



Prof. dr Jasminka Gradašćević-Sijerčić

**„RADNO-PRAVNI I OBLIGACIONO-PRAVNI ASPEKTI
NAKNADE ŠTETE I ODGOVORNOSTI ZA ŠTETU“**

Sarajevo, 11. 10. 2018.godine/Sarajevo 09.11.2018.godine

jednodnevni seminar-Privredna štampa

Sadržaj

1. Uvodni osvrt: odgovornost i naknada štete iz radnog odnosa
2. Odgovornost radnika za štetu učinjenu poslodacu
3. Paušalna naknada štete
4. Regresna odgovornost radnika
5. Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete

1. Pojam odgovornosti

- Struktura pojma odgovornosti, izrečena u formalnoj rečenici: **neko je nekome odgovoran za nešto**, u meritumu naznačava nekoliko odnosa na koje upućuje odgovornost:
 - subjekt odgovornosti,
 - objekt odgovornosti, za što je neko odgovoran,
 - zbog čega se nešto želi postići, a drugo izbjeći,
 - pred kim je neko odgovoran,
 - kada nastupa odgovornost.

1. Odgovornost za štetu –naknada štete iz radnog odnosa

- U svim pravnim sistemima postoji **opća zabrana prouzrokovanja štete drugome.**
- Ova zabrana se u pravilu izriče posredno, tj. **kroz nametanje obaveze licu koje je štetu prouzrokovalo da je nadoknadi.**
- U našem pravu, zabrana prouzrokovanja štete izriče se, **ne samo posredno**, već i neposredno, jer se u osnovnim načelima ZOO utvrđuje : „**svako je dužan da se uzdrži od postupaka kojima se može drugome prouzrokovati šteta**“ (čl.16 ZOO)

1. Pojam i koncept odgovornosti za štetu u radnom pravu

- Odgovornost subjekata individualnog i kolektivnog radnog odnosa u pravilu utemeljena na pravilima građanskopravne odgovornosti, sa manjim ili većim odstupanjima.

Pojam i koncept odgovornosti za štetu u radnom pravu

Posebnosti pravnog režima odgovornosti za štetu javljaju se i u individualnom i u kolektivnom radnom pravu.

(1) Individualno:

- a) radnik: osnov odgovornosti, postupkom utvrđivanja odgovornosti, izvršavanjem odluke o naknadi štete, karakterom spora;
- b) poslodavac: opći pravni režim građanskopravne odgovornosti, modifikovan rješenjima socijalnog osiguranja (povreda na radu i profesionalno oboljenje)

(2) Kolektivno :

- odgovornost sindikata za štetu zbog organizovanja nezakonitog štrajka,
- odgovornost poslodavca zbog nezakonitog isključenja iz procesa rada.

Normativni okvir uređivanja naknade štete iz radnog odnosa

- Zakon o radu;
- Zakon o obligacionim odnosima;
- Zakon o zaštiti na radu;
- Zakon o zabrani diskriminacije;
- Zakon o parničnom postupku-naknada štete iz radnog odnosa je radni spor;
- Zakon o izvršnom postupku.

1.1.Zakon o radu i naknada štete

- Naknada štete nastale diskriminacijom (čl.12. st.4 ZoR FBiH);
- Naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora krivicom poslodavca (čl.52. st.4 ZOR FBiH);
- Zaštita plaće (čl.82. st.1 ZoR FBiH);
- Naknada štete zbog zabrane takmičenja (čl.85-88 ZoR FBiH);

Glava X -Naknada štete (čl.89-93 ZoR FBiH)

- a) Odgovornost radnika za štetu prouzrokovanu poslodavcu;
- b) Određivanje paušalnog iznosa štete;
- c) Odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu;
- d) Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete;
- e) Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku;
- Naknada štete u slučaju nezakonitog otkaza (čl.106. st. 2 ZoR FBiH);
- Naknada štete u slučaju prestanka rada prije isteka propisanog otkaznog roka (čl.106. st. 3 ZoR FBiH);
- Zastara novčanih potraživanja (čl.115 ZoR FBiH);
- Nanošenje štete poslodavcu za vrijeme štrajka (čl.157.st.3.ZoR FBiH)

2.Odgovornost radnika za štetu učinjenu poslodavcu

- Da bi **radnik** odgovarao za štetu uzrokovanu poslodavcu, potrebno je ispuniti pretpostavke propisane čl.89. st.1.ZOR a koje se vezuju za:
- da je **šteta** prouzrokovana **na radu**, odnosno u **vezi sa radom**,
- da je šteta nastala **namjerno** ili zbog krajnje **nepažnje**,
- da je **poslodavcu nastala šteta**.

