Прегледни научни чланак*
doi:10.56461/rrsp2401_14

Проф. др Зоран Радуловић*, *редовни професор*
Висока школа за пословну економију и предузетништво у Београду
Владимир Радуловић**, МА*
Висока школа за пословну економију и предузетништво у Београду

ПРАВНИ, ЕТИЧКИ И ЛИНГВИСТИЧКИ АСПЕКТ НАКНАДЕ ШТЕТЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

Сажетак: *Право на накнаду за неискоришћени годишњи одмор појављује се као могућа последица нереализације права на плаћени годишњи одмор које чини саставни део свих модерних радноправних система. Значај ове накнаде проистиче из неотуђивости права на плаћени годишњи одмор које је и међународноправни институт (Конвенција број 132 МОР о плаћеном годишњем одмору). У нашем правном поретку накнада за неискоришћени годишњи одмор добила је израз „накнада штете за неискоришћени годишњи одмор" (одредба члана 76. Закона о раду РС) о чему ће у раду бити посебно речи.*

Осим правног аспекта, у раду ће своје место наћи и етички аспект неисплаћивања накнаде за неискоришћени годишњи одмор јер се тиме, на одређени начин, доводи у питање и право на годишњи одмор као неотуђиво право радника. Овде наилазимо на вишеструки етички проблем, који се појављује увек кад долази до ускраћивања некоге законом гарантованог права, поготово неотуђивог. Осврнућемо се и на језички аспект овог питања, тачније на поређење одређених специфичних разлика у језичком третману овог специфичног института између српске и англосаксонске како правне, тако и филолошке, тачније лексикографске струке. Овом анализом употпунићемо слику о наведеном правном институту који до сада није наишао на веће интересовање радноправне нити лингвистичке доктрине. Међутим, у раду ћемо првенствено анализирати домаћу правну регулативу која се односи на наведено питање.

* *Рад примљен: 1. 9. 2024.*
Рад прихваћен: 15. 9. 2024.
** Email: zradulovic10@gmail.com, ORCid: 0000-0003-1581-8334.
*** Email: vladimir.radulovic@vspep.edu.rs

Кључне речи: *годишњи одмор, накнада за годишњи одмор, неисплаћивање накнаде за годишњи одмор, правно-етички аспект, неисплаћивања накнаде за неискоришћени годишњи одмор*

1. УВОД

Право на плаћени годишњи одмор је радноправни институт једно је од првих спорних питања за послодавце, а затим и државу, јер је излазак радних односа из окриља облигационих оквира био веома трустан друштвени процес. Увођење накнада као давања послодавца које подразумевају, између осталог, неприсуство на радном месту било је проблематично по интересе послодаваца, који су тешко прихватали да уговор о раду буде импрегниран јавноправним елементима преко којих би се напустио принцип плаћања само непосредно обављеног рада који је владао пре настанка радног права. Истрајност представника радника, пре свега синдиката који су тада били значајан фактор заштите радничких интереса, је довела до легислативног остваривања права на плаћени годишњи одмор. Ипак, дуго је времена прошло до међународног регулисања овог, у пракси широко заступљеног, радноправног института.[1] Као функција накнаде за плаћени годишњи одмор се, на ширем плану, поставило и питање неисплаћивање те накнаде. Накнада за неискоришћени годишњи одмор је сасвим логично и оправдано предмет уређивања и нашег Закона о раду[2] По нашем мишљењу, радноправна регулатива накнаде за неискоришћени годишњи одмор у нашој легислативи би се могла усавршити чиме би се, поред осталог, избегле недоумице које се могу појавити у пракси. Свако, па макар и најмање правно питање заслужује осврт и указивање на могућност његовог побољшања, па тако и ово.

