

Godišnji odmor - de lege lata / de lege ferenda

Mr.sc. Iris Gović Penić

Poreč, 19.3.2026.

Kovačić konzalting d.o.o .& UTIRUŠ

Čl. 76. ZR-a

- Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Sud EU, C-762/18 i C-37/19

- Čl. 7. st. 1. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca.
- Čl. 7. st. 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje, u slučaju prekida radnog odnosa do kojeg je došlo nakon što je dotični radnik nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, taj radnik nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana nezakonitog otkaza do njegova vraćanja na rad.

Sud EU, C-12/17

- Članak 7. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da mu **nije protivna** odredba nacionalnog propisa poput one u glavnom postupku, koja **vrijeme roditeljskog dopusta** što ga je radnik koristio u predmetnom razdoblju **ne smatra vremenom stvarnog rada za potrebe utvrđivanja prava na plaćeni godišnji odmor** koji mu je za spomenuto razdoblje zajamčen tim člankom.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Za vrijeme mirovanja radnog odnosa ne dolazi do prestanka radnog odnosa, već za to vrijeme sva prava i obveze obiju ugovornih strana miruju. Stoga, nakon korištenja toga prava, radnik u tekućoj kalendarskoj godini ostvaruje pravo na godišnji odmor kod svog poslodavca.
- Zakon ne uvjetuje korištenje godišnjeg odmora prethodnim efektivnim radom u kalendarskoj godini u kojoj odmor ostvaruje. Stoga radnik može zatražiti korištenje godišnjeg odmora odmah po prestanku korištenja prava na neplaćeni dopust.
- Pri tome valja napomenuti da o rasporedu korištenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac.

Čl. 77. ZR-a

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (2) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.
- (3) *Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.*

KU za zaposlene u osnovnim školama-čl. 27.-I

(2) Trajanje godišnjeg odmora zaposlenika u Školi utvrđuje se na način da se na 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada - 2 dana;
- rad u smjenama, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 2 dana;
- za poslove razrednika - 1 dan;
- za rad u više nastavnih predmeta - 1 dan;
- za rad s učenicima s teškoćama - 2 dana;
- za rad u dvije škole - 1 dan;

KU za zaposlene u osnovnim školama-čl. 27.-II

b) prema složenosti poslova:

- radna mjesta I. vrste zvanja - 4 dana;
- radna mjesta II. vrste zvanja - 3 dana;
- radna mjesta III. vrste zvanja - 2 dana;
- ostali poslovi - 1 dan;

c) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža - 2 dana;
- od 10 do 15 godina radnog staža - 3 dana;
- od 15 do 20 godina radnog staža - 4 dana;
- od 20 do 25 godina radnog staža - 5 dana;
- od 25 do 30 godina radnog staža - 6 dana;
- od 30 do 35 godina radnog staža - 7 dana;
- 35 i više godina radnog staža - 8 dana;

KU za zaposlene u osnovnim školama-III

- d) prema posebnim socijalnim uvjetima
 - - roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim maloljetnim djetetom - 2 dana;
 - - roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju - 3 dana;
 - - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete - 1 dan;
 - - osobi s invaliditetom - 2 dana;
 - - samohranom roditelju ili staratelju - 1 dan;
 - - sudioniku Domovinskog rata - 1 dan;
- e) prema doprinosu na radu:
 - - ako ostvaruje izvrsne rezultate rada - 3 dana;
 - - ako je vrlo uspješan - 2 dana;
 - - ako je uspješan - 1 dan.
- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od četiri tjedna, niti više od 30 radnih dana.

KU za zaposlene u srednjim školama-I

- Čl.38.
-
- (2) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanom općim propisom o radu.
 - (3) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom kako slijedi:
 - a) Prema uvjetima rada:
 - rad na poslovima s otežanim uvjetima rada - 2 dana;
 - rad u smjenama, dvokratni rad ili redovni rad subotom i nedjeljom, rad blagdanima i neradnim danima određenim zakonom - 2 dana;
 - za poslove razrednika - 1 dan;
 - za rad u više programa - 1 dan;
 - za rad s učenicima s teškoćama u razvoju - 2 dana;
 - za rad u dvije škole - 1 dan.

KU za zaposlene u srednjim školama-II

- b) Prema složenosti poslova:
 - • poslovi I. vrste - 4 dana;
 - • poslovi II. vrste - 3 dana;
 - • poslovi III. vrste - 2 dana;
 - • ostali poslovi - 1 dan.
- c) Prema dužini radnog staža:
 - • od 5 do 15 godina radnog staža - 2 dana;
 - • od 15 do 25 godina - 3 dana;
 - • od 25 do 35 godina - 4 dana;
 - • preko 35 godina - 5 dana.

