Prečišćeni tekst Zakona o zabrani zlostavljanja na radu obuhvata sljedeće propise:

1. Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 030/12 od 08.06.2012),
2. Zakon o izmjenama Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 054/16 od 15.08.2016),
3. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona kojima su propisane odredbe o inspekcijskom nadzoru ("Službeni list Crne Gore", br. 084/24 od 06.09.2024), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

ZAKON

O ZABRANI ZLOSTAVLJANJA NA RADU

("Službeni list Crne Gore", br. 030/12 od 08.06.2012, 054/16 od 15.08.2016, 084/24 od 06.09.2024)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu sprječavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: mobing), kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od mobinga uređuju se ovim zakonom.

Pojam mobinga

Član 2

Mobing, u smislu ovog zakona, je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu stava 1 ovog člana.

Izvršiocem mobinga smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

Primjena zakona

Član 3

Ovaj zakon primjenjuje se na poslodavce i zaposlene, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad, kao i na lica angažovana van radnog odnosa, kao što su: lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju; učenici i studenti koji su na praktičnoj obuci; volonteri; lica koja za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili vaspitne mjere obavljaju određene poslove; lica na dobrovoljnim i javnim radovima, radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu kod poslodavca (u daljem tekstu: zaposleni).

Ovaj zakon primenjuje se i na slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.

Poslodavac, u smislu ovog zakona, je državni organ, organ državne uprave, organ i služba lokalne samouprave, javna ustanova, privredno društvo, kao i domaće ili strano pravno ili fizičko lice, odnosno dio pravnog lica.

Zabrana mobinga

Član 4

Zabranjen je bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Rodno osjetljivi jezik

Član 5

Svi izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

Preventivne mjere

Član 6

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga u skladu sa ovim zakonom.

Obavještavanje zaposlenog

Član 7

Poslodavac je dužan da zaposlenog, prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom, u skladu sa ovim zakonom.

Poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja mobinga, sprovodi mjere obavještavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga.

Pravila ponašanja poslodavaca i zaposlenih

Član 8

Poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga.

Pravila iz stava 1 ovog člana propisuje organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Određivanje posrednika

Član 9

Poslodavac kod kojeg je u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih dužan je da odredi jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga (u daljem tekstu: posrednik), uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Kod poslodavca kod kojeg je u radnom odnosu manje od 30 zaposlenih, posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu, zaposleni koji se tereti za mobing i zaposleni kojeg odredi poslodavac, a u slučaju kada se poslodavac tereti za mobing posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu i zaposleni kojeg odredi poslodavac.

Posrednik iz st. 1 i 2 ovog člana ne može biti posrednik ako je u postupku posredovanja predložen u svojstvu svjedoka.

Odgovornost za štetu

Član 10

Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vršeći mobing prouzrokuje drugom zaposlenom, u skladu sa zakonom.

Poslodavac koji je naknadio štetu koju su prouzrokovala lica iz stava 1 ovog člana ima pravo da od tih lica zahtijeva naknadu isplaćene štete.

III. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Saznanje o mobingu

Član 11

Zaposleni koji sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga dužan je da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca.

Zaštita od mobinga

Član 12

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

Zloupotreba prava

Član 13

Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je znao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Odgovornost zaposlenih

Član 14

Zaposleni koji vrši mobing, odnosno ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

IV. POSTUPAK ZA ZAŠTITU OD MOBINGA

Pokretanje postupka

Član 15

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku, odnosno poslodavcu ukoliko nije određen posrednik.

Zahtjev iz stava 1 ovog člana sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga.

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva iz stava 1 ovog člana, pokrene postupak posredovanja.

Sprovođenje postupka posredovanja

Član 16

Postupak posredovanja je hitan.

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, na način da stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

U postupku posredovanja, na zahtjev strane u sporu, može da učestvuje i predstavnik sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih.

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost.

Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od mobinga.

Iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Tok postupka

Član 17

Strane u sporu mogu da se sporazumiju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o načinu sprovođenja postupka, posrednik će sprovesti postupak posredovanja na način za koji smatra da je odgovarajući, imajući u vidu okolnosti spornog odnosa i interese strana u sporu.

Posrednik može da vodi zajedničke ili odvojene razgovore sa stranama u sporu, kao i da, uz saglasnost jedne strane, drugoj strani prenese i ukaže predloge i stavove o pojedinim pitanjima.

Privremene mjere

Član 18

Posrednik može da, ukoliko ocijeni da prijeti opasnost od nastupanja nenadoknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen mobingu, poslodavcu dostavi obrazloženi predlog za preduzimanje odgovarajućih mjera, do

okončanja postupka za zaštitu od mobinga i to: zabrana približavanja lica koje vrši mobing zaposlenom koji je izložen mobingu i promjena radne prostorije za lice na koje se prijava za mobing odnosi.

Poslodavac može prihvatiti preporuke iz stava 1 ovog člana ako su u skladu sa njegovom poslovnom politikom.

Prekid rada

Član 19

Ukoliko poslodavac nije preduzeo mjere u slučaju iz člana 18 ovog zakona, zaposleni koji je izložen mobingu ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko mu po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove prijeti neposredna opasnost po zdravlje ili život.

Zaposleni je dužan da prije prekida rada u slučaju iz stava 1 ovog člana o tome obavijesti poslodavca.