Случај кад дође до неисплаћивања накнаде за неискоришћени годишњи одмор има свакако и своју правно – етичку страну зато што се тада јавља двоструки проблем. Прво, долази до ускраћивања права на годишњи одмор које је, по дефиницији (и теоријској и нормативној) неотуђиво право које се ускраћује запосленом од стране послодавца. Наравно да морамо имати у виду и могућност да сам запослени, у одређеним околностима не жели да користи право на одмор што представља својеврсни парадокс. Друго, у даљем следу ствари се поставља питање и исплате накнаде, како наш Закон о раду каже накнаде

1 Конвенцију број 132 о плаћеном годишњем одмору Међународне организације рада јуна 1970. године усвојила је Генерална конференција МОР, а наши надлежни органи прихватили су је септембра 1973. године. Пошто је ова конвенција ревидирана истог месеца кад је и донета (јуна 1970), не налазимо за сходно да истичемо овај епитет који је иначе садржан у многим верзијама текста те конвенције. Иначе, Конвенција број 132 о плаћеном годишњем одмору Међународне организације рада, односно Закон о њеној ратификацији објављен је у „Службеном листу СФРЈ“, број 52/73.

2 Одредба члана 76. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 95/18), насловљена као Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор.

штете за неискоришћени годишњи одмор. Осврнућемо се и на дефиницијски став садржан у нашем закону да „новчана накнада коју је послодавац дужан да исплати запосленом уместо коришћења годишњег одмора има карактер накнаде штете". Свакако је занимљиво да је законодавац у законском тексту одредио правну природу једне, ипак мање заступљене накнаде зараде.

Лингвистички аспект неисплаћивања накнаде за неискоришћени годишњи одмор није наишао на озбиљнији интерес у нашим филолошким круговима, па ћемо употпунити утисак о основном институту овог рада пошто је језички аспект сваког правног прописа битан и неизоставан елемент.

2. ПРАВО НА ПЛАЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР У КОНВЕНЦИЈАМА МОР

Плаћени годишњи одмор регулисан је националним и међународним законодавством. На међународном плану донета је Конвенција бр. 132 о плаћеном годишњем одмору која се примењује на сва запослена лица осим на поморце.[3] По одредбама ове конвенције одмор ни у ком случају не сме бити краћи од три радне недеље за годину дана службе. Приликом сваког разматрања неке конвенције МОР морамо имати у виду егзистенцију трипартитности као основног принципа функционисања ове класичне међународне организације. Као једна од последица устројства и начина одлучивања у оваквим организацијама појављује се проблем усаглашавања интереса социјалних партнера што значи превазилажење често испољених супротних интереса између послодаваца и радника. При томе, због све израженијег приближавања послодаваца и држава услед урушавања суверенитета држава у оквиру процеса глобализације појављају се проблеми у процесу доношења конвенција у Међународној организацији рада, што посебан замах добија почетком 80-тих година 20. века.

Свако лице које користи одмор предвиђен овом конвенцијом прима за време целог одмора најмање своју нормалну или просечну плату.[4] Одређена језичка одређења садржана у овој конвенцији треба посматрати као израз компромиса и постојања одређеног глобалног међународнополитичког детанта у време њеног доношења. Ипак, тешко је отети се утиску да би било много боље да су у тексту Конвенције број 132 МОР о плаћеном годишњем одмору могли бити уграђени прецизнији изрази од „нормална или просечна (плата)". Шта је нормална плата? Која просечна плата представља минимални стандард приликом уношења ове конвенције у правни поредак државе која је ратификује? Може се просечном

3 Одговор на питање зашто се ова Конвенција не односи на поморце крије се у чињеници да је Општа конференција Међународне организације рада јуна 1947. године донела Конвенцију број 91 о плаћеном годишњем одмору помораца (ревидирана 1949) коју су наши надлежни органи ратификовали маја 1967. године („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори", број 7/67).

4 Одредба члана 7. Конвенције бр. 132 о плаћеном годишњем одмору.

сматрати плата запосленог, али и плата на нивоу организације у којој ради, као и на нивоу државе итд. Ипак, требало би уважити велики напор социјалних партнера који је успешно изнедрио ову важну конвенцију.

