

НОВЧАНА НАКНАДА ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

Право на коришћење годишњег одмора је право из радног односа, те се годишњи одмор користи у току трајања радног односа (време за које је закључен уговор о раду), а само у случају престанка радног односа може да се замени новчаном накнадом.

Према члану 187. Закона о раду („Сл. Гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета (став 1), а запосленом који је засновао радни однос на одређено време продужава рок за који је заснован радни однос до истека коришћења права на то одсуство (став 2).

Према томе, у члану 187. став 2. Закона реч је о одложеном услову за престанак радног односа заснованог на одређено време за време заштите од престанка радног односа које по Закону остварују труднице, односно запослене на породилском одсуству, одсуству с рада ради неге детета и посебне неге детета.

Наведеном одредбом Закона изричито је прописано по ком основу и до када се продужава радни однос заснован на одређено време када је у питању запослена трудница, односно породилца, а по истеку тог рока запосленој престаје радни однос.

Према члану 68. Закона о раду запослени стиче право на коришћење годишњег одмора након месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа, при чему се под непрекидним радом сматра и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства с рада уз накнаду зараде. Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осиму случају престанка радног односа.

У члану 76. став 1. Закона о раду прописано је да је у случају престанка радног односа послодавац дужан да запосленом, који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора. Из наведених одредаба произлази да је право на коришћење годишњег одмора право из радног односа и да се годишњи одмор користи у току трајања радног односа (време за које је закључен уговор о раду), а да само у случају престанка радног односа може да се замени новчаном накнадом у складу са овим законом. Имајући у виду да је у конкретном случају запосленој одложен престанак радног односа који је заснован на одређено време, у складу са чланом 187. став 2. Закона о раду, до истека одсуства ради неге детета, те да запослена нема основа за ново продужење радног односа, сматрамо да јој припада само право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор у складу са чланом 76. Закона о раду. *(Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 011-00-295/2016-02, од 18.априла 2016)*