

СТРУЧНИ РАД

УДК 331.32

Радислав Лале

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

У раду су свеобухватно и систематски обрађени одмори и одсуства као основна и најзначајнија права радника. Аутор даје објашњења ових фундаменталних права радника, а посебна пажња је посвећена основним врстама одмора и одсуства, условима под којима запослено лице може да их остварује, као и међународној регулативи ове области. Рад има циљ да помогне послодавцима и радницима у примјени ова два радноправна института јер поред рада на црно и ниским зарадама, највеће злоупотребе које чине послодавци у пракси, везане су за одморе и одсуства радника. Аутор закључује да је потребно радити на интензивирању инспекцијског надзора над примјеном одредаба Закона о раду којима се регулише право радника на одморе, као и на утврђивању механизма помоћу којих ће се ефикасно сузбити ове негативне појаве у домену радних односа.

Кључне ријечи: Одмор; Одсуство; Годишњи одмор; Плаћено одсуство.

1. УВОД

Право радника на одморе и одсуства спада у основна права која произлазе из радноправног односа. Познато је, да свака радна активност човјека, као и рад који је везан за радни однос, доводи до стања умора. Одмор је обустављање рада због умора, а све с циљем обнављања радних и психофизичких способности радника, да би он након тога могао успјешно наставити са извршавањем радних обавеза.¹ Право радника на одморе, у потпуности зависи од радног времена, односно одмори су везани за коришћење радног времена и за зараде радника.

Одмор је временски период у којем радник не ради, тј. у којем не извршава своје радне обавезе код послодавца. Скраћивањем радног времена, запослено лице добија више слободног вре-

Асс. Радислав Лале, radislav84@hotmail.com

¹ П. Јовановић, *Радно право*, Службени гласник, Београд 2003, 253.

мена којим треба да се користи за одмор, као и за задовољавање рекреативних, културних, образовних и других потреба. Такође, коришћење одмора директно зависи и од зараде радника. Ако се радник својим слободним временом користи за додатне радне активности и стицање допунских прихода због ниске зараде, онда раднику остаје веома мало времена за одмор и обнављање радних и психофизичких способности, што негативно дјелује на његово ангажовање у радном односу. Одмор има неколико основних циљева: физиолошко-здравствени (уклањање умора), радно-заштитни (заштита од исцрпљивања и несрећа на раду), социјални (слободно вријеме), и економски (продуктивност у раду).²

Право на одмор настало је као резултат дуготрајне борбе радничке класе за боље услове рада. Као такво, оно је регулисано многобројним међународним правним актима. Према Општој декларацији о правима човјека из 1948. године,³ свако има право на одмор и разоноду, као и на ограничење радног времена и плаћени одмор. Такође, Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима из 1966. године,⁴ предвиђено је да државе чланице пакта сваком лицу признају право на повољне и правичне услове рада, који подразумевају и одмор, ограничење радног времена и плаћена одсуства. Постоји, низ конвенција и препорука Међународне организације рада којима се регулишу одмори и одсуства. Неке од тих конвенција су: Конвенција бр. 14, 52, 54, 67, 72, 91, 101, 104, 132 и др. Затим, Препоруке бр. 18, 47, 93 и др. У позитивном праву Босне и Херцеговине, право запосленог на одморе и одсуства регулисано је и гарантовано Законима о раду Републике Српске, Федерације БиХ и Брчко Дистрикта БиХ.

С обзиром на то да се ради о фундаменталним правима радника, норме о њима су императивног карактера. То подразумева, да се запослено лице не може одрећи права на одмор, а послодавац има законску обавезу да раднику омогући коришћење одмора. Ако послодавац поступи противно својим обавезама, чини прекршај. Право на одморе је непреносиво, неутуђиво и лично право радника које му нико не може ускратити.⁵ Право на одсу-

² N. Tintić, *Radno i socijalno pravo*, Zagreb 1972, 475.

³ Општа декларација о правима човјека из 1948. године – *Universal Declaration of Human Rights, United Nations, New York, 04157, March 1973*, чл. 24.

⁴ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71, чл. 7.

⁵ S. Dedić, J. Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Magistrat, Sarajevo 2003, 265.

