Naknada štete u radnom pravu

**Autor: Sladjana Popović, dipl. pravnik, Advokatska Kancelarija Savic**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu. Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao. Ako se za zaposlenog  ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima. Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknadjuje – utvrdjuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Ako se naknada štete ne ostvari , o naknadi štete odlučuje nadležni sud. Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete. Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom ( član 163 Zakona o radu).

**NAKNADA ŠTETE ZBOG NEZAKONITOG OTKAZA**

Ako sud donese pravnosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, zaposleni, ima pravo da se vrati na rad, ako to zahteva. Pored vraćanja na rad, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Naknada štete umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa, a u skladu sačlanom 191. Zakona o radu.

**NAKNADA ŠTETE ZBOG NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA KRIVICOM POSLODAVCA**

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor  zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu ( član 76. Zakona o radu).

**NAKNADA ŠTETE PO OSNOVU DISKRIMINACIJELICA KOJA TRAŽE ZAPOSLENJE I ZAPOSLENIH**

Zakon o radu u članu 18 zabranjuje  neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao  i zaposlenih, s obzirom na pol, rodjenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Neposredna diskriminacija, u smislu člana 19 Zakona o radu jeste svako postupanje uzrokovano nekim od napred navedenih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada odredjena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja. Diskriminacija  zabranjena je u odnosu na:

1. uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2. uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4. napredovanje na poslu;
5. otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od napred navedenih osnova  ništave su.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje, u smislu  zakona o radu , jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od napred navedenih osnova  koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje,  kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu  zakona o radu, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od  napred navedenih osnova   predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

U slučajevima diskriminacije u napred navedenim oblicima lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete.

**ZASTARELOST NOVČANIH POTRAŽIVANJA IZ RADNOG ODNOSA**

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.