

Odmori radnika s naglaskom na godišnji odmor

Stankić, Matej

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:854227>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-13**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ**

Zaprešić

Prediplomski stručni studij

Poslovanje i upravljanje

MATEJ STANKIĆ

ODMORI RADNIKA S NAGLASKOM NA GODIŠNJI ODMOR

Zaprešić, 2023.

**VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ**

Zaprešić

Prediplomski stručni studij

Poslovanje i upravljanje

Usmjerenje Poslovna ekonomija i financije

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

ODMORI RADNIKA S NAGLASKOM NA GODIŠNJI ODMOR

Mentor:

dr.sc. Ninoslav Gregurić- Bajza

Student:

Matej Stankić

Naziv kolegija:

Osnove radnog i socijalnog prava

JMBAG studenta:

0016121679

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	- 1 -
ABSTRACT	- 2 -
1. UVOD	- 3 -
2. RADNI ODNOS	- 5 -
3. ODMORI RADNIKA	- 7 -
3.1. Stanka.....	- 8 -
3.2. Dnevni odmor.....	- 11 -
3.3. Tjedni odmor	- 12 -
4. GODIŠNJI ODMOR.....	- 14 -
4.1. Razvoj prava na godišnji odmor.....	- 14 -
4.2. Pravo radnika na godišnji odmor	- 15 -
4.3. Razmjerni dio godišnjeg odmora	- 16 -
4.4. Utvrđivanje godišnjeg odmora	- 18 -
4.5. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor i naknada štete.....	- 19 -
4.6. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima i prenošenje istog u sljedeću godinu....	- 21 -
4.7. Raspored korištenja godišnjeg odmora	- 22 -
5. ZAKLJUČAK	- 24 -
6. IZJAVA.....	- 26 -
7. POPIS LITERATURE	- 27 -
ŽIVOTOPIS	- 28 -

SAŽETAK

Individualni radni odnos između konkretnog radnika i konkretnog poslodavca, dragovoljni je pravni odnos zasnovan između toga radnika i poslodavca kojim su obje strane preuzele određena prava i/ili određene obveze. Jedna od obveza poslodavca iz radnog odnosa je rasporediti radnikovo radno vrijeme na način da radniku omogući na odmor tijekom rada i tijekom trajanja radnog odnosa. Suprotno tome, jedno od prava radnika iz radnog odnosa je i njegovo pravo na odmor tijekom rada i tijekom trajanja radnog odnosa. Odmori su temeljna prava svakog radnika, zajamčena međunarodnim i nacionalnim pravom. Odmore, obzirom na vremenska razdoblja unutar kojih ih radnici ostvaruju, dijelimo na:

- Stanka - odmor kojeg radnik koristi unutar jednog dana,
- Dnevni odmor - odmor kojeg radnik koristi između dva radna dana,
- Tjedni odmor - odmor kojeg radnik koristi nakon određenog broja radnih dana,
- Godišnji odmor – odmor koji radnik koristi nakon određenog broja mjeseci.

Stanku kao odmor u tijeku radnog dana, ima svaki radnik koji provede minimalno šest sati na radnom mjestu dnevno. Iznimno, ako je radnik maloljetan, prava na stanku ima nakon četiri i pol sata. Stanka se računa u radno vrijeme i iznosi trideset minuta. Radnik ima pravo na odmor od dvanaest sati dnevno neprekidno unutar dvadeset i četiri sata i taj odmor nazivamo dnevni odmor radnika. Iznimka od dvanaestosatnog odmora je kod sezonskih radnika iznimno kada taj odmor može iznositi i osam sati. Svaki tjedan radnik ima pravo na tjedni odmor, odnosno odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, a koji će koristiti nedjeljom ili dan koji prethodi nedjelji ili slijedi iza nje. Tjedni odmor kod maloljetnika mora iznositi četrdeset osam sati. Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor i to u trajanju od najmanje četiri tjedna, dok kod maloljetnika i radnika na određenim poslovima na kojima radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja taj odmor iznosi pet tjedana. Radnik se ne može odreći ovog prava sporazumom, može ga koristiti u dijelovima, dio može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, a raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac.

Ključne riječi: radnik, poslodavac, stanka, dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor

ABSTRACT

An individual employment relationship between a concrete worker and a concrete employer is a voluntary legal relationship based between that worker and the employer by which both parties assumed certain rights and/or certain obligations. One of the employer's obligations from the employment relationship is to distribute the employee's working hours in such a way as to allow the employee to take a break during work and during the duration of the employment relationship. On the contrary, one of the rights from the employment relationship is his right to rest during work and during the duration of the employment relationship. The availability of rest is a fundamental right of every worker, enshrined by international and national law. According to the duration of rest available to the worker, we can separate the types of rest into the following categories:

- Break–rest the worker is entitled to within a single day,
- Daily rest–rest the worker is entitled to between two workdays,
- Weekly rest–rest the worker is entitled to after a certain number of workdays,
- Annual leave – rest the worker is entitled to after a certain number of months of work.

Every worker who spends a minimum of 6 hours of work during the working day is entitled to a break period. Additionally, if the worker is of younger-than-legal age, the break period is available following no more than 4 hours and 30 minutes of work. The break is considered as part of the workday and is included in the paid period of work. The worker is entitled to a daily rest consisting of a continuous 12-hour rest period within a single 24-hour day. However, the 12 hours may be reduced for seasonal workers, who may instead have an 8-hour rest. The worker is entitled to a weekly rest once per week, consisting of a rest of at least 24 hours, which is to be used on Sunday or the day before or following Sunday. The weekly rest may be no shorter than 48 hours for workers of younger-than-legal age. The worker is entitled to paid annual leave of at least 4 weeks during every calendar year. For workers of younger-than-legal age and jobs for which it is not possible to protect the worker against harmful effects, the aforementioned rest may be 5 weeks long. The worker is not allowed to renounce this right via settlement. The worker may use the rest in separate installments and may transfer it into the following year. The employer defines the distribution schedule of the rest period.

Key words: worker, employer, break, daily rest, weekly rest, annual leave

1. UVOD

Radno pravo je sustav pravnih pravila kojima se uređeni radni odnosi. Glavni subjekti radnog prava su radnik i poslodavac. Radni odnos je pravni odnos između poslodavca s jedne strane i radnika s druge. Bitni elementi radnog odnosa su dobrovoljnost, obveza radnika da osobno obavlja rad, podređenost radnika poslodavcu, trajnost tj. profesionalnost rada i pravo radnika na plaću.

„Poslodavac je pravna ili fizička osoba koja zapošljava radnike, odnosno za koju radnik obavlja određene poslove u radnom odnosu, a temeljna obveza poslodavca je radniku dati posao te mu za taj obavljeni rad isplatiti plaću. Radnik je uvijek fizička osoba koja u radnom odnosu dobrovoljno, profesionalno i relativno trajno za plaću obavlja određene poslove za poslodavca prema pravilima struke“ (Zlatović, Malenica, 2016.).