Osnovne obaveze radnika

Čl.7.st.2 ZoR-a:

- Radnik je obavezan osobno obaviti preuzeti posao prema uputama poslodavca datim u skladu s prirodom i vrstom rada;
- Radnik je obavezan poštovati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca;
- Radnik je obavezan poštovati zakone i opće akte poslodavca.
- **Ako prilikom obavljanja poslova koji predstavljaju izvršavanje obaveza iz radnog odnosa nastane šteta, ta se šteta smatra štetom na radu;**
- Ako je radnik štetu počinio za vrijeme aktivnosti koje ne predstavljaju redovno obavljanje poslova i radnih zadataka, ali predstavljaju obavezu iz radnog odnosa nastala šteta smatra se štetom u vezi s radom.

Šteta

- Šteta koju poslodavac pretrpi može biti: imovinska i neimovinska šteta.
- **Imovinska šteta:** umanjenje imovine poslodavca: novčanih sredstava, stvari i materijalnih prava (*damnum emergens/obična šteta*) i /ili sprječavanje njenog uvećanja (*lucrum cessans/izmakla dobit*);
- **Neimovinska šteta :** povredu prava osobnosti (pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i porodičnog života, slobodu i dr.).

Uzročna veza

- Pod štetom „na radu“ podrazumijeva se šteta koja nastane za vrijeme rada u toku radnog vremena i u izvršavanju obaveze rada na odgovarajućem mjestu/mjestima rada;
- Pod štetom „u vezi sa radom“ podrazumijeva se šteta koja je nastala u okviru aktivnosti radnika koje su u najužoj funkcionalnoj vezi s obavljanjem poslova i zadataka radi obavljanja kojih je zasnovao radni odnos(poslovi i zadatci koji se obavljaju van radnog vremena i van radnog mjesta kod poslodavca);
- Pod štetom u vezi s radom podrazumijeva se dakle i šteta nastala u obavljanju rada koji izlazi izvan okvira sadržaja poslova i zadataka radi obavljanja kojih je radnik zasnovao radni odnos i koji su sadržani u opisu poslova u ugovoru o radu odnosno sistematizaciji na koju upućuje ugovor o radu, ako su takvi poslovi obavljani po nalogu rukovoditelja.

Osnov odgovornosti

- Dva stepena krivice: **namjera** (*dolus*) i **krajnja nepažnja** (*culpa lata*) namjerno ili s krajnjom nepažnjom.
- Namjera je najteži oblik krivnje, a određuje se subjektivno. Prema pravnoj teoriji, namjera je takva vrsta krivice koja se vezuje i za volji i za znanje. Radi se o situacijama kada je radnik svjestan da će svojom radnjom ili propuštanjem izazvati štetu.
- S krajnjom nepažnjom ili grubom nemarnošću postupa onaj radnik koji **u svom radu ne upotrijebi ni onu pažnju koju bi upotrijebio prosječni radnik /iole pažljiv radnik.**

Namjera i nepažnja

- **Namjera** je najteži oblik krivice u građanskom pravu. Smatra se da namjera u građanskom pravu odgovara umišljaju u krivičnom pravu.
- Bez pravnog značaja je kada je riječ o građansko pravnoj odgovornosti, da li se radi o direktnoj ili eventualnoj namjeri, jer **pitanje odštetne odgovornosti ne zavisi od oblika namjere**.
- Postojanje namjere sa aspekta građansko-pravne odgovornosti procjenjuje se u svakom konkretnom slučaju, pri čemu se ispituje stanje svijesti i volje štetnika- što znači da se pravni standard namjere, kao oblika krivice, ne utvrđuje usporedbom stanja volje i svijesti štetnika sa istim takvim stanjem drugih lica u istoj životnoj situaciji, već se navedeni subjektivni elementi procjenjuju sa aspekta postojanja stanja svijesti i volje da se drugome nanese šteta, odnosno svijest o mogućnosti nastupanja štete i pristajanja na takvo nastupanje.
- **Nepažnju**, kao oblik krivice karakteriše stepen pažljivosti i opreznosti. Mjerila za utvrđivanje nepažnje su objektivne prirode koja pretpostavljaju pravni standard pomoću kojeg se procjenjuje - da li se štetnik ponaša kao druga lica određenih svojstava.