ство је право радника да одређени број дана не долази на посао. За разлику од одмора, одсуство са рада увијек претпоставља наступање одређеног догађаја, или случаја поводом којег запослени стиће право на одсуство.

2. ОДМОРИ

Право на одмор је једно од основних права из радног односа. У нашем позитивном праву, право на одмор је регулисано и гарантовано законом и колективним уговорима, а један је од битних елемената уговора о раду, као правног основа за заснивање радног односа. Такође, право на одмор гарантује и Устав Републике Српске.

Постоји неколико основних врста одмора. То су: дневни одмор у току радног времена, дневни одмор између два узастопна радна дана, седмични одмор, и годишњи одмор.

2.1. Дневни одмор у току радног времена

Право радника на дневни одмор јесте пауза, односно прекид рада у току радног времена. Основни циљ овог одмора јесте релаксација или предах радника приликом извршавања радних обавеза. Право на дневни одмор у току радног времена у трајању од 30 минута има сваки радник који ради с пуним радним временом.⁶ Занимљиво је истаћи, да радноправни прописи ФБиХ и БД БиХ предвиђају да се вријеме трајања одмора од 30 минута не урачунава у радно вријеме, док је у Републици Српској изричито предвиђено да се урачунава у пуно радно вријеме.

Право на одмор у току радног времена имају и запослена лица која раде са скраћеним радним временом, и то у трајању од 30 минута, јер се скраћено радно вријеме у погледу остваривања права радника сматра пуним радним временом. Коришћење одмора у току радног времена, уређује се колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Дневни одмор у току радног времена не може се организовати и користити се њиме на почетку и на крају радног времена, с обзиром на његову сврху. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац. Позитивним радноправним прописима, предвиђено је да се одмор у току радног времена организује и ко-

⁶ Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 55/07, чл. 54, ст. 1.

ристи се на начин којим се обезбјеђује непрекидност у току процеса рада, ако природа посла то захтијева (рад на шалтерима банака, пошта). У овим дјелатностима, коришћење одмора се обезбјеђује на основу замјена радника.

Радници који раде са непуним радним временом имају право да се користе одмором у току радног времена сразмјерно времену проведеном на раду, под условима и на начин како је то предвиђено колективним уговором и правилником о раду. У овом случају, право на одмор у току радног времена зависи од дужине непуног радног времена. Непуно радно вријеме може трајати веома кратко, тако да фактички нема потребе за одмором, а може бити и незнатно краће од пуног радног времена, па настаје потреба за одмором. Ако природа посла то омогућује, послодавац може радницима одобрити да се на крају радне седмице искористе још једним часом дневног одмора у току радног времена.

Према Општем колективном уговору РС,⁷ радник који ради прековремено дуже од три часа, има право на одмор у трајању од 15 минута који се не урачунава у прековремени рад. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац приликом увођења прековременог рада.

2.2. Дневни одмор између два узастопна радна дана

Дневни одмор између два узастопна радна дана је период у којем радник не ради. Основни циљ овог одмора је унапређење радне способности запосленог, као и задовољавање његових породичних, културних и других потреба.⁸ Запослено лице има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а лица запослена у пољопривреди и на сезонским пословима најмање 10 часова непрекидно. Овакав начин одређивања дневног одмора у пољопривреди и на сезонским пословима, условљен је прерасподјелом радног времена и захтјевом за континуираним радом без прекида.

Малољетни радници уживају посебну заштиту на раду, јер се њима дневни одмор између два узастопна радна дана не може одредити у трајању краћем од 12 часова. Ово је неопходно ради заштите психофизичког развоја малољетних лица.

⁷ Општи колективни уговор – ОКУ, *Службени гласник РС*, бр. 40/10, чл. 14, ст. 1 и 2.

⁸ S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 266.

2.3. Седмични одмор

Радник има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, на основу распореда одређеног од стране послодавца. Ако је неопходно да радник ради на дан свог седмичног одмора, послодавац има законску обавезу да накнадно, у договору са радником, одреди вријеме када ће се радник искористити даном одмора.