„Radno vrijeme jedan je od važnih i bitnih instituta radnog prava, a pravni su izvori kojima je ono uređeno u Republici Hrvatskoj brojni. To su Ustav Republike Hrvatske, međunarodni ugovori kao i međunarodne konvencije radnopravnog sadržaja koje je Republika Hrvatska (RH) ratificirala u skladu s Ustavom RH, zakoni, drugi propisi Hrvatskog sabora i Vlade RH, sudska praksa, pravna tumačenja, kolektivni ugovori kao i opći akti o radu i radnim odnosima“ (Pešutić i Gregurić-Bajza, 2021). Prema članku 60. Zakona o radu¹ „radno vrijeme je razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac“.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik dužan na mjestu rada poslodavcu staviti na raspolaganje svoje radne i/ili umne sposobnosti radi izvršenja ugovorenih i radnih obvezama preuzetih poslova i zadataka prema uputama poslodavca. Razlikujemo puno i nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme u Republici Hrvatskoj iznosi četrdeset sati tjedno,

¹ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (23.02.2023.)

dok je nepuno svako radno vrijeme koje je kraće od četrdeset sati, odnosno kraće od punog radnog vremena.

Jedno od osnovnih prava radnika je svakako pravo na odmor koji nije samo uređen na nacionalnoj razini već i međunarodnoj. Neki od međunarodnih izvora su konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada, te pravni izvori Europske unije. Važnost prava radnika na odmor naglašeno je i činjenicom kako je pravo uvršteno i u Ustav Republike Hrvatske. Upravo zbog važnosti predmetne teme kao temeljnog prava radnika, autor ovoga rada odlučio se za ovu temu kako bi i sam naučio i proučio detaljno svoja prava na odmor koji je nužan za obnovu psihofizičkog stanja radnika.

„U doktrini je gledište kako je svrha odmora naknada odnosno obnova fizičke i umne snage te omogućivanje radnicima potpunijeg fizičkog, umnog i kulturnog razvitka i napretka, a sve sa svrhom uspješnijeg i učinkovitijeg rada obzirom da tijekom rada dolazi do umora koji se očituje u smanjenju funkcionalnih sposobnosti radnika za obavljanje rada na siguran način“ (Učur, Zlatović, Moslavac, Malenica, Čupurdija, 2018).

Ovaj završni rad je strukturiran u nekoliko logično povezanih poglavlja i potpoglavlja kroz koja će se nakon uvodnog dijela u drugom poglavlju detaljnije opisati radni odnos s pravima i obvezama koje on daje ili nameće radniku i poslodavcu. Treće poglavlje rada posvećeno je vrstama odmora radnika počevši od stanke i dnevnog odmora pa do tjednog odmora. U četvrtom poglavlju rada detaljno će se u skladu s naslovnom temom rada obraditi godišnji odmor čija je svrha omogućavanje radniku da se psihički i fizički odmori nakon duljeg neprekidnog rada kako bi obnovio svoje radne sposobnosti. Rad završava zaključcima autora rada po obrađenoj naslovnoj temi rada. U obradi naslovne teme rada korišteno je stožerno metodološko načelo usporedbe teorije i prakse te metode deskripcije, klasifikacije i komparacije.

2. RADNI ODNOS

„Radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenima zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim aktom.“ (Pešutić i Gregurić-Bajza, 2021.) U odnosu na citiranu definiciju zaključujemo elemente radnog odnosa, a to su: dobrovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada, subordinacija i naplatnost, nadalje zaključujemo kako je radni odnos pravni odnos.

Radnopravni odnos se zasniva dobrovoljno i to na osnovi sporazuma postignutog između subjekata tog odnosa. Subjekti postižu suglasnost volje o nastanku radnog odnosa, ali i o njegovom sadržaju u okviru zakonskih odredbi. Protivno načelu dobrovoljnosti je prisilni ili prinudni rad. Jedan od bitnih elemenata radnog odnosa je i *faciendi necessitas*, odnosno obveza osobnog obavljanja rada, radnik je duža u radnom odnosu osobno obavljati rad, iz čega proizlazi kako nije bitan samo rezultat rada već i radna sposobnost, odnosno funkcija rada, živi rad. Subordinacija se iskazuje u „neodvojivosti obveze rada od osobe radnika; ovisnosti i podvrgavanju radnika volji poslodavca u vezi s rasporedom na rad i obavljanja rada; ovlasti poslodavca da samostalno odlučuje ovrsti rada, upravljanju, tehničkoj i komercijalnoj organizaciji, financijskom poslovanju poduzeća; inicijativi poslodavca o procesika rada; pravu poslodavca na kontrolu; ovlasti poslodavca da pokreće i odlučuje o disciplinskoj odgovornosti ako radnik povrijedi radne dužnosti; vezanosti radnika pravnim normama koje uređuju njegovu djelatnost, iako je u obavljanju posla stručno samostalan. (Bilić, 2021.)“ Naplatnost, oneroznost je bitan element radnog odnosa, a isti se odnosi na obvezu poslodavca radniku isplatiti plaću za obavljeni rad.

Subjekti radnog odnosa su radnik i poslodavac, dok mu je sadržaj prava i obveze odnosno odgovornost radnika i poslodavca, a radni odnos uređen je zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i drugim aktima.

Sukladno stavu Suda Europske unije kriteriji kojima se definira da je neki odnos radni su da se posao obavlja po nalogu i uputi poslodavca koji isto kontrolira, posao koji radnik obavlja je ekonomska aktivnost te za taj obavljeni rad, posao, radnik prima naknadu, odnosno plaću. Radni odnos je i osobni odnos, odnosno odnos između točno određenih osoba, pa su samim time prava iz radnog odnosa neotuđiva. Ovaj odnos je i dobrovoljno zasnovan naplatni odnos u kojem se radnik obvezao osobno obavljati rad uz pravo poslodavca nadzirati rad radnika te je radnik u poslu podređen uputama poslodavca.

Subjekti radnog odnosa su poslodavac i radnik koji svaki ima svoje prava i obveze. „Temeljne obveze i prava poslodavca jesu radniku dati posao i za obavljeni posao mu isplatiti plaću, a temeljne obveze i prava radnika jesu da osobno obavljaju preuzeti posao i da ga obavljaju prema uputama poslodavca koje trebaju biti u skladu s ugovorenom naravi i vrstom rada. Radnik je dužan preuzeti posao obavljati na način i na mjestu koje je pobliže odredio poslodavac. Iz temeljnih obveza i prava proizlaze druge obveze i prava iz radnog odnosa kao što su vođenje evidencije o radnicima, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, posebni oblici zaštite radnika, plaća i naknade plaće, prijenos ugovora o radu na novog poslodavca, izumi i tehnička unapređenja, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem i naknada štete“ (Pešutić i Gregurić-Bajza, 2021.)

Pravni temelj zasnivanja radnog odnosa između radnika i poslodavca je ugovor o radu, odnosno kod državnih službenika pravni temelj je rješenje o prijemu u državnu službu. Radni odnos obuhvaća širi krug prava i obveza nego što su ta prava i obveze sadržane u samim odredbama ugovora o radu.