Krajnja nepažnja

- Krajnja nepažnja (*culpa lata*), je takav oblik (stepen) krivice, kad štetnik u određenoj situaciji, nije postupao ni sa onim stepenom pažnje sa kojim bi postupao svaki prosječan čovjek, odnosno svaki prosječni stručnjak (ukoliko se stepen nepažnje procjenjuje za ovu kategoriju lica).
- Krajnja nepažnja je “pažnja prosječnog čovjeka” što je relativan, a ne apsolutan pojam i što se utvrđuje u svakom konkretnom slučaju.
- Krajnja nepažnja je pravni standard.

Osnov odgovornosti-važno

- Ako je radnik štetu poslodavcu učinio sa običnom nepažnjom (*culpa levis*) on za štetu **ne odgovara**.
- **Obična nepažnja se prezumira.**
- **Namjeru ili krajnju nepažnju radnika mora mora dokazivati poslodavac.** To znači da će se u postupku koji poslodavac pokrene protiv radnika radi naknade štete koju mu je on prouzrokovao na radu, odnosno u vezi sa radom podrazumijevati da je radnik štetu počinio uslijed obične nepažnje sve dok poslodavac ne dokaže veći stupanj krivice: namjeru ili krajnju nepažnju radnika. Tek kad poslodavac to dokaže, ako su ispunjeni ostali uvjeti, poslodavac ima pravo na naknadu štete.
- **Poslodavac treba dokazati uzročnu vezu između nastanka štete i postupanja radnika.**

2.1.Šteta koju učini više radnika

- Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao (čl.89.st.(2).ZoR-a). Ovom je odredbom propisana **podijeljena odgovornosti radnika za štetu koju uzrokuju poslodavcu**.
- Izuzetak od općeg pravila obligacionog prava (čl. 206.st.(1). ZOO *pripisano je da za štetu koju je više osoba prouzročilo zajedno, svi sudionici odgovaraju solidarno*).
- Za razliku od tog pravila, radno zakonodavstvo se opredijelilo za rješenje prema kojem u situaciji kad poslodavcu štetu uzrokuje više radnika - svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Dakle, u takvim situacijama solidaritet se ne predrзумijeva kao što je to slučaj kod pravila obligacionog prava.
- Cilj: zaštita položaja radnika jer ovo pravilo ipak osigurava da svaki odgovara za dio štete koji je počinio. Međutim, poslodavcu se nameće dodatna obaveza jer će on morati prethodno utvrditi koji radnik je odgovoran za tačno određeni nastali dio štete.To znači da će poslodavac prije nego izračuna koliko iznosi pojedini dio štete za svakog od radnika, morati tačno utvrditi kojom radnjom i na koji način je svaki od radnika uzrokovao pojedini dio štete.

Šteta koju učini više radnika

- U slučaju da nije moguće utvrditi koliki je udio svakog od radnika u prouzročenju štete, **tad su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima** (čl.89.st.(3).ZoR-a).
- Praksa: često se ne može utvrditi koji je dio štete uzrokovao svaki radnik- u takvim okolnostima smatra se da su svi podjednako odgovorni za štetu.
- Važno: zakonom se ne propisuje presumpciju prema kojoj se smatra da su svi podjednako odgovorni u slučaju kad bi utvrđivanje činjenice koji radnik odgovara za dio štete bilo povezano s većim troškom i protekom vremena, već jednostavno kad poslodavac nije nikako u mogućnosti utvrditi za svakog od radnika koji je dio štete uzrokovao. Riječ je o objektivnoj nemogućnosti dobivanja takvog saznanja, a ne o subjektivnom ograničenju poslodavca.
- Dakle, kada je poslodavac konstatirao, da je nemoguće utvrditi za svakog radnika dio štete koji je on uzrokovao, tad će podijeliti ukupni iznos koji je potreban da bi se popravila šteta s brojem radnika koji su sudjelovali u nastanku štete i odrediti da svaki od njih naknadi svoj (jednaki) dio.