Седмични одмор има циљ обнављања радне снаге и рекреацију радника, као и задовољавање породичних, културних и других потреба. Дани седмичног одмора се не урачунавају у дане годишњег одмора, плаћеног и неплаћеног одсуства. Ово право радника се, данас, веома често злоупотребљава од стране послодавца који не поштују право на ограничено радно вријеме. Посебно је изражено код рада у смјенама, када због смјена није могуће обезбиједити минимум дневног или седмичног одмора.⁹

На међународном плану, право на седмични одмор је предмет регулисања неколико конвенција и препорука Међународне организације рада. Конвенција бр. 14 о примјени недељног одмора у индустријским предузећима од 1921. године, прописује да особље запослено у приватним и јавним индустријским предузећима мора имати минимално 24 часа непрекидног одмора у сваком раздобљу од седам дана. Године 1957, усвојена је Конвенција бр. 106 о недељном одмору у трговинама и уредима. Конвенција предвиђа 24 часа непрекидног одмора у сваком периоду од седам дана. Такође, Препорука бр. 103, усвојена истовремено, предлаже непрекидни седмични одмор од 30 часова. Одредбе Конвенције о недељном одмору не смију довести до смањења зарада запослених лица.

Године 1924, усвојена је и Препорука бр. 21 о развоју услова за коришћење слободног радног времена, која се односи на раднике МОП-а. Поменута Препорука предлаже дефинисање мјера путем којих ће радни сати бити одређени тако да омогуће што дуже континуирано слободно вријеме радницима. Забрањује се било каква принуда на запослена лица у вези са употребом њиховог слободног времена.¹⁰

⁹ Ж. Мирјанић *et al.*, *Приручник за практичну примјену Закона о раду РС*, АМАХ bmr, Сарајево 2007, 75.

¹⁰ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш 2009, 81.

У пракси, радници седмични одмор најчешће користе недјељом. Међутим, код појединих послодаваца распоредом радног времена одређена је петодневна радна седмица, тако да радници одмарају и суботом и недјељом.

У том случају, субота се рачуна као радни дан приликом остваривања права из радног односа, па и права на седмични одмор. Ако је потребно да радник ради на дан седмичног одмора, тада му се мора обезбиједити један слободан дан у току наредне седмице којим ће се он искористити за одмор. У било којем случају, раднику се не може никако ускратити право на седмични одмор.¹¹

2.4. Годишњи одмор

Годишњи одмор је једно од најзначајнијих права радника из радног односа. Запослено лице се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити. Према томе, годишњи одмор је лично, неотуђиво и непреносиво право запосленог лица. Историјски посматрано, почетком XX вијека, мали број запослених лица, чак и у најразвијенијим индустријским земљама у свијету, је имао могућност да се користи годишњим одмором.

Међународна организација рада релативно касно посвећује пажњу питању регулисања годишњег одмора. Право на годишњи одмор, као опште право, први пут се уводи тек 1936. године. Тада, усвојена је Конвенција бр. 52 о плаћеном годишњем одмору. Конвенција обухвата запослена лица у великом броју трговачких и индустријских дјелатности. Према овој Конвенцији, свако запослено лице је имало право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање шест радних дана након непрекидног рада од годину дана, а под истим условима, радници млађи од 16 година су имали право на плаћени одмор у трајању од 12 радних дана. Вријеме трајања плаћеног годишњег одмора треба да се повећава на основу времена трајања радног односа. Године 1952, усвојена је Конвенција бр. 101, као и Препорука бр. 93 које су регулисале плаћене годишње одморе запослених лица у пољопривреди.

Повољније услове за стицање и коришћење правом на плаћени годишњи одмор предвиђала је Препорука бр. 98 која је усвојена 1954. године. Предлагала је да плаћени годишњи одмор

¹¹ П. Јовановић, 256.

треба да траје минимално двије недјеље након 12 мјесеци проведених у радном односу. Такође, запослена лица млађа од 18 година треба да имају дужи плаћени годишњи одмор.