„Ugovor o radu je dvostrano obvezni pravni posao, odnosno ugovor, na osnovi kojeg, u granicama dopuštenim u pravnom sustavu, stranke slobodnim očitovanjem volja zasnivaju, mijenjaju ili ukidaju konkretan dvostrano obvezan radnopravni odnos u kojem jedna strana- poslodavac ima obvezu u radnom odnosu drugoj strani- radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti odgovarajuću plaću, te pravne ovlasti prisvajanja rezultata rada, koji je osobno obavio radnik, dok je druga strana- radnik obvezan prema uputama poslodavca ne (određeno) vrijeme osobno obavljati preuzeti posao te je ovlašten na plaću za osobno obavljen rad“ (Bilić, 2021.)

3. ODMORI RADNIKA

Prestanak rada radnika obzirom na razloge zbog kojih su radniku omogućeni dijelimo na odmore, dopuste i praznike. Slobodno vrijeme radnika odnosno odmor u radnom odnosu možemo definirati kao razdoblje u kojem radnik prekida osobno obavljanje rada za poslodavca radi ostvarenja svojih ciljeva kao što su obnova psihofizičke sposobnosti i snage i očuvanja zdravlja, smanjenje iscrpljenosti, postizanje učinkovitijeg, produktivnijeg, odnosno ekonomičnijeg rada, zadovoljenje obiteljskih potreba, kulturni razvoj, sudjelovanje u društvenom životu, privatna stanja, religijski razlozi, privatnih poslova i interesa i slično.

Kada govorimo o odmorima radnika oni spadaju u prisilne propise odnosno odmori su nametnuti, ne postoji mogućnost da se odmori smanje od onog kako su propisani zakonom, radnik ih se ne može odreći ili prenesti na drugu osobu. U većini pravnih sustava odmori su propisani barem u minimalnom trajanju. Za nepoštivanje pravnih propisa o odmorima radnika, poslodavac snosi prekršajne, a ponekad i kaznene odgovornosti. U Zakonu o radu² propisano je trajanje odmora, a njihovo dulje trajanje može se urediti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Gledajući kroz povijest u doba industrijalizacije nije bilo dovoljno odmora za radnike, obilježeno je dugim radnim danom te je radničko slobodno vrijeme bio jako kratko. U 19. stoljeću radom sindikata postupno se to mijenja te se radno vrijeme skraćuje, a odmori produljuju. Pojam godišnjih odmora pojavio se tek u 20. stoljeću i to tek 40-ih godina.

Odmori radnika uređeni su međunarodnim pravom i to Općom deklaracijom o ljudskim pravima i Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima radnika. Konvencije kojima je isto pitanje uređeno su:

- Konvencija br. 14 o tjednom odmoru u industrijskim poduzećima iz 1921.,
- Konvencija br. 91 o plaćenom odmoru pomoraca iz 1949.,
- Konvencija br. 106 o tjednom odmoru u trgovini i uredima iz 1957.,
- Konvencija br. 132 o plaćenome godišnjem odmoru iz 1970.

² Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

„Pitanje odmora uređeno je Europskom socijalnom poveljom iz 1961. Godine u sklopu Vijeća Europe koja omogućava radnicima pravične uvjete rada i obvezuje države članice na utvrđivanje razumnog trajanja dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora. Isto je uređeno i Poveljom zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine i Direktivom 2003/88 o određenim aspektima regulacije radnog vremena“ (Bilić, 2021.).

3.1. Stanka

Prvi oblik odmora radnika, a koji se odnosi na odmor u tijeku radnog vremena je stanika.

Stanika je uređena člankom 73. Zakona o radu³, a koji glasi:

„ (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

(5) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.“

Svaki radnik koji radi minimalno šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od trideset minuta. Važno je naglasiti kako se stanika računa u radno vrijeme te je radnik za nju plaćen jednako kao i kad je na svom radnom mjestu. Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, a najmanje šest sati kod oba, ima pravo koristiti stanku razmjerno satnici rada kod svakog poslodavca, odnosno radi li kod svakog poslodavca tri sata dnevno, kod svakog ima pravo na stanku u trajanju od petnaest minuta.

³ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

Kod maloljetnika radnika je vrijeme u kojem mogu koristiti stanku skraćeno s umjesto na šest, na četiri i pol sata. Također, radi li maloljetnik kod više poslodavaca ukupno četiri i pol sata ima kod svakog pravo na stanku u ukupnom trajanju od trideset minuta.

Stanka se smatra slobodnim vremenom radnika i svaki radnik svoju stanku ima pravo koristiti prema svojim potrebama i željama, odnosno ima mogućnost koristiti je i izvan prostora poslodavca, neovisno o naravi posla kojeg obavlja. Poslodavac nema pravo radniku ograničiti slobodu biranja načina korištenja svoje stanke.

Stanka se može koristiti i dulje od propisanih trideset minuta, npr. jedan sat i to na način da ulazi u radno vrijeme ako je tako određeno kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća, ugovorom o radu ili pravnikom, čega u praksi nema, te da ne ulazi u radno vrijeme, odnosno zakonskih pola sata ulazi u radno vrijeme, dok drugih pola sata ne ulazi nego se za to dulje radi.

Način korištenja stanke nije propisan zakonom, te ga poslodavac može urediti pravilnikom ili odlukom, ako već isto nije uređeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća.

„Svakako valja spomenuti i korištenje stanke kod dvokratnog radnog vremena. Radnik ima pravo na stanku ako radi u jednom danu više od šest sati, odnosno ako radi dvokratno te u svakoj od smjena dvokratnog rada nema šest sati, bitno je za ostvarenje prava na stanku da u obje smjene zajedno ima šest sati. Stanku radnik može imati unutar jedne od dviju smjena ili je može imati i između smjena. U slučaju ako stanku radnik ima između smjena, a radi osmosatno radno vrijeme, efektivno bi vrijeme rada moralo iznositi sedam i pol sati, u suprotnom ta stanke ne bi bila plaćena i unutar radnog vremena. Zaključno, vrijeme između dviju smjena može uključivati i stanku, ako se time vrijeme efektivnog rada skraćuje za pola sata“ (Rožman, 2016.).

Proučavajući odredbe Zakona o radu, iznenadio sam se kako zakonodavac nije predvidio dulju stanku ili dvije stanke za radnike koji rade u duljem radnom vremenu. Radnici na određenim poslovima vrlo često rade u turnusima, odnosno po dvanaest sati, što je duplo više od propisanog vremena od šest sati za stanku, ali i dalje imaju ista prava, odnosno na odmor od pola sata. Radnik koji radi dvanaest sati sa samo jednom pauzom od trideset minuta svakako ne može biti koncentriran na rad cijelo radno vrijeme, a sigurno nije dobro ni za zdravlje, sigurnost na radu, učinkovitost i efikasnost.

