

Članu _____

Predmet: Zakon o zabrani zlostavljanja na radu

Sa 16.06.2012.godine, stupio je na snagu Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Sl. List CG“ br.30/12).

Smatrajući da Vašoj pažnji ne bi trebalo da promakne značaj odnosnog zakona, uz tekst koji slijedi, dajemo određene napomene i kratke komentare bitnih odrednica, odnosnog zakona.

I PREDHODNE NAPOMENE

Standardi evropskog radnog zakonodavstva bili su od ključnog značaja da se po prvi put u Crnoj Gori donese jedan ovakav zakon.

Suština donošenja ovog zakona je zaštita zaposlenog i poslodavca, te drugih lica angažovanih kod poslodavca, od raznih oblika zlostavljanja na radu ili u vezi sa radom, što je značajna karakteristika država, u periodu tranzicije.

Ustav Crne Gore u čl.28 jemči dostojanstvo i sigurnost, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih parava, Takođe, da niko ne može biti podvrgnut mučenju ili nečovječnom ili ponižavajućem postupku.

Pored Ustavom i Zakonom o radu, kao krovnim propisom u oblasti radnog zakonodavstva, utvrđena je obaveza donošenja ovog zakona.

Ovaj zakon je u režimu potpune usaglašenosti sa primarnim izvorima prava EU, odnosno, potpune ili djelimične usklađenosti sa sekundarnim izvorima prava EU.

Odnosni zakon je usklađen i sa drugim izvorima međunarodnog prava kao što su:

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima;

- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima;
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda;
- Opšta deklaracija o ljudskim pravima;
- Izmjenjena evropska socijalna povelja.

II KRATKI KOMENTARI PO ODJELJCIMA

a) Osnovne odredbe (čl.1-5)

1. Predmet ovog zakona je uređenje prava, obaveza i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u pogledu sprečavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.
2. Zakon koristi termin „mobing“ za zlostavljanje na radu ili u vezi sa radom.
3. Zakonom je i data radna definicija mobinga

„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.“

4. Izvršilac mobinga je:

- poslodavac sa svojstvom fizičkog lica;
- odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica;
- zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca;
- treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

5. Zakon se primjenjuje na:

- poslodavca i zaposlene u skladu sa propisima kojima se uređuje rad;
- na lica angažovana van radnog odnosa (na stručnom osposobljavanju i usavršavanju, učenike i studente na praktičnoj obuci, volontere, lica koja za vrijeme izdržavanja kazne zatvora, ili vaspitne mjere obavljaju određene poslove, lica na dobrovoljnim i javnim radovima, lica na radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima, i sl.);
- zakon se primjenjuje i na slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u skladu sa propisima kojima se uređuje rad.

6. Poslodavac u smislu ovog zakona je:

- državni organ, odnosno organ državne uprave;
- organ i služba lokalne samouprave;
- javna ustanova;
- privredno društvo;
- domaće ili strano pravno ili fizičko lice, odnosno dio pravnog lica.

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

b) Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca (čl.6-10)

1. Poslodavac je dužan obezbjediti zaposlenom na radnom mjestu i u radnoj okolini uslove kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, i preduzimati potrebne mjere da ga zaštiti od mobinga.
2. Prije stupanja na rad poslodavac je dužan u pisanoj formi upoznati zaposlenog sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom.
3. I poslodavac i zaposleni su dužni ponašati se u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga. Odnosna pravila propisuje organ državne uprave nadležan za poslove rada.

4. Ako je kod poslodavca u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih, ovaj je dužan da odredi jedno ili više lica sa statusom posrednika uz predhodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnikom zaposlenih.

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

Ako se za mobing tereti poslodavac, posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu i zaposleni kojeg odredi poslodavac.

U svakom slučaju posrednik ne može biti lice predloženo za svjedoka.

5. Poslodavac odgovara za štetu koju odgovorno lice, zaposleni ili grupa zaposlenih vršeći mobing prouzrokuje drugom zaposlenom u skladu sa zakonom. Ako je poslodavac naknadio štetu, ima pravo da od tih lica zahtjeva naknadu isplaćene štete.

c) Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (čl.11-14)

1. Ako zaposleni sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga, dužan je da o tome obavjesti posrednika, odnosno poslodavca.
2. Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koji predstavlja mobing.
3. Zloupotrebu prava na zaštitu od mobinga čini zaposleni koji je znao, ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka u cilju da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.
4. Zaposleni koji vrši mobing, odnosno koji ne prijavi ponašanje koje ima obilježja mobinga, ili zlouporebi pravo na zaštitu od mobinga, vrši povredu radne dužnosti za koju odgovara.

d) Postupak za zaštitu od mobinga (čl.15-24)

1. Postupak se pokreće pisanim zahtjevom upućenom posredniku, odnosno poslodavcu, ukoliko nije određen posrednik. Sam zahtjev sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga..