Сваки споразум о одрицању од права на минимални плаћени годишњи одмор биће ништаван или забрањен.[5] Ову одредбу сматрамо једном од најважнијих успеха радничких представника у органима МОР, јер на врло конкретан начин уводи право на плаћени годишњи одмор у домен права која послодавац, али ни радник, ни у ком погледу не може да доведе у питање. Конвенција број 91 о плаћеном годишњем одмору помораца (ревидирана 1949) даје, што сматрамо сасвим оправданим, знатно шири основ за утврђивање трајања дужине плаћеног годишњег одмора. Тако, капетани и бродски официри имају право на најмање 18 радних дана за сваку годину службе, а остали чланови посаде 12 радних дана.[6] Овде видимо да се број радних дана плаћеног годишњег одмора увећава са навршавањем сваке године службе што је својеврстан преседан у међународном радном праву који не постоји у домаћим законодавствима.

3. КРАТАК ОСВРТ НА РЕГУЛАТИВУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Плаћени годишњи одмор је већ годинама инкорпориран у правни поредак Републике Србије (и државама претходницама). Тако и наш важећи Закон о раду садржи одредбе о годишњем одмору.[7] Ово право је у различитим законским актима било на различите начине регулисано, што је наравно зависило од разних околности, од друштвено-политичких до специфичности садржаних у одређеним посебним законима. Тако је у једном од најдуговечнијих закона из области радног права, Закону о радним односима запослених у државним органима,[8] право на годишњи одмор омеђено у трајању (од 18 до 25 дана[9]). Као последица тадашњег друштвено-економског устројства запосленима је са навршених 30 година пензијског стажа гарантовано „право на годишњи одмор у трајању од 30 дана".[10]

5 Одредба члана 12. Конвенције. То значи да право на годишњи одмор спада у категорију тзв. неотуђивих права. Дакле, радник, чак и када би то захтевао, не би могао да се одрекне овог права.

6 Одредбом члана 3. Конвенције број 91 о плаћеном годишњем одмору помораца (ревидиране 1949) исти статус у погледу дужине плаћеног годишњег одмора имају и официри и радио-оператери (18 радних дана), док други запослени на броду (лекар који није члан главног штаба, докери које није запослио власник брода и др.) имају најмање 12 радних дана за сваку годину службе.

7 Одредбе чл. 68–76. Закона о раду.

8 „Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/01 и 39/02. ЗРДО је важио до 2005. године, кад је донет Закон о државним службеницима, а његова примена је у извесним случајевима продужена.

9 Одредба члана 36б став 1.

10 Одредба члана 36б став 3.

Одредбом члана 69. став 1. Закона о раду одређено је да у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана. Овако нормиран минимални гарантовани број дана годишњег одмора значи доследну примену стандарда одређеног Конвенцијом бр. 132 МОР о плаћеном годишњем одмору коју су ратификовали надлежни органи наше државе (најмање три недеље).[11]

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити. Ова норма такође представља испуњавање обавезе која проистиче из прихватања Конвенције бр. 132 МОР о плаћеном годишњем одмору (члан 12), о чему је већ било речи. Свакако да класификовање права на годишњи одмор, а тиме и акцесорних права као што је исплата накнаде за његово коришћење, значи изузетно уважавање интереса запослених уз искључивање могућности о злоупотреба које би могле да се догоде у пракси.[12]

У пракси веома је важна одредба члана 69. Закона о раду РС по којој у свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана. Увећавање одмора по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме и других критеријума који су предвиђени законом у пракси наилази на масовно нормативно игнорисање од послодаваца, иако је, по нашем мишљењу, сасвим јасно да је обавеза послодаваца да својим актима предвиде бар један радни дан увећања годишњег одмора по наведеним законским критеријумима. У овом случају наш законодавац није водио рачуна о латинском правном објашњењу зашто закони постоје – *Inde datae legis ne fortio omnia posset.* У овом случају нећемо се задржавати на регулисању тог питања преко колективних уговора јер они егзистирају у занемарљиво малом броју у реалном сектору. То је последица продора либералних елемената у друштвено-економске односе што примарно значи експонирање интереса послодаваца у пракси.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

4. НАКНАДА ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

Право на годишњи одмор може бити неискоришћено из разних разлога. У том случају поставља се питање: Какве су правне консеквенце с обзиром на то да је реч о неотуђивом праву? Дакле, ни послодавац не може да ускрати

11 Одредба члана 3. став 3. Конвенције бр. 132 МОР о плаћеном годишњем одмору: „Одмор не сме ни у ком случају бити краћи од три радне недеље за годину дана службе."