U slučaju iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

Okončanje postupka posredovanja

Član 20

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka:

1) zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;

2) rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju;

3) izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

Sporazum o rješavanju spornog pitanja

Član 21

Sporazum iz člana 20 stav 1 tačka 1 ovog zakona sadrži mjere koje se odnose na prestanak ponašanja koje predstavlja mobing.

Sporazum iz stava 1 ovog člana može da sadrži i preporuke poslodavcu o raspoređivanju zaposlenog u drugu radnu sredinu.

Neuspjelo posredovanje

Član 22

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 20 ovog zakona, podnosiocu zahtjeva za pokretnje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Uz obavještenje iz stava 1 ovog člana posrednik može predložiti poslodavcu mjere za zaštitu zaposlenog od mobinga, u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod tog poslodavca.

Smatra se da postupak posredovanja nije uspio i ako strane u sporu ne odrede posrednika u skladu sa članom 9 stav 2 ovog zakona.

U slučaju iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, u roku od tri dana od dana isteka roka iz člana 32 stav 2 ovog zakona, donosi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Rokovi zastarjelosti

Član 23

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je mobing učinjen.

Rok iz stava 1 ovog člana počinje da teče od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

Za vrijeme trajanja roka iz stava 1 ovog člana i za vrijeme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarjelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti i za pokretanje postupka kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, odnosno kod nadležnog suda.

Zaštita učesnika u postupku

Član 24

Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, kao i svjedočenje u tom postupku ne može da bude osnov za: stavljanje zaposlenog u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti zaposlenog; otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada i proglašavanje zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

Pravo na zaštitu iz stava 1 ovog člana ima i zaposleni koji ukaže nadležnom državnom organu na povredu javnog interesa utvrđenog zakonom učinjenu od strane poslodavca, a osnovano sumnja da će biti izložen mobingu.

Zaposleni za kojeg se, u skladu sa zakonom, utvrdi da je zloupotrijebio pravo na zaštitu od mobinga ne uživa zaštitu u smislu stava 1 ovog člana.

V. ZAŠTITA PRED SUDOM I AGENCIJOM ZA MIRNO RJEŠAVANjE RADNIH SPOROVA

Pokretanje postupka

Član 25

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno rješenja, kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost iz člana 9 stav 2 ovog zakona o sporazumnom određivanju posrednika.

Sporovi pokrenuti po ovom zakonu imaju karakter radnih sporova.

Shodna primjena zakona

Član 26

U sporovima za ostvarivanje zaštite od mobinga shodno se primenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak i postupak mirnog rješavanja radnih sporova, ako ovim zakonom nije drukčije propisano.

Teret dokazivanja

Član 27

Ako je u toku postupka tužilac, odnosno podnosilac predloga za mirno rješavanje radnog spora učinio vjerovatnim da je izvršen mobing iz člana 2 ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja mobing je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu.

Privremene mjere

Član 28

U toku postupka sud može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mjere radi sprječavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.

U privremene mjere iz stava 1 ovog člana spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mjesta rada zaposlenog koji učini vjerovatnim da je izložen mobingu.

Sud će odluku o određivanju privremene mjere donijeti u roku od osam dana od dana predaje predloga iz stava 1 ovog člana.

Protiv rješenja o određivanju privremene mjere nije dozvoljena posebna žalba.

VI. INSPEKCIJSKI NADZOR

Član 29

Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši inspekcija rada.

VII. KAZNENE ODREDBE

Član 30

Novčanom kaznom od 500 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice, ako:

1) ne obezbijedi preventivne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga na radu i u vezi sa radom (član 6);

2) u pisanoj formi ne upozna zaposlenog prije stupanja na rad i zaposlene koji su u radnom odnosu sa zabranom vršenja mobinga, obavezama i odgovornostima u vezi sa vršenjenjem mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga (član 7);

3) ne odredi posrednika koji će primati pritužbe i posredovati među stranama u sporu koji se odnosi na mobing, kod poslodavca kod kojeg je u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih(član 9 stav 1);

4) postupi suprotno odredbama ovog zakona o zaštiti učesnika u postupku za zaštitu od mobinga (član 24).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, odgovorno lice u državnom organu, organu državne uprave i organu lokalne samouprave novčanom kaznom od 100 eura do 1.500 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 500 eura do 3.000 eura.

VIII. PRELAZNE ODREDBE

Rok za donošenje podzakonskog akta

Član 31

Podzakonski akt iz člana 8 ovog zakona donijeće se u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Rok za upoznavanje zaposlenih sa zabranom vršenja mobinga

Član 32

Poslodavac je dužan da zaposlene koji su u radnom odnosu na dan stupanja na snagu ovog zakona upozna sa zabranom vršenja mobinga, obavezama u vezi sa zabranom mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga, u roku od 120 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Posrednik iz člana 9 stav 2 ovog zakona određuje se u roku od tri dana od dana podnošenja zahtjeva za posredovanje.

Rok za određivanje posrednika

Član 33

Određivanje posrednika, u smislu člana 9 stav 1 ovog zakona, poslodavci su dužni da izvrše u roku od 15 dana od dobijanja mišljenja reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih, odnosno najkasnije 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Stupanje na snagu

Član 34

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. oktobra 2024. godine.