Šteta koju učini više radnika

- Solidarna odgovornost u sistemu radnih odnosa predviđena je jedino u slučaju **ako je više radnika uzrokovalo štetu krivičnim djelom počinjenim sa umišljajem** (čl.89.st.(4)ZoRa).
- Radi se o solidarnoj odgovornosti kakva je predviđena i po pravilima obligacionog prava. *(ZOO propisano je da za štetu koju viša osoba prouzroči zajedno svi sudionici odgovaraju solidarno, svaki dužnik solidarne obaveze odgovara vjerovniku za cijeli dug i vjerovnik može zahtijevati ispunjenje od koga hoće sve dok ne bude potpuno ispunjen, ali kad jedan dužnik ispuni dug, obaveza prestaje i svi se dužnici oslobađaju).*
- počinili štetu.

Šteta koju učini više radnika

- Solidarna obaveza je takav pravni odnos u kojemu poslodavac može birati hoće li naknadu štete potraživati od svih radnika ili od pojedinog radnika koji odgovara poslodavcu za čitavu štetu i to neovisno o činjenici što je između radnika moguće podijeliti njihove obaveze.
- Ako je jedan radnik platio čitavu štetu poslodavcu, svi ostali radnici su oslobođeni obaveze naknade štete ali je radnik koji je naknadio štetu ovlašten od drugih radnika zahtijevati da mu naknade ono što je platio za njih.
- Iz prirode solidarnih obaveza kao obligacionih odnosa u kojemu je vjerovnik ovlašten tražiti ispunjenje cijele činidbe od bilo kojeg dužnika, proizlazi da su radnici kao solidarni dužnici *obični suparničari u sudskom postupku koji je protiv njih pokrenuo poslodavac radi naknade štete*. Stoga poslodavac tužbom kojom potražuje naknadu štete, nije dužan obuhvatiti sve radnike koji su prouzrokovali štetu.

Važno

- U situaciji kad radnik učini štetu poslodavcu, poslodavac nije ovlašten bez suglasnosti radnika odnosno *bez izvršne sudske odluke* svoje potraživanje naplatiti uskraćivanjem isplate plaće ili isplate naknade plaće.
- U odredbi čl.82 st.(1)ZoR-a propisana je opća zabrana poslodavcu da bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskraćivanjem isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

3. Paušalna naknada štete

- U odredbi čl.90. ZoR-a predviđena je mogućnost da se, za određena ponašanja i radnje radnika koje su se štetno odrazile na proces rada i izvršavanja radnih obveza u kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu **unaprijed utvrdi naknada štete ako bi utvrđivanje stvarne pretrpljene štete uzrokovalo nerazmjerne troškove odnosno ako se naknada štete ne može utvrditi u tačnom iznosu.**
- Poslodavac se može pozvati na ovu zakonsku odredbu pod uvjetom da su se kumulativno ispunile sljedeće pretpostavke:
 - da je poslodavac pretrpio štetu,
 - da je štetu učinio radnik koji se kod njega nalazi u radnom odnosu,
 - dase ne može utvrditi naknada štete u tačnom iznosu ili bi utvrđivanje tačnog iznosa štete uzrokovalo nerazmjerne troškove
 - da je ta mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

3. Paušalna naknada štete

- Potrebno je kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu unaprijed označiti radnje ili propuštanja kao i novčani iznos naknade.
- **Budući da se radi o unaprijed označenim radnjama odnosno propuštanju, nije potrebno dokazivati štetu.**
- Radnik odgovara za štetu ako ju je počinio ili propustio radnju opisanu kao štetu, što je predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.
- **Koje će radnje poslodavac označiti ovisno je o vrsti djelatnosti koju on obavlja** (često su to radnje poput zakašnjenja na posao, prijevremeni odlazak s posla, konzumiranje alkohola i sl.)
- Ako bi se utvrdilo da šteta koju je pretrpio poslodavac veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete (poslodavac će morati dokazati da je radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao štetu).

