

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Накнада за претрпљени душевни бол и статусна промена послодавца

На питања из области радноправне заштите и радног законодавства читаоцима „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете послати на електронску адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

Могу ли у случају злостављања на раду остварити право на накнаду за претрпљени душевни бол и патњу?

ОДГОВОР: У судском поступку можете остварити право на накнаду нематеријалне штете за претрпљени душевни бол због повреде части и угледа, која подразумева постојање релевантних доказа о томе, као што је, 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 случају. Дужину и интензитет трајања наведеног стања утврђује суд током поступка и тако одређује висину накнаде нематеријалне штете. Право на ову врсту накнаде застаревало у року од три године од дана сазнања за штету и учиниоца (субјективни рок), односно у року од пет година од проузроковања штете (објективни рок застарелости).

Шта се дешава са радним односом на одређено време када се догоди статусна промена послодавца? Да ли законски рок од две године почиње да тече изнова?

ОДГОВОР: У случају статусне промене (припајања, спајања, поделе или раздвајања привредног друштва) период трајања радног односа на одређено време рачуна се и код послодавца претходника и код послодавца следбеника, па укупно трајање радног односа на одређено време одређеног запосленог по том основу код оба послодавца не може бити дуже од 24 месеца. Једино када услед ових промена дође до уписа у регистар правног следбеника као новооснованог правног лица послодавац следбеник може са новим запосленима, као и са запосленима који су преузети од претходног послодавца, да закључи нови уговор о раду на одређено време најдуже до 36 месеци, у периоду од годину дана од дана уписа у регистар. У тој ситуацији период трајања радног односа на одређено време се не урачунава нити сабира са претходним периодима радног односа на одређено време код претходног послодавца.

М. Р. Б.