U slučaju ako poslodavac ne omogući korištenje stanke čini teži prekršaj te je zakonodavac propisao novčanu kaznu u iznosu od 4110,00 do 7960,00 eura za pravne osobe, te od 530,00 do 790,00 eura za fizičke osobe. Ako je onemogućeno korištenje stanke maloljetniku iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Dulja stanka od trideset minuta predviđena je člankom 23. Zakona o roditeljskim potporama⁴, te se odnosi na žene, majke djeteta do prve godine života koje doje. Radnica koja radi u punom radnom vremenu, a doji dijete, ima pravo na stanku u trajanju od dva sata dnevno, neovisno o tome koristi li zaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava na roditeljske dopuste. Pravo na stanku u trajanju od dva sata radnica može koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana sve do navršene prve godine života djeteta. Za vrijeme korištenja stanke, radnica ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada plaće. Radnica koja doji dijete i namjerava koristiti stanku, mora o istome obavijestiti poslodavca i podnijeti zahtjev Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje. Uz pisani zahtjev, radnica mora priložiti potvrdu doktora medicine, specijalista pedijatra i potvrdu poslodavca da radnica radi u punom radnom vremenu, te nadležna ustrojstvena jedinica Zavoda o priznatom pravu donosi rješenje o pravu na stanku. Svakih dva mjeseca radnica je dužna Zavodu dostaviti novu potvrdu doktora medicine, pedijatra specijalista da doji dijete.

U određenim zanimanjima i vrstama poslova određuje se poseban oblik korištenja stanke, a to su npr. radnici koji su na računalu sat vremena, nakon toga moraju imati pauzu minimalno pet minuta sukladno Pravilniku o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom. Pravilnikom o zaštiti na radu je propisano kako radnici koji rade na ručnom prenošenju tereta svakih pedeset i pet minuta moraju imati jednu pauzu od pet minuta.

Stručnjaci za psihofiziologiju mišljenja su kako je najučinkovitiji i svrsishodniji način za korištenjem pauze omogućiti radnicima više kratkih pauza, npr. nekoliko puta po deset minuta, iako je kod nas praksa da radnici imaju samo jednu stanku i to najviše zbog toga što radnici u to vrijeme imaju obrok, pa kratka stanka od deset minuta ne bi bila primjerena za isto.

Svaki poslodavac koji zapošljava preko dvadeset radnika obvezan je donijeti pravilnik u kojem uređuje pitanje korištenja stanke, a pri čemu se savjetuje radničkim vijećem, odnosno

⁴ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN br. 152/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/214/Zakon-o-roditeljskim-i-roditeljskim-potporama> (20.01.2023.)

sindikatom, iako jasno je da se stanka ne bi trebala koristiti na kraju ili početku radnog vremena jer tada bi imala isključivu svrhu skraćivanja radnog vremena, a ne odmor radnika.

3.2.Dnevni odmor

Svrha zakonskog određivanja dnevnog odmora svakom radniku je sprječavanje i ublažavanje umora, obnavljanje radne snage te očuvanje zdravlja i sigurnosti na radu. Direktivom 2003/88/EEZ o općim aspektima uređenja radnog vremena sve države članice su obvezne u svojim nacionalnim zakonima predvidjeti dnevni odmor u trajanju minimalno jedanaest sati. U Republici Hrvatskoj tijekom dvadeset i četiri sata radnik ima pravo na odmor od dvanaest sati neprekidno, a što je uređeno člankom 74. stavkom 1. Zakona o radu⁵ koji glasi: „Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.“

Zakonodavac od gore citiranog stavka propisuje iznimku od dvanaestosatnog dnevnog odmora u članku 74. stavku 2. Zakona o radu⁶ i to na način: „Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.“ Iznimka se odnosi na sezonske punoljetne radnike koji rade na sezonskim poslovima dvokratno, a imaju pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno, uz uvjet osiguranja zamjenskog odmora.

Zamjenski odmor mora se iskoristiti odmah po okončanju razdoblja u kojem nije mogao koristiti dnevni odmor u potpunosti. U tim slučajevima trajanje zamjenskog odmora mora odgovarati propuštenim satima dnevnog odmora na kojeg radnik ima pravo. Na primjeru je to najlakše objasniti ako je radnik radio deset radnih dana na način da je koristio po osam sati odmora, iskoristio je četrdeset sati manje dnevnog odmora te bi trebao dobiti pet slobodnih dana, a sve s pretpostavkom da radi osam sati dnevno. Iako, postoje tumačenja kako poslodavac radniku treba samo produljiti vrijeme dnevnog odmora, pa da radnik umjesto propisanih dvanaest sati sad ima dulji odmor, od npr. četrnaest sati.

⁵ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

⁶ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

Člankom 89. Zakona o radu⁷ također zakonodavac daje mogućnost poslodavcu za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene zakonskih odredbi o trajanju noćnog rada, dnevnom i tjednom odmoru, a sve u slučaju ako je radniku osiguran zamjenski odmor. Okolnosti odnosno djelatnosti u kojima su iznimke moguće su kada je to nužno zbog udaljenosti mjesta rada i prebivališta radnika, ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnji u neprekidnom trajanju, ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom inteziteta aktivnosti, ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa te u slučaju više sile i nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja. U navedenim slučajevima, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati, niti tjedni kraći od dvadeset sati neprekidno i sve uz osiguran zamjenski odmor.

Dnevni odmor ne promatra se kao jedan kalendarski dan, već kao vremenski period od dvadeset i četiri sata koje započinje početkom rada radnika sukladno njegovom dnevnom rasporedu rada, te slijedom navedenoga dnevni odmor je odmor koji radnik ostvaruje tijekom dvadeset i četiri sata, uzimajući u obzir početak i završetak njegova rada prema utvrđenom rasporedu rada.

3.3. Tjedni odmor

Tjedni odmor radnika uređen je člankom 75. Zakona o radu⁸, a koji glasi:

„(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

⁷ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

⁸ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.“

Gore citiranim zakonskim odredbama, zakonodavac je propisao pravo radnika na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, a kojem se pribraja i dnevni odmor. Imajući u vidu kako dnevni odmor mora trajati dvanaest sati, kada se pribroji tjednom, radnik ima pravo na neprekidni odmor u trajanju od trideset i šest sati.

Za smjenske radnike postoji iznimka obzirom zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili organizacije rada ne mogu uvijek iskoristiti odmor spajanjem dnevnog i tjednog odmora, za njih pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, odnosno da im se ne pribraja dnevni odmor.

I u ovom slučaju zakonodavac ima stroža pravila za maloljetnike. Naime, isti ne mogu raditi u šestodnevnom, nego samo u petodnevnom radnom tjednu, odnosno za njih je propisan tjedni odmor od najmanje četrdeset i osam sati neprekidno.

Zakonom o radu propisano je načelno pravilo kako se tjedni odmor koristi nedjeljom ili u danu koji prethodi ili slijedi nakon nje (subota, ponedjeljak). Gledajući kroz povijest prava radnika na tjedni odmor bila su regulirana vjerskim propisima kao dani posvećeni slavi Boga. Tako su kršćani imali odmor u nedjelju, muslimani u petak, a židovi u subotu.

Poslodavac je dužan osigurati radniku pravo na tjedni odmor inače u suprotnom čini teži prekršaj, odnosno može odgovarati prekršajno, te je za isti prekršaj zakonodavac propisao novčanu kaznu u iznosu od 4110,00 do 7960,00 eura za pravne osobe, te od 530,00 do 790,00 eura za fizičke osobe. Zanimljivo je napomenuti kako je starim Kaznenim zakonom uskrata li ograničenje prava na odmor radniku bilo kazneno djelo, te je poslodavac za kršenje istoga mogao dobiti i do tri godine zatvora.

