

Na osnovu člana 7 stav 1 tačka 6 Zakona o upravljanju i unutrašnjim kontrolama u javnom sektoru ("Službeni list CG", broj: 75/18), člana 6 Pravilnika o načinu i postupku uspostavljanja i sprovođenja finansijskog upravljanja i kontrole ("Službeni list CG", broj 37/10), člana 14 Zakona o radu ("Sl. list Crne Gore" br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21), člana 7 stav 1 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl. list Crne Gore" br. 30/12 i 54/16) i čl. 3 i 4 Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu ("Sl. list Crne Gore" br. 56/12) ministar turizma, ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera donosi,

INTERNO PRAVILO O POSTUPANJU U SLUČAJU MOBINGA ZABRANI VRŠENJA ZLOSTAVLJANJA NA RADU I ZLOUPOTREBI PRAVA NA ZAŠTITU OD TOG PONAŠANJA

Član 1

Zabranjeno je zlostavljanje na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: mobing), kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga. Zabrana mobinga odnosi se i na zaposlene, poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca i na lica angažovana van radnog odnosa kod poslodavca.

Član 2

Izrazi koji se u ovom internom pravilu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Član 3

Zaposleni trebaju da se ponašaju sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem, da ličnim primjerom doprinose stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavljaju u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti, kao i da svojim učešćem daju doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga.

Član 4

Mobingom se smatra svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili drugom licu koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu poslodavca 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, kao i podsticanje ili navođenje drugih na takvo ponašanje.

Član 5

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, čini zaposleni koji je svestan ili je mogao biti svjestan da ne postoje osnovni razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, da pokrene ili inicira pokretanje tog postupka sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Član 6

Ponašanje navedeno u čl. 3 i 4 ove procedure predstavljaju nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, za koje se izriču zakonom propisane mjere (opomena, udaljenje sa rada, prestanak radnog odnosa i druge mjere utvrđene Zakonom o radu ili dr. propisom).

Član 7

Radi prevencije i zaštite od mobinga poslodavac i zaposleni treba da izbjegavaju ponašanja koja su propisana Zakonom i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu.

Član 8

Zaposleni zaštitu od mobinga ostvaruje: u postupku posredovanja, odnosno utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod poslodavca, Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, kao i pred nadležnim sudom.

Član 9

Zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen mobingu, prije obraćanja Agenciji ili sudu, u obavezi je da se obrati nadležnom licu- posredniku kod poslodavca odnosno poslodavcu, za zaštitu od mobinga.

Poslodavac može rješenjem odrediti jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Ukoliko se poslodavac tereti za mobing posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu i zaposleni kojeg odredi poslodavac, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Posrednik ne može biti lice koje ima svojstvo svjedoka u postupku posredovanja.

Član 10

Zaposleni prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno treba da stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Član 11

Pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, mora sadržati podatke koji ukazuju na mobing i to: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji i dr.).

Zahtjev se može se podnijeti u roku od tri (3) mjeseca od dana kada je poslednji put učinjen mobing, u suprotnom, podnošenje zahtjeva zastarjeva shodno članu 23 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu.

Za vrijeme trajanja roka iz stava 2 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.

Član 12

Posrednik je dužan da u roku od tri (3) dana od dana prijema zahtjeva, pokrene postupak posredovanja saglasno odredbama Zakona o zabrani zlostavljanja na radu.

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.

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

Postupak posredovanja zatvoren je za javnost i iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 13

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.

Član 14

Sporazum iz člana 12 tačka 1 sadrži mjere koje se odnose na prestanak ponašanja koje predstavlja mobing.

Sporazum može da sadrži i preporuke poslodavcu o raspoređivanju zaposlenog u drugu radnu sredinu.

Član 15

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 11 stav 1, podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

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

Član 16

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.

Član 17

Ne smatra se zlostavljanjem niti se može pokrenuti postupak za zaštitu od zlostavljanja u slučajevima: donošenja pojedinačnog akta poslodavca (rješenja, ponuda aneksa ugovora, upozorenja i dr.) kojim je rješavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu, u postupku propisanim zakonom, usklađivanja i onemogućavanja prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom, propisane radne discipline koje su u funkciji bolje organizacije posla, preduzimanje odgovornosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbjednosti i zdravlja na radu, povremene razlike u mišljenjima, različitost u stavovima i njihovo izražavanje na kolegijumima, sastancima kao i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namjerno uvrijede zaposlenog.

Član 18

Ovo Interno pravilo, stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli Ministarstva, objavljuje se na internet stranici na adresi www.mert.gov.me i na oglasnoj tabli Ministarstva i sastavni je dio Knjige procedura Ministarstva turizma, ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera. Takođe, sastavni dio ovog Internog pravila je i Obavještenje o mobingu.

Broj:11-011/24-1134/1

Podgorica, 23.05.2024. godine



MINISTAR

Vladimir Martinović

PRILOG:

Na osnovu člana 7 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu („Sl. list Crne Gore” br. 30/12 i 54/16) Ministarstvo turizma, ekologije, održivog razvoja i razvoja sjevera (u daljem tekstu: Poslodavac)

O B A V J E Š T A V A

zaposlenog o zabrani vršenja mobinga, pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa vršenjem mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga

Zabrana mobinga

Član 1

Mobing je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom, drugom licu koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu poslodavca 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 otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ovakvo ponašanje.

Izvršiocem mobinga, shodno članu 2 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (u daljem tekstu: Zakon), smatra se, 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.

Zabranjuje se bilo koji vid mobinga, kao i zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

Poslodavac u smislu člana 6 Zakona zaposlenom obezbjeđuje rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njihovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga.