Iz prakse

- *Budući da je u čl....pravilnika o radu ugovoren paušalni iznos naknade štete kojeg će radnici platiti kada samovoljno napuste posao, dovoljno je utvrditi da je radnik počinio povredu za koju je ugovorena visina štete.*
- *Kad je za određene štetne radnje pravilnikom unaprijed određen iznos naknade štete, jer bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nesrazmjerne troškove, poslodavac nije dužan utvrđivati visinu štete.*

4. Regresna odgovornost radnika

- ZoR u odredbi čl. 91 regulira pravo poslodavca na regres u slučaju kad je radnik na radu i u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzrokovao štetu trećoj osobi/licu, a štetu je naknadio poslodavac (odgovornost za drugoga).
- Iz odredbe proizlazi da regresna odgovornost radnika postoji u slučaju kad su ispunjene slijedeće pretpostavke:

- a) da je radnik na radu ili u vezi s radom trećoj osobi počinio štetu,
- b) da je radnik štetu uzrokovao namjerno ili zbog krajnje nepažnje,
- c) da je štetu koja je nastala trećoj osobi, naknadio poslodavac.

- Ako su ispunjene navedene pretpostavke, radnik je obavezan poslodavcu naknaditi iznos koji je radi naknade štete poslodavac isplatio trećoj osobi.
- Poslodavac regres od radnika može zatražiti od dana kada je trećoj osobi naknadio štetu, poslodavac može potraživati i zateznu kamatu na isplaćenu glavnici tekuću od dana isplate trećoj osobi.

4. Regresna odgovornost radnika

- Poslodavac trećoj osobi može odgovarati po pravilima o odgovornosti za štetu koja potječe od opasne stvari ili opasne djelatnosti ali i po osnovi krivnje.
- U ovim slučajevima poslodavac odgovara bez obzira na stepan krivnje radnika što znači za namjeru, krajnju nepažnju ali i za običnu nepažnju. Međutim, radnik će poslodavcu regresno odgovarati samo pod uvjetom da je štetu uzrokovao namjerno ili krajnjom nepažnjom.
- **U kojem roku zastarijeva pravo poslodavca da od radnika potražuje isplatu naknadene štete?**
- ZoR to pitanje ne uređuje.
- Odredba čl. 170 ZOO propisuje da poslodavac odgovara za štetu koju radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje trećoj osobi, osim ako dokaže da je radnik u datim okolnostima postupao onako kako je trebalo/da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost radnika izuzev odgovornosti za štetu od opasne stvari ili opasne djelatnosti.
- **Oštećenik ima pravo zahtijevati naknadu štete i neposredno od radnika ako je štetu uzrokovao namjerno.**
- Osoba koja je oštećeniku nadoknadila štetu koju je radnik uzrokovao namjerno ili krajnjom nepažnjom ima pravo od tog radnika zahtijevati naknadu plaćene svote, a to pravo zastarijeva u roku od šest mjeseci od šest mjeseci od dana isplaćene štete (čl. 171 ZOO).
- **Dakle, pravo poslodavca na regresno potraživanje od radnika zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena odnosno od dana kad je poslodavac trećoj osobi popravio štetu ili je novčanim iznosom naknadio.**

Iz sudske prakse

- «Prema odredbi člana 170. ZOO. za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu, odgovara preduzeće u kome je on radio u trenutku prouzrokovanja štete. Preduzeće se može osloboditi ove odgovornosti ako dokaže da je zaposleni u trenutku prouzrokovanja štete postupao onako kako je trebao da postupi. Ako za štetu odgovara preduzeće, oštećeni može tražiti naknadu štete i od samog radnika, ako je on tu štetu prouzrokovao namjerno. *Odgovornost preduzeća prema trećem licu je primarna u odnosu na odgovornost radnika, a odgovornost radnika nije solidarna sa odgovornošću preduzeća, već je ona supsidijarne prirode, tako da oštećeni, shodno stavu 2. člana 170. ZOO. mogu naknadu štete ostvariti neposredno od radnika, samo u slučaju, da je štetu prouzrokovao namjerno.* Ovim odredbama se ne dira u pravila o odgovornosti za štetu koja potiče od opasne stvari ili opasne djelatnosti. S obzirom da je treće tuženi (koji je radnik drugotuženog preduzeća), štetu pričinio iz nehata, a ne namjerno, pazeći po službenoj dužnosti na pravilnu primjenu materijalnog prava, uvažavanjem žalbenih razloga trećetuženog, prvostepena presuda je preinačena tako, što je zahtjev tužitelja u odnosu na ovog tuženog odbijen.»