4. GODIŠNJI ODMOR

Prema Pešutić i Gregurić-Bajza (2021.) godišnji odmor radnikovo je pravo, a poslodavčeva obveza te je njegova svrha psihički i fizički odmor radnika nakon duljeg neprekidnog rada, a sve s ciljem obnove svoje radne sposobnosti, šireg kulturnog života radnika i rekreacije. Svaki radnik ima pravo na godišnji odmor, imao ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme i neovisno o tome je li zaposlen kod jednog ili više poslodavca. Neke od glavnih značajki godišnjeg odmora su oneroznost, transparentnost, javnopravnost, kontinuitet, zabrana isplate umjesto korištenja, zabrana odricanja od korištenja, zabrana otkaza poslodavca za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, zabrana zapošljavanja radnika za vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

4.1. Razvoj prava na godišnji odmor

Sukladno Zakonu o radu svaki radnik ostvaruje nakon neprekinutog rada nekoliko mjeseci kod istog poslodavca pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Razlozi i ciljevi korištenja godišnjeg odmora su fiziološko-zdravstveni, radno-zaštitni, socijalni i ekonomski te da bi ih mogao ostvariti važno je da radniku vrijeme provedeno na godišnjem odmoru bude plaćeno. Plaćeni godišnji odmor je prvotno i izvorno vezan za zaštitu zdravlja i blagostanja radnika, a sve kako bi na poslu bili što produktivniji.

Inicijativa da se radnicima prizna pravo na godišnji došla je tek prošlog stoljeća u 30-im, 40-im godinama i to u Europi su je potaknuli radnički predstavnici, odnosno sindikati, dok u Americi poslodavci. Tih godina plaćeni godišnji odmor uz osmosatni radni dan i četrdeset osmosatni radni tjedan postaju sastavni dio kolektivnih ugovora. U same zakone pravo na plaćeni godišnji odmor normira se tek nakon prvog svjetskog rata, odnosno nakon donošenja Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 52 o plaćenom godišnjem odmoru iz 1936. godine. Donošenjem konvencije br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru revidirane 1970. godine, zabilježen je daljnji razvoj te se ista odnosi na sve zaposlene osim pomoraca. Konvencija jamči godišnji odmor od najmanje tri radna tjedna za svaku godinu rada, a radnik koji ne ostvari pravo na cijeli godišnji odmor ima pravo na razmjerni godišnji odmor ovisno o duljini radnog staža ostvarenog u tekućoj kalendarskoj godini. Pravo na plaćeni godišnji odmor osim u konvencijama, spominje se i drugim međunarodnim dokumentima koji štite temeljna ljudska prava kao što su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima iz 1948. godine,

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1967. godine i Europska socijalna povelja iz 1961. godine. Sud pravde Europske unije u svojim presudama opisuje pravo na godišnji odmor i to kao „posebno važno načelo socijalnog prava Europske unije čije provedba nacionalnih mjerodavnih tijela mora biti u skladu i u granicama postavljenima prema europskom radnom zakonodavstvu.“ (Bilić, 2021).

4.2. Pravo radnika na godišnji odmor

Osim Zakonom o radu, u Republici Hrvatskoj je pravo na godišnji odmor zajamčeno i Ustavom Republike Hrvatske⁹ te ga se radnik ne može odreći. O važnosti ove teme govori i činjenica da se u Povelji Europske unije o temeljnim pravima¹⁰ spominje pravo radnika na plaćeni godišnji odmor i to članak 31. koji glasi: „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.“

Zakonom o radu¹¹ člankom 76. propisano je kako radnik ostvaruje pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Iz odredbe jasno proizlazi kako osoba koja posao obavlja na temelju ugovora o radu ostvaruje pravo na plaćeni godišnji odmor. Međutim postoje situacije u kojem između dvije osobe ne postoji sklopljeni ugovor o radu, ali postoji neki drugi ugovorni odnos koji ima obilježja radnog odnosa, takve će osobe kao i radnici ostvarivati pravo na godišnji odmor kada se ispune i ostale zakonske pretpostavke. Osoba koja radi na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (radi stjecanja radnog iskustva) također ima pravo na godišnji odmor i na sva prava koja jamči Zakon o radu, osim odredbi koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa, plaći i prestanak ugovora o radu.

Radnicima se jamči pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najkraće četiri tjedna. Maloljetnim radnicima te radnicima koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja- oni koji rade u skraćenom radnom vremenu, poslodavac je obvezan omogućiti pet tjedana godišnjeg odmora,

⁹ Ustav Republike Hrvatske (NN br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske> (17.02.2023.)

¹⁰ Povelja Europske unije o temeljnim pravima, preuzeto s: <https://eur-lex.europa.eu > TXT > PDF > TXT> (17.02.2023.)

¹¹ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

a sve sukladno Zakonu o radu¹² članak 77. stavak 1. Minimalno trajanje godišnjeg odmora odnosi se i na radnike koji su zaposleni na neodređeno i na određeno vrijeme, isto tako pravo na godišnji pod istim uvjetima imaju radnici na puno i nepuno radno vrijeme, sezonski radnici, radnici koji rade na izdvojenim radnim mjestima ili radnik koji se zapošljava u agenciji za privremeno zapošljavanje.

Sukladno članku 12. stavku 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom¹³ „osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.“

Radniku nije moguće predvidjeti kraći godišnji odmor od onoga predviđenog zakonom, ali kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu može se predvidjeti dulje trajanje godišnjeg odmora. U praksi predmet produljenja trajanja godišnjeg odmora od onoga predviđenog Zakonom, odnosno kriterija temeljem kojeg radnik ostvaruje dodatne dane godišnjeg odmora, najčešće je u kolektivnom ugovoru i pravilniku o radu. Neki od osnovnih temelja za izračunavanje dodatnih dana godišnjeg odmora su dob, djeca, radni staž, otežani radni uvjeti i slično. Trajanje godišnjeg odmora obvezan je uglavak ugovora o radu. Ako je u više radnopravnih izvora određeno trajanje godišnjih odmora na različit način, primjeniti će se odredba koja najviše pogoduje radniku prema načelu pogodnosti.

4.3. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Kada se prvi put radnik zaposli ili između dva radna mjesta ima prekid radnog odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca. Zakonodavac nije predvidio šest mjeseci efektivnog rada, već je uvjet da je radnik šest mjeseci neprekidno u radnom odnosu, drugim riječima radnik koji je na bolovanju nekoliko mjeseci, a u radnom odnosu je neprekinuto šest mjeseci ima pravo na korištenje punog godišnjeg odmora.

¹² Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

¹³ Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN br. 157/13, 152/14, 39/18, 32/20), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (17.02.2023.)

Valja naglasiti kako radnik koji je koristio pravo na mirovanje radnog odnosa, kao što su neplaćeni dopust, rodiljni dopust ili vojnu službu, nema obvezu iznova raditi šest mjeseci kako bi imao pravo koristiti godišnji odmor.