Ponašanja koja predstavljaju mobing

Član 2

Radi prevencije i zaštite od mobinga Poslodavac i Zaposleni treba da izbjegavaju ponašanja koja:

- 1) se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:
 - neopravdano i namjerno onemogućavanje Zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje Zaposlenog u govoru,
 - obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje,
 - uznemiravanje Zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji Zaposleni obavlja;
- 2) mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
 - ignorisanje prisustva Zaposlenog, odnosno ako se zaposleni namjerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbjegava i prekida komunikacija sa njim,
 - neopravdana fizička izolacija Zaposlenog iz radne okoline,
 - neopravdano oduzimanje Zaposlenom sredstva potrebnog za obavljanje posla,
 - neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
 - neopravdana zabrana komuniciranja sa Zaposlenim;
- 3) mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda Zaposlenog, kao što su:
 - verbalno napadanje, širenje neistina o Zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
 - negativno komentarisanje ličnih karakteristika Zaposlenog,
 - imitiranje glasa, gestova i načina kretanja Zaposlenog,
 - ponižavanje Zaposlenog pogrđnim i degradirajućim riječima;
- 4) mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta Zaposlenog, kao što su:
 - neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada Zaposlenog,
 - nedavanje radnih zadataka Zaposlenom, koje nije opravdano potrebama procesa rada,
 - neopravdano onemogućavanje Zaposlenog da izvršava radne zadatke,
 - davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa kvalifikacije Zaposlenog,
 - davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa kvalifikacije Zaposlenog,
 - određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
 - neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova,
 - česta promjena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nijesu uslovljena procesom rada,
 - neopravdano prekomjerno nadziranje rada,
 - namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi sa radom,
 - neopravdana ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
 - neopravdano i namjerno isključivanje iz stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- 5) mogu da dovedu do narušavanja zdravlja Zaposlenog, kao što su:
 - neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se Zaposleni drži u stalnom strahu,
 - prijetnja da će se protiv Zaposlenog primijeniti fizička sila,
 - fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog djela,

- namjerno izazivanje konflikata i stresa;
- 6) bi se mogla smatrati uznemiravanjem, kao što su:
- neželjeno ponašanje prema Zaposlenom ili licu koje traži zaposlenje, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo;
- 7) bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:
- ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci seksualne prirode,
 - pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
 - navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, prijetnju ili ucjenu i dr.

Pravila ponašanja Poslodavca i Zaposlenog na radu

Član 3

Poslodavac i Zaposleni dužni su da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo Zaposlenog i da nastoje da u dobroj vjeri poštuju pravila ponašanja na radu a u skladu sa pravilima ponašanja Poslodavca i Zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i to:

Poslodavac treba da:

- 1) Prije stupanja na rad Zaposlenog upozna u pisanoj formi o:
 - zabrani mobinga;
 - ponašanjima koja predstavljaju mobing;
 - pravilima ponašanja Poslodavca i Zaposlenog na radu;
 - pravima, obavezama i odgovornostima u vezi mobinga;
 - zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga;
 - postupku za zaštitu od mobinga kod Poslodavca;
 - licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod Poslodavca;
 - rokovima zastarjelosti pokretanja postupka;
 - zaštiti učesnika u postupku;
- 2) obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;
- 3) razvija svijest kod Zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka;
- 4) pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje;
- 5) omogući Sindikatu da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga;
- 6) omogući Zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

Zaposleni treba da:

- 1) se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem;
- 2) ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti;
- 3) svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga;
- 4) prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane;
- 5) ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Prava, obaveze i odgovornost u vezi mobinga

Član 4

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

Zaposleni ima pravo na zaštitu od ponašanja koje predstavlja mobing.

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

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

Poslodavac koji je naknadio štetu koju su prouzrokovala lica vršeći mobing ima pravo da od tih lica zahtjeva naknadu isplaćene štete.

Zloupotreba prava na zaštitu od mobinga

Član 5

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.

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.

Postupak za zaštitu od mobinga kod poslodavca

Član 6

Zaposleni koji smatra da je izložen mobingu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga posredniku.

Zahtjev iz prethodnog stava sadrži podatke koji ukazuju na postojanje mobinga i to: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljeakarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva, za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, pokrene postupak posredovanja.

Sprovođenje postupka posredovanja

Član 7

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 8

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 9

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 posrednika ako su u skladu sa njegovom poslovnom politikom.

Prekid rada

Član 10

Ukoliko poslodavac nije preduzeo mjere u slučaju iz člana 9, 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 o tome obavijesti Poslodavca.

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

Okončanje postupka posredovanja

Član 11

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

- 4) zaključenjem pisanog sporazuma između strana u sporu;
- 5) rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju;
- 6) 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 12

Sporazum sadrži mjere koje se odnose na prestanak ponašanja koje predstavlja mobing.

Sporazum može da sadrži i preporuke poslodavcu o raspoređivanju zaposlenog u drugu radnu sredinu.

Neuspjelo posredovanje

Član 13

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 11, podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga i Poslodavcu dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Uz obavještenje posrednik može predložiti Poslodavcu mjere za zaštitu zaposlenog od mobinga, u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem i potrebama procesa rada kod tog poslodavca.

Lice kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga

Član 14

Poslodavac može rješenjem odrediti jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga, uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Rokovi zastarjelosti pokretanja postupka

Član 15

Rok zastarjelosti pokretanja postupka je tri (3) mjeseca od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja mobing u skladu sa članom 23 stav 1 Zakona.

Za vrijeme trajanja roka iz stava 1 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 16

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 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.

Postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda

Član 17

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.