Међународна организација рада је 1970. године усвојила ревидирану Конвенцију бр. 132 о плаћеном годишњем одмору,¹² која у потпуности замјењује Конвенцију бр. 52 из 1936. године. Поменута Конвенција обухвата сва запослена лица, осим помораца. Конвенција предвиђа минимално три радне недеље плаћеног годишњег одмора за годину дана проведenu у радном односу. За краће вријеме проведено у радном односу, плаћени годишњи одмор се сразмјерно смањује, али националним прописима се може захтијевати минимално шест мјесеци проведених у радноправном односу.¹³

Конвенција бр. 132 о плаћеном годишњем одмору разликује двије врсте годишњег одмора, а то су пуни годишњи одмор и годишњи одмор који је сразмјеран дужини трајања радног стажа. Пуни годишњи одмор, у трајању од три недеље, радник остварује на основу једне године проведене у радном односу. С друге стране, запослено лице које има мањи радни стаж у односу на онај који је потребан за стицање права на пуни годишњи одмор, оствариће право на плаћени годишњи одмор сразмјерно дужини радног стажа у тој години.

У нашем позитивном праву, запослено лице које има минимално шест мјесеци непрекидног рада, има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, а запослено лице старости испод 18 година, у трајању од најмање 24 радна дана. Прекидом рада се не сматра одсуствовање са рада за које је запослено лице остварило право на накнаду плате у складу са законом, колективним уговором и правилником о раду послодавца. Радноправни прописи предвиђају посебну заштиту и привилегију у погледу остваривања права на годишњи одмор за лица која раде са скраћеним радним временом. Скраћено радно вријеме се уводи одлуком Министарства рада и борачко-инвалидске заштите РС, у посебном поступку, на пословима у којима постоји повећано штетно дејство услова рада на живот и здравље радника, и поред свих предузетих мјера заштите на раду. Радници који раде на

¹² *International Labour Organization, ILOLEX Database of International Labour Standards, C132 Holidays with Pay Convention (Revised)*, 24. 6. 1970, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm>, 5. октобар 2010.

¹³ А. Петровић, 82.

таквим пословима и условима рада, имају право на годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

Међутим, радник који нема навршених шест мјесеци непрекидног рада, има право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање један радни дан за сваки навршени мјесец рада. Оно што је веома битно истаћи, јесте да се у годишњи одмор не урчунавају периоди када радник одсуствује са рада по неком другом основу, тако да се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида. Ако у овом случају дође до прекида коришћења годишњег одмора, онда радник има право да се у договору са послодавцем искористи преосталим годишњим одмором. Према Закону о раду РС, ако је код послодавца рад организован у мање од шест радних дана у седмици, приликом одређивања висине годишњег одмора, сматраће се да је радно вријеме организовано на шест радних дана у седмици, осим ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није другачије одређено.¹⁴

Општим колективним уговором РС прописује се да ако је код послодавца радно вријеме распоређено у шест радних дана у седмици, приликом одређивања дужине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме распоређено у пет радних дана у седмици, тако да се суботе не рачунају у дане годишњег одмора.¹⁵ Овим, долази до увећања годишњег одмора. Општим колективним уговором, годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа, с тим да се гранским и појединачним колективним уговорима могу утврдити и други основи за увећање годишњег одмора дефинисаног Законом о раду.

Када је у питању коришћење годишњег одмора, радник има право да се користи годишњим одмором у цјелости, без прекидања. Али, послодавац може одлучити да се радник користи годишњим одмором у два дијела, ако то захтијева процес рада.

Такође, послодавац и радник се могу споразумјети да се радник користи годишњим одмором и у више од два дијела, али у том случају један дио годишњег одмора мора непрекидно износити минимално двије седмице. У пракси, послодавац доноси план коришћења годишњих одмора запослених лица, а све у складу са потребама процеса рада и организацијом рада, с тим да послодавац

¹⁴ ЗОР, чл. 60.

¹⁵ ОКУ, чл. 15, ст. 1 и 2 и чл. 16.

може узети у обзир и оправдане жеље и потребе самих радника. Одлуку о годишњем одмору доноси директор, односно надлежни орган. Такође, послодавац може тражити од савјета радника или од синдиката да дају приједлоге и мишљења о плану коришћења годишњих одмора.