U slučaju ako ne ispuni gore navedene uvjete, radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u situacijama kada mu u toj kalendarskoj godini prestaje radni odnos, kada između dvaju radnih odnosa ima prekid dulji od osam dana, a kod ranijeg poslodavca nije odradio neprekidno šest mjeseci ili ako kod jednog poslodavca u jednoj kalendarskoj godini odradi manje od šest mjeseci (istječe mu ugovor na određeno vrijeme ili ako do kraja kalendarske godine ne može sakupiti neprekidni šest mjeseci rada). Godišnji odmor razmjerno se utvrđuje u trajanju od 1/12 punog godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada u kalendarskoj godini. Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica rada u mjesecu zaokružuje se na cijeli mjesec.

Primjer je ako radnik ima 25 dana godišnjeg odmora, a radio je pet mjeseci razmjerni dio godišnjeg iznosi 10 dana godišnjeg ($25:12=2,083*5=10,415$), obzirom izračun ne prelazi 0,50 zaokružuje se na manje dana. Drugi primjer je kada radnik ima 27 dana godišnjeg, a radio je deset mjeseci, razmjerni dio godišnjeg odmora iznositi će 23 dana ($27:12=2,25*10=22,5$), u ovom primjeru radnik je ostvario točno pola dana i isto zaokružuje na veći broj dana, odnosno cijeli dan godišnjeg.

Problem razmjernog obračuna godišnjeg odmora je kada radniku radni odnos prestaje u polovici mjeseca. Ako radni odnos prestane poslije polovice mjeseca radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec u kojem mu radni odnos prestaje. Primjer je kada radniku radni odnos završava 15. rujna, radnik ima pravo u rujnu na 1/12 godišnjeg odmora, obzirom rujna ima 30 dana i točno pola dana je radnik odradio. Drugi primjer je kada radniku radni odnos završava 15. kolovoza, radnik nema pravo na 1/12 godišnjeg odmora obzirom kolovoz ima 31 dan te radnik nije odradio pola dana.

Kada radnik odlazi u mirovinu u sredini godine isti ima pravo prema Zakonu na razmjerni godišnji odmor kao kod svakog drugoga prestanka radnog odnosa, međutim u kolektivnim ugovorima, kao npr. i u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike stoji kako radnici koji odlaze u mirovinu imaju pravo tu godinu na puni godišnji neovisno kada odlaze u mirovinu.

Važno je napomenuti kako poslodavac koji je radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju duljem od onog koji bi mu pripao na osnovi prestanka radnog odnosa, ne polaže pravo od radnika potraživati vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora i to sukladno članku 78. stavku 3. Zakona o radu¹⁴.

Iako je zakonom propisano kako svaki radnik ima pravo na godišnji odmor, pa makar razmjerni, slučaj u kojem radnik neće imati pravo na njega je kad se prvi put au kalendarskoj godini zapošljava te sklapa ugovor o radu u trajanju kraćem od jednog mjeseca, odnosno kraće od polovice mjeseca pa nema način da ima pravo ni na razmjenu 1/12 godišnjeg odmora.

4.4. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Obzirom se godišnji odmor utvrđuje u tjednima, tjedni se preračunavaju u radne dane, a sve u skladu s Direktivom 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena. Prema broju radnih dana u tjednu, odnosno ovisno o radnikovom rasporedu radnog vremena, bio to petodnevni ili šestodnevni radni tjedan, utvrđuju se dani punog ili razmjernog godišnjeg odmora. Radnici koji rade pet dana u tjednu ostvariti će dvadeset dana godišnjeg odmora, dok oni koji rade šest dana u tjednu će ostvariti dvadeset i četiri dana godišnjeg odmora.

Sukladno članku 79. stavku 2. i 3. Zakona o radu¹⁵ koji glase: „Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan“, blagdani i neradni dani ne ulaze u godišnji odmor osim izuzetka kada bi radnik po rasporedu trebao raditi na blagdan ili neradni dan, a ipak koristi godišnji odmor u kojem slučaju se taj dan računa. Sukladno Zakonu o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj¹⁶ članku 1. „Blagdani i neradni dani u Republici Hrvatskoj su: Nova godina (1. siječnja), Bogojavljenje ili Sveta tri kralja (6. siječnja), Uskrs i Uskrsni ponedjeljak, Tijelovo, Praznik rada (1. svibnja), Dan državnosti (30.

¹⁴ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

¹⁵ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

¹⁶ Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (NN br. 110/19), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/372/Zakon-o-blagdanima-i-neradnim-danima-u-Republici-Hrvatskoj> (11.02.2023.)

svibnja), Dan antifašističke borbe (22. lipnja), Dan pobjede i domovinske zahvalnosti i Dan hrvatskih branitelja (5. kolovoza), Velika Gospa (15. kolovoza), Svi sveti (1. studenoga), Dan sjećanja na žrtve Domovinskog rata i Dan sjećanja na žrtvu Vukovara i Škabrnje (18. studenoga), Božić (25. prosinca), prvi dan po Božiću, Sveti Stjepan (26. prosinca)“.

Obzirom na citiranu zakonsku odredbu kako razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) ne ulazi u trajanje godišnjeg odmora, započeti godišnji odmor prekida se za vrijeme trajanja bolovanja te se može zaključiti kako se nakon prestanka bolovanja isti jednostavno nastavlja. Obzirom je na poslodavcu da određuje raspored godišnjih odmora, a tijekom godišnjeg odmora je prekinut uslijed korištenja bolovanja te nije sukladan rasporedu koji je bio određen za korištenje godišnjeg odmora, radnik svoj započeti godišnji odmor može nastaviti koristiti odmah po prestanku s korištenjem bolovanja isključivo u dogovoru sa svojim poslodavcem, ali ne i samoinicijativno. Radnik nakon razdoblja privremene nesposobnosti za rad može nastaviti koristiti godišnji odmor samo do kraja svojeg redovnog rasporeda godišnjeg odmora i to na primjeru kada je radniku sukladno rasporedu dodijeljen godišnji odmor u trajanju od 1. do 25. srpnja, međutim isti se razboli dana 10. srpnja te mu bolovanje traje do 17. srpnja, isti nakon bolovanja može ostati na godišnjem odmoru do 25. srpnja sukladno rasporedu, a tjedan godišnjeg odmora kojeg je trebao koristiti kada je bio na bolovanju koristiti će u vrijeme koje dogovori s poslodavcem. Sukladno Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike¹⁷ isto pitanje je uređeno u članku 31. stavku 1., a koji glasi: „U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, državni službenik ili namještenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora će koristiti naknadno, prema sporazumu s čelnikom državnog tijela.“

4.5. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor i naknada štete

Pravo na godišnji odmor strogo je osobno pravo te se ne može prenijeti na nikoga drugog, radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ne može dobiti naknadu na plaću umjesto

¹⁷ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN br. 56/22), preuzeto s: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2022_05_56_799.html (11.02.2023.)

godišnjeg odmora i to sukladno članku 80. Zakona o radu¹⁸ „Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.“

Iznimka od ove zakonske odredbe je jedino u slučaju prestanka radnog odnosa, a dok radnik nije iskoristio sav godišnji na koji ima pravo. Institut naknade za neiskorišteni godišnji odmor primjenjuje se isključivo kada je došlo do prestanka radnog odnosa radnika kod poslodavca.