12 На пример, да послодавац изврши притисак на запосленог да се сам одрекне на право на коришћење годишњег одмора, а тиме и на исплату накнаде за коришћење годишњег одмора

право на годишњи одмор запосленом, нити се запослени може одрећи тог права. Ипак, у радноправној пракси постоје ситуације које нису у складу с регулативом, а како рече наш велики радноправни теоретичар проф. Боривоје Шундерић, „у правном систему не сме бити нерешивих проблема". Кратак осврт на законско уређење накнаде за неискоришћени одмор од 1996. године до данас може помоћи да се утемељено сагледају правне импликације случаја у којем запослени не искористи своје неотуђиво право на годишњи одмор, па се услед тога појави питање новчане накнаде тог неискоришћеног права.

Некада важећи Закон о радним односима Републике Србије уређивао је питање годишњег одмора, али њиме није посебно било уређено питање накнаде за неискоришћени годишњи одмор.[13] Постојао је одељак под називом „Годишњи одмор", који је обухватао одредбе чл. 53–58. Наравно да се оправдано може поставити питање: Зашто овај закон није штитио радника који није искористио једно своје неотуђиво право? Питање је посебно смислено кад се размотре друштвене околности које су владале 1996. године у Републици Србији. Реликти социјалистичког друштвеног уређења били су и даље прилично изражени, а положај запослених био је несумњиво повољнији него што ће бити у годинама које ће уследити. Објашњење се може потражити у претпоставци законодавца да се у пракси не може догодити да неко не искористи годишњи одмор, осим у случајевима више силе (тешка болест, смрт и др.). Овакав став може се надопунити и тада у свести послодаваца преовлађујућим ставом да се у одређеној мери морају уважити интереси радника, тако да се проблем неисплаћивања накнаде због неискоришћеног годишњег одмора није учестало појављивао у пракси, у друштвеним односима који су, по природи ствари, основ за нормирање.

Први пут у нашој радноправној легислативи нашла је своје место накнада због неискоришћеног годишњег одмора [14] у Закону о раду из 2001. године. Две одредбе овог закона односиле су се на накнаде у вези с годишњим одмором. Прво је одредбом члана 59, који је био насловљен као „Накнада зараде", било уређено да: „За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор." Ово законско решење може се, с радноправног становишта, оценити као квалитетно, стручно утемељено и правноетички постављено. Ако се право на годишњи одмор посматра као основ за регенерацију радне снаге, онда је заиста упитно стање кад запослени, за време које проводи на годишњем одмору, прима знатно мању накнаду од зараде коју би остварио да је радио. У ситуацији кад је тзв. регрес за годишњи одмор постао део наше прошлости, оправданост умањења накнаде за годишњи одмор у односу на зараду коју би запослени остварио да је радио изгледа заиста неоправдано и друштвено штетно. Друго, одредбом члана 60. истог закона, која је насловљена као „Накнада штете" било је уређено: „Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде

13 Закон о радним односима, „Службени гласник РС", бр. 55/96, 28/01 и 43/01.

14 Закон о раду, „Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01.

коју би остварио да је користио годишњи одмор." Овом нормативном решењу може се приговорити потенцирање кривице послодавца због непружања права на годишњи одмор запосленом. Наиме, кривицу је, у многим случајевима тешко доказати, а тумачењем наведене норме најпре можемо доћи до закључка да би терет доказивања кривице био на запосленом.