Радник се не може одрећи права на годишњи одмор, а послодавац му то право не може ускратити, нити му може на име неискоришћеног годишњег одмора исплатити накнаду.¹⁶ Послодавац има законску обавезу да раднику омогући да се неискоришћеним дијелом годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године. Плаћени годишњи одмор запослених лица у васпитно-образовним установама се користи за вријеме школских распуста и траје колико и сам школски распуст.

Оно што је битно истаћи, јесте да сваки радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на радном мјесту. Поред права на накнаду плате, радник има и право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Право на регрес је акцесорног карактера и зависи искључиво од коришћења годишњег одмора.¹⁷

3. ОДСУСТВА

Право на одсуство је право радника да одређено вријеме не долази на посао, односно одсуство са рада је временски период у којем је радник ослобођен обавезе да ради. С обзиром на то да код одсуства, за разлику од одмора, преовлађују приватни послови и интереси радника, за одсуство не важи правило да се оно раднику не може ускратити, или да га се радник не може одрећи.¹⁸ Напротив, радник се не мора користити правом на одсуство, а у одређеним ситуацијама оно му се не мора ни одобрити. У нашем позитивном праву, постоје двије основне врсте одсуства, а то су плаћено одсуство и неплаћено одсуство.

¹⁶ Конвенција бр. 132 о плаћеном годишњем одмору, изричито прописује да су сваки споразум о одрицању права на минимални плаћени годишњи одмор, или одустајање од одмора ради новчане накнаде, ништави и неважећи.

¹⁷ S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, 269.

¹⁸ П. Јовановић, 261.

3.1. Плаћено одсуство

Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује са посла најмање пет радних дана у календарској години у случајевима који су поред Закона о раду, утврђени и Општим колективним уговором. Свако запослено лице има право на плаћено одсуство у сљедећим случајевима:

1. Приликом закључења брака – три радна дана,
2. Приликом смрти члана породице – три радна дана,
3. У случају теже болести члана породице – два радна дана,
4. Приликом рођења дјетета – један радни дан,
5. У случају добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања,
6. У случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом,
7. У случају синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме док исти трају, али не дуже од пет радних дана у току календарске године.

Плаћено одсуство не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице. Међутим, посебним и појединачним колективним уговорима се може предвидјети већи обим права радника на плаћено одсуство. Тако, према Посебном колективном уговору пољопривреде и прехрамбене индустрије РС,¹⁹ радник има право на плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године у сљедећим случајевима: склапања брака (три радна дана), склапања брака дјетета (два радна дана), рођења дјетета (два радна дана), смрти члана уже породице или домаћинства (четири радна дана), селидбе (два радна дана), добровољног давања крви (два радна дана приликом сваког давања), елементарне непогоде којом је угрожена егзистенција радника и његове породице (три радна дана), тешке болести члана уже породице (два радна дана), синдикалног образовања и усавршавања на семинарима, за вријеме док трају, задовољавања вјерских, односно национално-традиционалних потреба (два дана).

¹⁹ Посебни колективни уговор пољопривреде и прехрамбене индустрије, *Службени гласник РС*, бр. 110/06, чл. 19, ст. 1.

Радник има право да се, у случају потребе, користи плаћеним одсуством по више основа у току календарске године. Такође, послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима. Радник мора уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основама, приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Чланом породице, сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца, пасторчад, дјеца под старатељством и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, маћеха, усвојилац, деда и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре. Овакво рјешење је значајно, јер се у пракси дешава да радници подносе захтјеве за плаћено одсуство у вези са члановима шире породице, што ствара проблеме послодавцима. Одлуку о плаћеном одсуству доноси надлежни орган, односно директор, а приликом утврђивања дужине одсуства, радна недеља се рачуна као пет радних дана.

3.2. Неплаћено одсуство

Послодавац има обавезу да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство са рада до три радна дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских и национално-традицијских потреба, али без права на накнаду плате, ако послодавац другачије не одлучи. То значи, да послодавац може раднику исплатити накнаду плате, али га закон на то не обавезује.²⁰

Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим оправданим случајевима. Општи колективни уговор прописује да се раднику може одобрити неплаћено одсуство ради:

1. Обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву,
2. Припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, ако се радник не образује у интересу послодавца;
3. Посјете члану породице који живи у иностранству;

²⁰ Ж. Мирјанић *et al.*, 81.