Članak 82. Zakona o radu¹⁹ glasi:

„(1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.“

Zakonodavac nije predvidio na koju vrstu prestanka ugovora o radu se odnosi stavak, odnosno u kojim sve slučajevima dolazi do isplate naknade, pa samim time podrazumijeva se da kod svih prestanka ugovora o radu, pa čak i izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede ugovora o radu ili kad radnik otkáže radni odnos.

Iznos naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora određuje se razmjerno u skladu s brojem dana neiskorištenog godišnjeg, a isplaćuje se kao bruto plaća, zajedno se pripadajućim doprinosima i porezom na dohodak.

Rok isplate naknade za neiskorišteni godišnji odmor nije predviđen zakonskom odredbom kao npr. isplata plaće, stoga se smatra da poslodavac naknadu treba isplatiti do zadnjeg dana rada jer tada radnik više ne može iskoristiti godišnji odmor i dolazi do dospijeaća, dok radnik ima pravo potraživanja iste naknade kao i ostala materijalna prava u roku od pet godina od dana dospijeaća. Visina naknade za neiskorišteni godišnji odmor određuje se sukladno prosjeku tri zadnje plaće, kao i naknada za vrijeme godišnjeg odmora.

Od naknade za neiskorišteni godišnji odmor valja razlikovati institut naknade štete zbog neiskorištenog godišnjeg odmora. Naknadu štete radnik može zatražiti ako mu poslodavac nije omogućio korištenje godišnjeg odmora u tekućoj godini ili preostali dio do 30. lipnja iduće godine, pa čak i ako još uvijek radi kod istog poslodavca. U slučaju spora o naknadi štete za neiskorišteni godišnji odmor, radnik mora dokazati kako mu poslodavac nije omogućio

¹⁸ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

¹⁹ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

korištenje godišnjeg odmora. Naknada štete za neiskorišteni godišnji odmor trebala bi iznositi visinu naknade plaće za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, dok ako je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određen i regres za godišnji odmor, u naknadu se mora uključiti i regres.

„Regres je novčani primitak vezan za korištenje godišnjeg odmora, jednokratna isplata radniku za iskorišteni godišnji odmor, a određuje se autonomnim izvorima prava u točno određenom iznosu za sve radnike ili različito za sve radnike ovisno o kriterijima kao što su složenost poslova, godinama radnog staža, prema broju dana godišnjeg odmora, uvjetima rada i slično“ (Zlatović, Malenica, 2016.).

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, ali se može odreći nakon dospjeća naknade za neiskorišteni godišnji odmor prilikom prestanka ugovora o radu ili pak naknade štete za neiskorišteni godišnji odmor.

4.6. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima i prenošenje istog u sljedeću godinu

Godišnji odmor, bio razmjerni ili puni, može se koristiti u cijelosti ili više puta u dijelovima. Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor odjednom ili u dijelovima uz dogovor s poslodavcem, jedino je propisano kako prvi dio koristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju osim ako ne dogovore radnik i poslodavac drugačije.

Prema članku 83. Zakona o radu²⁰ „Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.“

Poslodavac određuje korištenje godišnjeg radnika, odnosno raspored, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu, Zakonom i to do najkasnije 30. lipnja tekuće godine. Radnik može prenositi godišnji odmor samo iz jedne kalendarske godine u drugu. Pri sastavljanju rasporeda želje radnika ili ne mora uzeti u obzir te o istome mora obavijestiti radnika minimalno petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora. Radnik ukoliko ga poslodavac ne obavijesti o korištenju godišnjeg odmora na vrijeme nije dužan postupiti po zahtjevu.

²⁰ Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), preuzeto s: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (24.02.2023.)

Radnik, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, koji iz tjednog od navedenih razloga nije koristio godišnji odmor u godini za koju je stečen ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog istih razloga, (roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju) nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radniku se produžuje pravo iskoristiti godišnji odmor do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Iznimka korištenja godišnjeg odmora od protekle godine do 30. lipnja odnosi se i na članove posade broda, radnike na radu u inozemstvu ili radnike koji je vrše dužnost i prava državljana u obrani, isti mogu u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini godišnji odmor.

4.7. Raspored korištenja godišnjeg odmora

U radu je ranije navedeno kako je obveza poslodavca utvrditi raspored godišnjeg odmora, a sve sukladno kolektivnom ugovoru, ugovoru o radu i Zakonu o radu i to do 30. lipnja tekuće godine. Poslodavac pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzima u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor koje su radnicima na raspolaganju. Poslodavac pri samom utvrđivanju može i ne mora razmotriti želje radnika, ali je obavezan petnaest dana prije nego što će ga koristiti, obavijestiti radnika o godišnjem odmoru.

Radnik ima pravo jedan dan godišnjeg odmora iskoristiti kako i kada on to želi pod jednim uvjetom da o tome obavijesti svog poslodavca tri dana prije, osim ako posebni razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Problem se javlja kad jedan radnik radi kod više poslodavaca u nepunom radnom vremenu. Poslodavci bi u ovom slučaju trebali postići sporazum oko korištenja godišnjeg odmora toga radnika. U slučaju ako taj sporazum ne postignu dužni su radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

O planu godišnjeg odmora poslodavac koji zapošljava više od dvadeset radnika dužan je savjetovati se sa radničkim vijećem, ako je utemeljeno ili sindikalnim povjerenikom, a ako to ne učini zapriječena mu je prekršajna sankcija. Pri tome valja razlikovati plan godišnjeg odmora od rasporeda godišnjeg odmora.

„Plan godišnjih odmora je opći akt o organizaciji načina korištenja godišnjih odmora kod određenog poslodavca i to npr. može biti kod kolektivnog korištenja godišnjeg odmora, a raspored je konkretan akt poslodavca s navodom korištenja godišnjeg odmora za svakog radnika zaposlenog kod tog poslodavca. Poslodavci u određenim specifičnim djelatnostima npr. obrazovnim ustanovama, donose odluke od kolektivnom korištenju godišnjeg odmora, odnosno vrijeme u kojem su svi radnici ili veći dio njih na godišnjem odmoru u isto vrijeme“ (Zlatović, Malenica, 2016.).

Zakonodavac ne propisuje obveznu formu rasporeda za godišnji odmor, stoga proizlazi kako isti može biti i samo u usmenoj formi, te u praksi obavijest o rasporedu o godišnjem odmoru radnici često dobiju pod nazivom odluka ili rješenje, obzirom je kod usmene forme problem što nema pravne sigurnosti ako dođe do spora oko istoga.

5. ZAKLJUČAK

Radnik u radnom odnosu je oslobođen od obveze rada kada koristi svoje pravo na korištenje odmora, dopusta i blagdana tj. neradnih dana. S obzirom na vremenska razdoblja u kojima se radnik odmara od rada razlikujemo stanku, dnevni odmor, tjedni odmor te godišnji odmor.