(Iz neobjavljene presude Okružnog suda u Banja Luci broj GŽ- 28/00 od 24.1.2001. godine).

5.Smanjenje i oslobađanje od obaveze naknade štete

- ZOR predviđa kao mogućnost smanjenje ili oslobodjenja radnika od obaveze naknade štete. Radi se dakle o mogućnosti koju ZOR predviđa, ali je taj Zakon izričito ne propisuje. To znači da će smanjenje ili oslobodjenja radnika od obaveze naknade štete postojati jedino ako je predviđena kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.
- Ako se kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu utvrde uvjeti i načini smanjenja ili oslobodjenja od naknade štete, radnik može zahtijevati primjenu te odredbu u slučaju da je prouzročio štetu.
- U pravilu kao uvjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu smanjenje ili oslobodjenja radnika od obaveze naknade štete vezuje se za oblik krivnje. Naime, poslodavac sigurno neće predvidjeti da se radnik oslobađa odgovornosti ako štetu prouzroči namjerno, dakle kad je svjestan da će svojom radnjom ili propuštanjem izazvati štetu (kad hoće uzrok i posljedicu).
- Poslodavac može predvidjeti iznos do kojeg radnika pod navedenim uvjetima može osloboditi od plaćanja naknade štete. U tom bi slučaju radnik bio dužan platiti onaj dio štete koji prelazi iznos utvrđen kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

6. Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku

Čl. 93 ZOR-a

(1) **Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obligacionog prava.**

(2) Pravo na naknadu štete iz st. (1.) ovoga člana odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

6. Posebne odredbe Zakona o radu kao osnov za naknadu štete iz radnog odnosa

- **Naknada štete nastale diskriminacijom (čl.12. st.4 ZoR FBiH);**
- **Naknada zbog neiskorištenog godišnjeg odmora krivicom poslodavca (čl.52. st.4 ZOR FBiH);**
- **Zaštita plaće (čl.82. st.1 ZoR FBiH);**
- **Naknada štete zbog zabrane takmičenja (čl.85-88 ZoR FBiH);**
- **Naknada štete u slučaju nezakonitog otkaza (čl.106. st. 2 ZoR FBiH);**
- **Naknada štete u slučaju prestanka rada prije isteka propisanog otkaznog roka (čl.106. st. 3 ZoR FBiH);**
- **Zastara novčanih potraživanja (čl.115 ZoR FBiH);**
- **Nanošenje štete poslodavcu za vrijeme štrajka (čl.157.st.3.ZoR FBiH)**

Šteta nastala diskriminacijom

Radnik može tražiti naknadu **imovinske i neimovinske** štete(imovinska: troškove liječenja, izgubljena zarada, neimovinske: naknadu zbog povrede prava ličnosti/objavljivanje presude novčana naknada)

- U presudama Europskog suda u predmetima diskriminacije zauzeti su ovi stavovi: **prema okolnostima svakog slučaja ocijeniti koju visinu naknade štete dosuditi da bi:**
 - postigla rezultat,
 - bila proporcionalna šteti,
 - bila preventivna (generalna i specijalna prevencija). To znači da ako su okolnosti teže tada visina treba biti viša i radi radnika (popravljanje štete) i radi poslodavca (kažnjavanje i prevencija), a ako je poslodavac financijski moćniji tada visina treba biti viša da bi uopće mogla preventivno djelovati (specijalna prevencija) i sl.
 - Direktive EU-a zahtijevaju: **sankcija mora biti učinkovita (postići željeni rezultat), proporcionalna učinjenoj šteti i preventivno mora djelovati kako bi spriječila buduću diskriminaciju** (analogno tome, trebalo bi spriječiti buduće uznemiravanja).

Iz prakse

- *Svrha dosuđenja naknade štete zbog nedopuštenog otkaza ugovora o radu i sudskog raskida tog ugovora o radu je materijalno osiguranje radnika u određenom vremenskom periodu, s time da je sud dužan prilikom utvrđivanja visine naknade štete uzeti u obzir osim zakonskih kriterija i druge okolnosti vezane za konkretne radne, životne, ekonomske prilike radnika, odnosno konkretne okolnosti načina uvjeta i okolnosti prestanka radnog odnosa.*