

ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



Нова потврда о боловању и мобинг

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Питања можете да пошаљете на и-мејл адресу синдиката – [pitajсиндикат@синдикат-београда.rs](mailto:pitaj синдикат@синдикат-београда.rs) – који ће у најкраћем року нашег листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

После завршеног боловања требало је да почнем да радим, али поново имам разлог због ког сам спречена. Да ли сам у обавези да послодавцу доставим нову потврду о боловању и да ли би њено недостављање могао бити разлог за отказ уговора о раду?

ОДГОВОР: Законом о раду утврђено је да је запослени дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за раду смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад. Законом је такође утврђено да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то ако не достави потврду о привременој спречености за рад у датом року. Потврдом, дакле, запослени обавештава послодавца да је наступила привремена спреченост за рад, као и очекивано време те спречености, према процени лекара. Али, законом није прописано да, ако се након очекиваног времена трајања спречености за рад иста настави у континуитету, запослени има обавезу достављања нове потврде. Недостављање нове потврде, када је реч о настављању у континуитету привремене спречености за рад, овим законом није предвиђено као отказни разлог.

Трпим мобинг већ дуже време. Интересује ме да ли могу да остварим накнаду штете за претрпљени душевни бол и патњу?

ОДГОВОР: Право на накнаду нематеријалне штете за претрпљени душевни бол може се остварити у судском поступку због повреде части и угледа, која 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. Дужину и интензитет трајања наведеног стања утврђује суд током поступка и тако одређује висину накнаде нематеријалне штете. Право на ову врсту накнаде застарева 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).