Osim nacionalnim propisima Republike Hrvatske, odmori radnika, uređeni su i međunarodnim pravom, a posebice nizom konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada ali i pravnom stečevinom Europske unije koju je obvezna primjenjivati i Republika Hrvatska. Sve to govori o njihovoj važnosti te o činjenici kako je pravo radnika na odmor jedno od važnijih radnikovih prava. Normativno uređenje odmora radnika predmet je i kolektivnih ugovora, ugovora o radu, pravilnika o radu ili sporazuma sklopljenih između radničkog vijeća i poslodavca, no u tim društvenim tj. autonomnim izvorima radnog prava ne postoji mogućnost da se prava radnika na odmore smanje u odnosu na ona prava koja su i kakva su propisana zakonom, već mogu biti isključivo usklađena sa zakonom ili povoljnija za radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku pravo na odmor, a u suprotnom čini teži prekršaj i može odgovarati prekršajno za što je zakonodavac propisao novčanu kaznu.

Stanka je odmor u tijeku jednog radnog dana, a na koju pravo ima svaki radnik koji provede minimalno šest sati na radnom mjestu dnevno. Iznimno, ako je radnik maloljetan, prava na stanku ima nakon četiri i pol sata. Stanka se računa u radno vrijeme i iznosi minimalno trideset minuta. Radnik može koristiti stanku na način koji želi i gdje želi. Svaki poslodavac koji zapošljava preko dvadeset radnika obavezan je donijeti pravilnik u kojem uređuje pitanje korištenja stanke.

Druga vrsta odmora radnika je dnevni odmor. Radnik ima pravo na odmor od dvanaest sati dnevno neprekidno unutar dvadeset i četiri sata. Iznimka od dvanaestosatnog odmora je kod sezonskih radnika iznimno kada taj odmor može iznositi i osam sati, uz uvjet osiguranja zamjenskog odmora. Dnevni odmor ne promatra se kao jedan kalendarski dan, već kao vremenski period od dvadeset i četiri sata koje započinje početkom rada radnika.

Svaki tjedan radnik ima pravo na tjedni odmor, odnosno odmor u trajanju od najmanje dvadeset i četiri sata, a koji će koristiti nedjeljom ili dan koji prethodi nedjelji ili slijedi iza nje, a kojem se pribraja i dnevni odmor, odnosno odmor u ukupnom trajanju od trideset i šest sati. Iznimka su smjenski radnici te za njih pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju

od najmanje dvadeset i četiri sata bez spajanja dnevnog odmora. Tjedni odmor kod maloljetnika mora iznositi četrdeset osam sati.

Godišnji odmor radnika je odmor koji radnik ima pravo koristiti nakon šest mjeseci rada kod poslodavca. Minimalno trajanje godišnjeg odmora iznosi četiri tjedna, dok za maloljetnike, osobe s invaliditetom ili radnike koje uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi ih od štetnih utjecaja iznosi minimalno pet tjedana. Radnik koji ne ispuni uvjete za puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni i to po svakom mjesecu rada na 1/12 punog godišnjeg odmora. Blagdani, neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad i dani plaćenog dopusta, ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Radnik se ne može odreći svog prava na godišnji odmor ili ga prenijeti na nekog drugoga odnosno za isti tražiti isplatu. Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora radnik ima pravo na plaću u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca. Radnik godišnji odmor može koristiti u dijelovima, dio može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu do 30. lipnja iduće kalendarske godine, a raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac koji pri tome ne mora poštovati radnikove želje, ali radnika o rasporedu godišnjeg odmora mora obavijestiti petnaest dana prije njegova korištenja.

Radnikovo pravo na odmor predstavlja jedno od temeljnih prava radnika u radnom odnosu i jedno je od ključnih postignuća vjekovne radničke borbe za njihova prava i njihov ravnopravan položaj s poslodavcima. Sada važećim Zakonom o radu i najnovijim izmjenama toga zakona, Republika Hrvatska preuzela je niz Direktiva Europske unije koje uređuju pravne institute koje se odnose na radna prava i/ili obveze radnika i poslodavaca.

6. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Matej Stankić

Matični broj studenta: 1-251/20

Naslov rada: Odmori radnika s naglaskom na godišnji odmor

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristio sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam naveo autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

7. POPIS LITERATURE

7.1. Knjige

1. Bilić A., (2021), Radno pravo, Zagreb: Školska knjiga,
2. Cvitanović I., Frntić D.F., Milković D., Šiklić Odak V., (2016), Aktualna pitanja radnog i službenikog prava, Zagreb: Novi informator,
3. Frntić D.F., Gović Penić I., (2013), Novela Zakona o radu-2013., Zagreb: Novi informator,
4. Pešutić, A. i Gregurić-Bajza, N., (2021), Skripta za interno učenje predmeta Osnove radnog i socijalnog prava, Zaprrešić: Veleučilište Baltazar Zaprrešić
5. Rožman K., (2016), Radno vrijeme, Zagreb: Rosip,
6. Učur M. Đ., Zlatović D., Moslavac B., Malenica I., Čupurdija M., (2018), Veliki komentar Zakona o radu, Rijeka: Libertin naklada,
7. Zlatović D., Malenica I., (2016), Novo hrvatsko radno pravo, Rijeka: Libertin naklada,

7.2. Zakoni i drugi propisi

1. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Narodne novine 56/2022),
2. Povelja Europske unije o temeljnim pravima
3. Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (Narodne novine 110/19)
4. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13, 152/14, 39/18, 32/20),
5. Zakon o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22),
6. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Narodne novine 152/22),



Matej Stankić

Državljanstvo: hrvatsko Datum rođenja: 08/11/1996 Spol: Muško Telefonski broj: (+385) 996783731

E-adresa: matej1996_13@hotmail.com

Kućna: Kalnička 6, 43000 Bjelovar (Hrvatska)

RADNO ISKUSTVO

Pravosudni policajac

Ministarstvo pravosuđa - Zatvor u Bjelovaru [01/06/2018 - Trenutačno]

Mjesto: Bjelovar

Zemlja: Hrvatska

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Ekonomist

Ekonomska i birotehnička škola Bjelovar [08/09/2011 - 18/05/2015]

Adresa: Poljana dr. Franje Tuđmana 9, 43000 Bjelovar (Hrvatska)

JEZIČNE VJEŠTINE

Materinski jezik/jezici: hrvatski

Drugi jezici:

engleski

SLUŠANJE A2 ČITANJE B1 PISANJE A2

GOVORNA PRODUKCIJA A2

GOVORNA INTERAKCIJA A2

OBRAZOVANJE

Studiranje

Student sam treće godine na Veleučilištu Baltazar u Zaprešiću, smjer Poslovna ekonomija i financije.

Uz posao cilj mi je daljnje obrazovanje i učenje.

DIGITALNE VJEŠTINE

Internet / Rad na računalu / Timski rad / Dobra organiziranost / Prilagodljivost / Priprema i oblikovanje prezentacija (MS PowerPoint)

VOZAČKA DOZVOLA

Vozačka dozvola: B

HOBIJI I INTERESI

Slobodne aktivnosti

Bavim se sportom i aktivno igram nogomet.