4. Стручног усавршавања у иностранству, ако усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;
5. Њега тешко обољелог члана породице;
6. И у другим оправданим случајевима.

Такође, Посебни колективни уговор саобраћаја и веза РС прописује исте случајеве у којима се раднику може одобрити неплаћено одсуство, с тим да оно може износити до три мјесеца, осим у случају стручног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.²¹ Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор. За вријеме коришћења неплаћеног одсуства, права и обавезе запосленог лица по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

5. ЗАКЉУЧАК

Право радника на одморе и одсуства настало је као резултат дугогодишње борбе радничке класе за већи обим радних и социјалних права и боље услове рада. Међународна организација рада је релативно касно приступила регулисању ових питања посредством разних конвенција и препорука. У првим годинама постојања Међународне организације рада (формиране 1919. године), њена нормативна дјелатност се претежно сводила на презимање законодавних рјешења најразвијенијих земаља у свијету и њиховом подизању на међународни ниво. Тек након Другог свјетског рата, МОП почиње да се бави проблематиком радних и социјалних права и њиховом заштитом путем конвенција и препорука.

Иако Босна и Херцеговина има релативно добра радно-правна законодавна рјешења, у која су имплементирани норме најзначајнијих конвенција и препорука МОП-а, међу којима су и правила о одморима и одсуствима, у пракси се права радника свакодневно повређују од стране несавјесних послодаваца. Поред рада на црно и ниских зарада, највеће злоупотребе које чине послодавци, везане су за одморе и одсуства радника. У пракси, дешава се да послодавци радницима онемогућавају коришћење годишњим одморима. Најчешћи прекршаји које чине послодавци се састоје у недоношењу рјешења о коришћењу годишњим одмором и њего-

²¹ Посебни колективни уговор саобраћаја и веза РС, *Службени гласник РС*, бр. 75/06, чл. 27, ст. 1 и 2.

вом усменом одобравању. Из тих разлога, потребно је радити на интензивирању инспекцијског надзора над примјеном одредаба Закона о раду које регулишу право радника на одморе, као и на утврђивању механизма помоћу којих ће се ефикасно сузбити ове негативне појаве у домену радних односа.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Службени гласник, Београд 2003;
2. Tintiћ, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Zagreb 1972;
3. Dedić, Sead, Gradašćević-Sijerčić, Jasminka, *Radno pravo*, Magistrat, Sarajevo 2003;
4. Мирјанић, Жељко, Кличковић, Рајко, Радић, Борислав, Дмичић, Миле, *Приручник за практичну примјену Закона о раду РС*, АМАХ бмг, Сарајево 2007;
5. Петровић, Александар, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш 2009.

Правни прописи

1. Општа декларација о правима човјека из 1948. године – *Universal Declaration of Human Rights*, Unuted Nations, New York, 04157 – March 1973;
2. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71;
3. *International Labour Organization, ILOLEX Database of International Labour Standards, C132 Holidays with Pay Convention (Revised)*, 24. 6. 1970, <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>;
4. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07;
5. Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10;
6. Посебни колективни уговор пољопривреде и прехрамбене индустрије, *Службени гласник РС*, бр. 110/06;
7. Посебни колективни уговор саобраћаја и веза, *Службени гласник РС*, бр. 75/06.

Radislav Lale, LL.B.

Assistant, Faculty of Law
University of East Sarajevo

HOLIDAYS AND LEAVES

Summary

The paper comprehensively and systematically addresses leaves and holidays as the basic rights of the workers. The author explains these fundamental rights of workers, and special attention is paid to the basic types of holidays and leaves, the conditions under which an employed person can realize them, as well as international regulations in this field. The paper's aim is to help employers and workers in application of these two labor legal institutes because besides moonlighting and low wages, the greatest abuses by employers in the practice are connected to leaves and holidays of workers. The author concludes that it is necessary to improve and intensify inspection supervision of implementation of provisions of the Labor Law governing the worker's right to holidays, as well as to establish mechanisms that will efficiently prevent these negative events in the field of employment relations.

Key words: *Vacation; Leave; Annual leave; Paid leave of absence.*