И наредни кровни закон из области организованог рада, Закон о раду из 2005. године, уређивао је питање накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор[15] на следећи начин: „Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду."[16] Ова норма се може оценити као неповољнија по интересе запослених него она из Закона о раду из 2001. године. Наиме, задржава се кривица послодавца као услов да би радник имао право на исплату накнаде штете због неискоришћеног годишњег одмора. То занемарује нпр. вишу силу као разлог због којег запослени није могао да користи своје неотуђиво право. Али начин одређивања висине накнаде штете која се гарантује раднику законом неповољнији је од претходног, јер се своди на просечну зараду коју је запослени остварио у последња три месеца и која је, по правилу, нижа од зараде коју би радник остварио у месецу кад је користио право на годишњи одмор. Ово је посебно неповољна ситуација у условима инфлаторних кретања, која су често имала своје место у нашој друштвеној стварности. Такође, можемо оценити као упитно довођење зараде у везу са аутономним уређивањем, које или подразумева или није облигатно. У сваком случају, према нашем мишљењу, овде је била реч о оптерећивању законског текста без већег оправдања. У овом случају било је прекршено правило садржано у сентенци: *Legem brevem esse oportet, quo facilius ab imperitis teneatur*, која налаже да закони (дакле и све правне норме) буду кратки да би их и неуки разумели. Друкчије речено, непотребне речи у нормативним актима су сувишне, што је ноторно.

Изменама и допунама Закона о раду из 2005. године које су донете 2014. године[17] извршена је промена уређивања накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор тако што је уведена обавеза послодавца да, у случају престанка радног односа, 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.[18] Такође, дефинисано је да наведена новчана накнада има карактер накнаде штете.[19]

15 Закон о раду, „Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14).

16 Члан 76. Закона о раду.

17 „Службени гласник РС", број 75/14.

18 Члан 76. став 1. Закона о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник РС", број 75/14) гласи: „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."

19 Одредба члана 76. став 2. истог закона.

Међутим, као што смо видели у лингвистичком одељку рада, ово карактерисање накнаде за неискоришћени годишњи одмор као накнаде штете доста је далеко од конотација које прате релевантну терминологију у англосаксонској правној литератури. Детаљно улажење у друштвене и културолошке узроке овакве разлике у језичко-појмовној концептуализацији како овог специфичног правног термина, тако и генералне радноправне терминологије превазилази домет овог рада. Али овом дискусијом се отвара простор за спекулацију о могућим историјским узроцима, од склоности политичких актера у англосаксонском свету ка политичко-економским гледиштима класичног либерализма и неолиберализма, све до утицаја социјализма у Србији и Источној Европи. Већа пажња посвећена положају и правима радника логично узрокује посвећивање веће пажње посебним карактеристикама радноправних института, што може бити одговорно како за дефиницију ове накнаде као накнаде штете у српском законодавству, тако и за већи фокус на овом радноправном институту у литератури из Источне Европе.

5. ПОРЕЂЕЊЕ ПОЗИЦИЈЕ НАКНАДЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР У СТРУЧНОМ ЈЕЗИКУ СРПСКЕ И АНГЛОСАКСОНСКЕ ТРАДИЦИЈЕ

Након анализе основа за постојање радноправног института накнаде за неискоришћени годишњи одмор у правном и етичком контексту међународног правног поретка и правног поретка Републике Србије, осврнућемо се на тај појам кроз лексикографску анализу релевантног стручног језика у српској и англосаксонској традицији. Због изразите специфичности овог института, нећемо га наћи као засебну одредницу, али детаљнијом анализом појединих речи и фраза које се користе да опишу ову појаву, као и контекста њиховог коришћења, можемо истакнути неке специфичне разлике у генералном третману радног права између ове две културе.

То што закон Републике Србије накнаду за неискоришћени годишњи одмор дефинише као накнаду штете подразумева још уже и строже значење речи „накнада" него што израз сам по себи сугерише. Ако консултујемо *Речник српскога језика* Матице српске, видећемо три посебно дефинисана значења ове речи: прво се односи на обештећење, друго на накнаду трошкова, нпр. путних трошкова, а треће на награду за обављени посао, тј. плату.[20] Ради поређења са енглеским језиком, у једном од најауторитативнијих енглеско-српских правних речника можемо наћи да се међу могућим преводима речи „накнада" налази више речи које имају конотацију обештећења, као што су *reparation*, *indemnity* и *recompense*.[21] Једна од понуђених могућности, *compensation*, тј. компензација,

20 Николић М., *Речник српскога језика*, Матица српска, Нови Сад, 2011, стр. 757.

21 Јовановић Ј., Тодоровић С., *Речник правних термина*, Савремена администрација, Београд, 1990, стр. 112.