2. Posrednik je dužan u roku od 3 dana po prijemu zahtjeva pokrenuti postupak posredovanja.
3. Postupak posredovanja je hitan, a posrednik je dužan postupati nezavisno i nepristrasno kako bi strane u sporu postigle sporazum. U tom postupku može učestvovati i predstavnik sindikata, odnosno zaposlenih.
4. Postupak posredovanja je zatvoren za javnost, a iznošenje podataka u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.
5. Strane u sporu mogu se sporazumjeti o sprovođenju postupka. Ako to ne učine isti će posrednik sprovesti na način koji smatra odgovarajućim, imajući u vidu okolnosti slučaja.
6. Posrednik može , u cilju izbjegavanja nastupanja nenadoknadle štete zaposlenom koji smatra da je izložen mobingu, poslodavcu predložiti preduzimanje odgovarajućih mjera do okončanja postupka (zabrana približavanja lica koja vrše mobing zaposlenom, promjena radne prostorije i sl.). Sam poslodavac može prihvatiti preporuke o privremenim mjerama saglasno svojoj poslovnoj politici.
7. U slučaju da poslodavac nije prihvatio predlog o privremenim mjerama, zaposleni izložen mobingu ima pravo prekinuti rad do okončanja postupka posredovanja, ako je pribavio mišljenje doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove, da mu prijete neposredna opasnost po zdravlje i život. Prije prekida rada zaposleni je dužan o tome obavjestiti poslodavca. Za slučaj prekida rada zaposleni ima prava na naknadu zarade kao da je na radu.
8. Postupak posredovanja završava se u roku od 8 dana po pokretanja:
 - pisanim sporazumom između strana u sporu,
 - zaključkom posrednika o neuspjelom posredovanju,
 - izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.
9. Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od mobinga kod poslodavca zastarjeva u roku od tri mjeseca od dana kada je mobing učinjen, pri čemu je rok počeo da teče sa danom kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing.

10. Pokretanje postupka za zaštitu od mobinga ne može biti 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 radnog ili drugog ugovornog odnos i proglašavanjem zaposlenog viškom zaposlenih, u skladu sa propisima o radu.

11. Zaposleni za kojeg je utvrđeno da je zloupotrebio pravo na zaštitu od mobinga, ne pruža se zaštita u smislu tačke 10 ovog odeljka.

e) Zaštita pred sudom i Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova (čl.25-28)

1. Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca, može pokrenuti postupak zaštite od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili nadležnog suda.
2. Rok za pokretanje postupka u smislu tč.1 ovog odjeljka je 15 dana od dana donošenja obavještenja, odnosno zaključka.

Ako tužilac odnosno podnosilac predloga za mirno rješavanje radnog spora učini vjerovatnim izvršenje mobinga, teret dokazivanja da mobinga nije bilo je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu.

f) Nadzor (čl.29)

- Vršiti organ uprave nadležan za poslove inspeksijskog nadzora.

g) Kaznene odredbe (čl.30)

Za prekršaje pravnog lica predviđene su novčane kazne za više inkriminacija, u rasponu od 500-10 000€.

U istoj stvari za prekršaj će se kazniti i odgovorno lice u pravnom licu, odnosno lice u državnom organu, organu državne uprave i organu lokalne samouprave novčane kazne u rasponu od 100-1 500€.

Za navedene prekršaje kazniće se i preduzetnik novčanom kaznom u rasponu od 500-3 000€.

h) Prelazne odredbe (čl.31-34)

1. Podzakonska akta za sprovođenje ovog zakona donijeće do sa 16.09.2012.godine.
2. Obaveza je poslodavca da zaposlene koji taj status imaju da dan 16.06.2012.godine upozna sa zabranom vršenja mobinga i drugim relevantnim pitanjima uređenim ovim zakonom. Sve ovo do sa 16.12.2012.godine.
3. Posrednik čije se određenje precizira ovim zakonom mora biti određen u roku od 3 dana o dana podnošenja zahtjeva za poseredovanje.
4. Određivanje posrednika kod poslodavca koji ima 30 i više zaposlenih, obaveza je takvih poslodavac sa rokom od 15 dana po dobijanju mišljenja reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnik zaposlenih, odnosno najkasnije do 16.08.2012.godine.

III ZAVRŠNE ODREDBE

Komentari dati na ovaj zakon treba razlikovati u odnosu na važeće zakone koji, obzirom na svoj predmet uređivanja. U određenim djelovima se odnose na ovu problematiku kao što su:

- Zakon o radu („Sl. List CG“ br.49/08, 59/11);
- Zakon o zabrani diskiminacije („Sl. List CG“ br.46/10);
- Zakon o zabrani diskiminacije lica sa invaliditetom („Sl. List CG“ br.39/11).

Pripremio:

Begović Branislav
pravni savjetnik