

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Упозорење пред отказ и злостављање на послу

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – [pitajsindikata@sindikata-beograda.rs](mailto:pitajsindikata@sindikata-beograda.rs) – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

**Пре два месеца послодавац ми је уручио упозорење пред отказ због повреде радне обавезе на који сам се благовремено изјаснио. Међутим, још нисам добио никакав одговор. Да ли то значи да је послодавац одустао од давања отказа и у каквом сам ја сада статусу?**

**ОДГОВОР:** Након уручења упозорења пред отказ послодавац може запосле-

ном да откаже уговор о раду или може ако сматра да постоје олакшавајуће околности, односно да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрећи једну од законских мера. Те мере су: привремено удаљење с рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана, новчана казна у висини до 20 одсто основне зараде запосленог за месец у ком је новчана казна изречена, у трајању до три месеца или опомена с најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Уколико одлучи да ништа од наведеног не примени, послодавац нема обавезу да запосленог обавештава о било чему после датог упозорења. Свакако, послодавац отказ уговора о раду може дати у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

**Интересује ме како се остварује накнада штете за претрпљени душевни бол и патњу, с обзиром на то да скоро годину трпим злостављање од свог непосредног руководиоца?**

**ОДГОВОР:** Право на накнаду нематеријалне штете за претрпљени душевни бол може се остварити у судском поступку због повреде части и угледа, што подразумева постојање релевантних доказа о томе. У то спадају, на пример: детаљна хронологија лечења због тегоба насталих ситуацијом на послу, породичних прилика, животног окружења које су у узрочно-последичној вези са злостављањем на раду, односно поступањем одговорних лица код послодавца у конкретном описаном случају са прецизним наводима о томе. Дужину и интензитет трајања наведеног стања утврђује суд током поступка, уз могуће одговарајуће вештачење и тако одређује висину накнаде нематеријалне штете. Право на ову врсту накнаде штете застарева у року од три године од дана сазнања за штету и учиниоца, односно у року од пет година од проузроковања штете.

**М. Р. Б.**