више одговара српској вишесмислености израза „накнада“ с обзиром на то да може да се односи и на накнаду штете, али и на путне трошкове. Можемо закључити да је приликом превођења српског израза „накнада штете за неискоришћени годишњи одмор“ најбоље користити израз *compensation for unused annual leave*. Овај превод боље чува отвореност тог српског израза, али се не сме изгубити из вида да је дефинисањем ове накнаде као облика накнаде штете српски законодавац дао више значаја том институту него што израз начелно налаже.

Наведени израз с речју *compensation* често се среће у америчкој литератури, поготову у академским текстовима, али се и у том контексту, и у другим контекстима, рецимо у свакодневној употреби, често среће и *payment for annual leave*. Овај израз још мање конотира правну и моралну нужност овог института него израз *compensation* с обзиром на то да се *payment* односи на било коју врсту исплате без обзира на материјални узрок. Додатно се као симптом генералне небриге за радноправне појаве у англосаксонским текстовима може уочити да се, иако је *compensation for unpaid annual leave* најчешћи коришћен израз у научној литератури, у свим радовима које смо пронашли, а који за главну тему имају овај институт, описују правни системи Источне Европе,[22] док се у радовима који се односе на САД, УК и сл. овај енглески израз ретко среће као део целине, а никада као главна тема.

Преласком „преко Атлантика“ у Уједињено Краљевство срећемо још проблематичнију ситуацију с обзиром на то да предност у употреби над свим поменутим терминима има израз *holiday entitlements*. Сама реч *entitlements* носи посебну тежину због честе политичке злоупотребе. Овим изразом углавном се описују бенефиције које се сматрају сувишним трошком за државни буџет, што је вероватно повезано са изразом *entitled* који носи конотације незахвалности, размажености и охолости. Конотације су свакако супротне ономе што подразумева дефиниција ове накнаде као накнаде штете и потенцијално умањују вероватноћу да се статус овог института схвати као нужна компензације за основна радничка права. Притом, и реч *holiday* у контексту годишњег одмора прави засебне проблеме јер се истим изразом покривају празници и годишњи одмори, што уводи конфузију и иде на штету пре свега радника, који под различитим условима уживају једно и друго право и којима је у интересу да се та два права схватају засебно.

Можда нас неће зачудити да у речнику који се често назива најбољим једнојезичним правним речником, оксфордовском *A Dictionary of Law*,[23] институт накнаде за неискоришћени годишњи одмор није описан као засебна лексикографска одредница. Тај речник је, упркос својој ауторитативности, предвиђен као концизна референца, а накнада за неискоришћени годишњи

22 Борш Х. М., Бунда О. М., „To the issue of Compensation for Unused Annual Leave“, *The Journal of Eastern European Law*, Кијев; Козленко А. В., *Science Foundations of Modern Science and Practice*, Атина, 2021.

23 Law J. (ed.), *A Dictionary of Law (8th edition)* (2015), Oxford University Press, Oxford.

одмор само је једна од многих специјалних правних појава које у њему нису обрађене. Међутим, донекле је парадоксално то да ни сам појам годишњег одмора нема посебну одредницу, мада се под именом *annual leave* помиње на три места.[24] У та места спадају и одреднице за раднике запослене преко агенције у којима можемо срести и накнаду за неискоришћени годишњи одмор под именом *annual leave entitlement*, као и одреднице за изјаве о условима рада где се ова накнада може наћи као *holiday entitlement.* Под речју *holiday* у овом речнику углавном се подразумевају празници или путовања, а у контексту годишњег одмора налази се у само три одреднице. Нешто најближе одредници за годишњи одмор јесте израз *holiday pay*, који не дефинише годишњи одмор као основну потребу и право радника, већ исплату коју је послодавац у обавези да обави и током празника и годишњих одмора.[25] Овај необичан недостатак постаје јаснији ако потражимо неке друге појмове из радног права – нпр. иако су, осим одреднице за општи појам међународног кривичног суда, у посебним одредницама наведена чак два постојећа кривична суда (за Руанду и Југославију), под словом „и" нећемо наћи одредницу *International Labour Organisation* за Међународну организацију рада. Ово сугерише одређену карактеристику англосаксонске литературе, која је присутна у ускостручним правним текстовима, али и у широј правној култури с обзиром на то да се она одражава и на лексикографију. Наиме, овај мањак основних радноправних појмова, као и поменути недостатак литературе која се бави овом специфичном накнадом као главном темом, аспекти су шире тенденције у англосаксонској литератури да се радно право занемарује у својој јавноправној специфичности и да се интересовање за њега често своди на уговорни аспект и друге аспекте радноправних института који су ближи перспективи и интересима послодаваца.

