право на заштиту од мобинга не ужива заштиту у смислу става 1 овог члана.

V. ЗАШТИТА ПРЕД СУДОМ И АГЕНЦИЈОМ ЗА МИРНО РЈЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Покретање поступка

Члан 25

Запослени који није задовољан исходом поступка заштите од мобинга код послодавца може покренути поступак за заштиту од мобинга код Агенције за мирно рјешавање радних спорова или код надлежног суда, у року од 15 дана од дана достављања обавјештења, односно закључака, као и у случају када не постоји сагласност из члана 9 став 2 овог закона о споразумном одређивању посредника.

Спорови покренути по овом закону имају карактер радних спорова.

Сходна примјена закона

Члан 26

У споровима за остваривање заштите од мобинга сходно се примењују одредбе закона којим се уређује парнични поступак и поступак мирног рјешавања радних спорова, ако овим законом није друкчије прописано.

Терет доказивања

Члан 27

Ако је у току поступка тужилац, односно подносилац предлога за мирно рјешавање радног спора учинио вјероватним да је извршен мобинг из члана 2 овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља мобинг је на туженом, односно на другој страни у спору.

Привремене мјере

Члан 28

У току поступка суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мјере ради спрјечавања насилног поступања или ради отклањања ненадокнадиве штете.

У привремене мјере из става 1 овог члана спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око мјеста рада запосленог који учини вјероватним да је изложен мобингу.

Суд ће одлуку о одређивању привремене мјере донијети у року од осам дана од дана предаје предлога из става 1 овог члана.

Против рјешења о одређивању привремене мјере није дозвољена посебна жалба.

VI. НАДЗОР

Члан 29

Надзор над спровођењем овог закона врши орган управе надлежан за послове инспекцијског надзора.

VII. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 30

Новчаном казном од 500 еура до 10.000 еура казниће се за прекршај правно лице, ако:

1) не обезбједи превентивне мјере да запосленог заштити од мобинга на раду и у вези са радом (члан 6);

2) у писаној форми не упозна запосленог прије ступања на рад и запослене који су у радном односу са забраном вршења мобинга, обавезама и одговорностима у вези са вршењем мобинга, начином препознавања и могућностима заштите од мобинга (члан 7);

3) не одреди посредника који ће примати притужбе и посредовати међу странама у спору који се односи на мобинг, код послодавца код којег је у радном односу 30 или више запослених (члан 9 став 1);

4) поступи супротно одредбама овог закона о заштити учесника у поступку за заштиту од мобинга (члан 24).

За прекршај из става 1 овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, одговорно лице у државном органу, органу државне управе и органу локалне самоуправе новчаном казном од 100 еура до 1.500 еура.

За прекршај из става 1 овог члана казниће се предузетник новчаном казном од 500 еура до 3.000 еура.

VIII. ПРЕЛАЗНЕ ОДРЕДБЕ

Рок за доношење подзаконског акта

Члан 31

Подзаконски акт из члана 8 овог закона донијеће се у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Рок за упознавање запослених са забраном вршења мобинга

Члан 32

Послодавац је дужан да запослене који су у радном односу на дан ступања на снагу овог закона упозна са забраном вршења мобинга, обавезама у вези са забраном мобинга, начином препознавања и могућностима заштите од мобинга, у року од 120 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Посредник из члана 9 став 2 овог закона одређује се у року од три дана од дана подношења захтјева за посредовање.

Рок за одређивање посредника

Члан 33

Одређивање посредника, у смислу члана 9 став 1 овог закона, послодавци су дужни да изврше у року од 15 дана од добијања мишљења репрезентативног синдиката, односно представника запослених, односно најкасније 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Ступање на снагу

Члан 34

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Црне Горе".

Број 19-1/11-5/12

ЕПА 760 XXIV

Подгорица, 29. маја 2012. године

Скупштина Црне Горе 24. сазива

Предсједник,
Ранко Кривокапић, с.р.