



## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА

### Накнада штете и уговор на одређено на породиљском

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 с одговорима.

Послодавац ми је донео решење по ком за надокнаду штете треба да платим 100.000 динара. Да ли поменути износ послодавац може одмах да ми одузме од зараде или мора да ме тужи, па да по завршетку спора наплати наведени износ?

**ОДГОВОР:** Законом о раду прописано је да послодавац утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, а у складу са општим актом, односно уговором о раду. Ако се накнада штете не оствари на поменути начин, о накнади штете одлучује надлежни суд. Дакле, случају да се послодавцу не накнади штета након спроведеног поступка и решења послодавца, послодавац има право да се обрати надлежном суду, који ће одлучити о накнади штете. Такође, Законом о извршењу и обезбеђењу дефинисано је шта се сматра извршном, односно веродостојном исправом. У конкретном случају, послодавац је спровео поступак утврђивања штете и накнаде, није остварио накнаду штете, па би требало да се послодавац тужбом за накнаду штете обрати надлежном суду, који ће у судском поступку одлучити о њој. Сходно Закону о парничном поступку, суд може издати платни налог, иако послодавац у тужби не предложи издавање платног налога, а испуњени су сви законски услови за његово издавање.

Имам уговор о раду на одређено време на две године. Била сам на породилском одсуству и потом на годишњем одмору. Вратила сам се на посао, па ме занима да ли уговор мора да се продужи за период породилског одсуства или ће ми престати ускоро како пише у уговору?

**ОДГОВОР:** Законом о раду предвиђени су изузеци када уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца. У конкретном случају, радни однос се не продужава за период у којем је запослена била на породилском, већ јој уговор о раду на одређено време истиче даном истека 24 месеца, односно истеком периода на који је закључен, с обзиром на то да јој је породилско одсуство завршено пре истека уговора о раду на одређено време.

М. Р. Б.