ЛИТЕРАТУРА

Билбија В., *Радно и социјално право*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2017.

Борш Х. М., Бунда О. М., „To the issue of Compensation for Unused Annual Leave", *The Journal of Eastern European Law*, Кијев, 2020.

Јовановић Ј., Тодоровић С., *Речник правних термина*, Савремена администрација, Београд, 1990.

Jonathan Law, *A Dictionary of Law*, 8th edition, Oxford University Press, Oxford, 2015.

Клајн И., Шипка М., *Велики речник страних речи и израза*, Прометеј, Нови Сад, 2006.

Козленко А. В., *Science Foundations of Modern Science and Practice*, Атина, 2021.

24 *Ibid.*, „agency worker", „child employee", „statement of terms of employment".

25 *Ibid.*, „holiday pay".

Маринковић Д., *Етика радног и социјалног права. Радно и социјално право*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2013.
Молитерано Ц., „Владавина права у Србији", Материјали за изборни предмет Правна етика, National Center fod National Courts, преузето са: Николић М., *Речник српскога језика*, Матица српска, Нови Сад, 2011.
Закон о радним односима у државним органима, „Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/01 и 39/02.
Закон о изменама и допунама Закона о раду, „Службени гласник РС", број 75/14.
Закон о ратификацији Конвенције број 132 о плаћеном годишњем одмору Међународне организације рада, „Службени лист СФРЈ", број 52/73.
Закон о радним односима, „Службени гласник РС", бр. 55/96, 28/01 и 43/019.
Закон о раду, „Службени гласник РС", бр. 70/01 и 73/01.
Закон о раду („Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 95/18).
Конвенција број 132 о плаћеном годишњем одмору Међународне организације рада 1970.
Конвенција број 91 о плаћеном годишњем одмору помораца Међународне организације рада, 1947 (ревидирана 1949)
https://www.scribd.com/document/105797781/pravna-etika.
Предмет бр. 116-02-00979/2023-02, Агенција за мирно решавање радних спорова републике Србије.

Prof. Zoran Radulovic, Ph.D.
Full time professor, Faculty of Bussines, Economics and Enterpreneurship Belgrade
Vladimir Radulovic, MA,
Faculty of Bussines, Economics and Enterpreneurship Belgrade

LEGAL, ETHICAL, AND LINGUISTIC ASPECTS OF COMPENSATION FOR UNUSED ANNUAL LEAVE

Summary

The question of damages due to non-payment of compensation for unused vacation has had different normative expressions in the legislation of the Republic of Serbia from 1996 until today. The existence of this compensation is a consequence of an illegal situation - failure to use annual leave, the illegality of which stems from the inalienability of the said right. The variety of norm-making in this situation produced legal solutions, quality of which we can assess as partially satifsying, which means that they also contained perfectly acceptable legal solutions. Criticism can be directed towards the criteria for determining the amount of compensation. All cases where the average salary for a previous period (most often not precisely defined) is taken into account contribute to an increase

in the scope of the law and are mostly in contradiction with the maxim favor laboratoris. Also, we do not consider the inclusion of the employer's fault (eg in the Law on Labor from 2005, which was excluded in 2014) to be expedient.

In our opinion, while making future amendments to the Labor Law, the legislator should consider and take into account a simple criterion similar to the provision of Article 60 of the Law on Labor from 2001, namely that the employee has the right to damages ***compensation for*** *unused annual leave paid in the amount which they would have earned if they had used the annual leave.*

Key word: *Damages, Compensation, Unused vacation, Labor Law, Annual leave.*