KU za zaposlene u srednjim školama-III

- d) Prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju s 1 malodobnim djetetom - 2 dana;
 - roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan;
 - roditelju posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju - 3 dana;
 - samohranom roditelju još po - 1 dan;
 - sudioniku Domovinskog rata - 1 dan.
- e) Prema doprinosu na radu:
 - ako ostvaruje izvrsne rezultate rada - 3 dana;
 - ako je vrlo uspješan - 2 dana;
 - ako je uspješan - 1 dan.

KU za zaposlene u srednjim školama-IV

- f) Prema invaliditetu:
 - osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću od 25 do 50% - 2 dana;
 - osobe s invaliditetom s procijenjenom invalidnošću preko 50% - 4 dana.
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 30 radnih dana.

KU DSN-Tumačenje br. 4/19

- Sukladno čl. 19. st. 1. KU DSN-a, službenik i namještenik ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora s obzirom na pojedinačno određena mjerila (uvjete rada, složenost poslova i stupanj stručne spreme, dužinu radnog staža, posebne socijalne uvjete i ostvarene rezultate rada), pri čemu se pojedinačno određena mjerila utvrđuju na dan donošenja odluke o godišnjem odmoru.
- Ako se koje od pojedinačno određenih mjerila izmijeni do početka korištenja godišnjeg odmora (npr. navršeni radni staž, broj malodobne djece), treba izmijeniti odluku o godišnjem odmoru i uzeti u obzir nove činjenice (mjerila). Ako nije donesena odluka o godišnjem odmoru, pojedinačno određena mjerila utvrđuju se na dan početka korištenja godišnjeg odmora za pojedinu kalendarsku godinu.

Čl. 78. ZR-a

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ovoga Zakona, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 77. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 77. ovoga Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
- (3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Ukoliko su ispunjeni uvjeti za stjecanje prava radnika na „puni“ godišnji odmor, poslodavac ne može odrediti pravo na samo razmjerni dio godišnjeg odmora radniku samo zbog činjenice da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- Radnik koji se zapošljava kod poslodavaca bez prethodno radnog odnosa i kod svog je poslodavca u radnom odnosu tijekom kalendarske godine više od šest mjeseci, za tu će kalendarsku godinu ostvariti pravo na puni godišnji odmor. Ako ga ne iskoristi u onoj godini u kojoj ga je stekao, može ga prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- ~~Člankom 77. ZR-a, propisan je uvjet za ostvarivanje prava na „puni“ godišnji odmor, a to je 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavaca.~~
- Nadalje, radnik koji nije ispunio navedeni uvjet ostvarit će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- Uzimajući u obzir navedeno, čim radnik ostvari kontinuitet rada od najmanje mjesec dana, ostvarit će i pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- Isto tako navodimo, odredbu čl. 78. st. 2. ZR-a koja propisuje da radnik kojem prestaje radni odnos ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, što ujedno i podrazumijeva da i u slučaju promjene poslodavaca tijekom jedne kalendarske godine radnik ostvaruje razmjerni dio godišnjeg odmora kod svakog poslodavca.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Opseg ostvarivanja prava na godišnji odmor radnika ovisi o tome da li se radi o prvom zapošljavanju i radnom odnosu u trajanju od najmanje 6 mjeseci, da li je u kalendarskoj godini već prethodno radio i samim time stekao pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, te da li mu radni odnos prestaje, u kojem slučaju ostvaruje pravo samo na razmjerni dio pripadajućeg godišnjeg odmora.
- Ispunjavanjem zakonskih uvjeta za stjecanje prava na godišnji odmor, navedeno pravo ostvaruje jednako svaki radnik, bez obzira da li je stranka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme ili je stranka ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, te bez obzira da li radi u punom ili nepunom radnom vremenu. Dakle, ukoliko su ispunjeni uvjeti za stjecanje prava radnika na „puni“ godišnji odmor, poslodavac ne može odrediti pravo na samo razmjerni dio godišnjeg odmora radniku samo zbog činjenice da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora ostvaruje onaj radnik koji nije ostvario pravo na „cijeli“ godišnji odmor, odnosno radnik koji se prvi puta zaposli, a kod poslodavca nije u radnom odnosu neprekidno šest mjeseci ili u slučaju prekida radnog odnosa, bez obzira na datum i način njegova prestanka.
- U slučaju promjene poslodavca, bez obzira da li je između radnih odnosa došlo do prekida ili nije i bez obzira koliko je trajao prekid, ako je do njega došlo, radnik kod prethodnog poslodavca ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, dok bi mu novi poslodavac također trebao omogućiti korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora. Pri tome, prekid duži od osam dana nije relevantan za utvrđivanje prava radnika na godišnji odmor za tekuću kalendarsku godinu, već za stjecanje prava radnika na „cijeli“ odnosno razmjeran dio godišnjeg odmora u idućoj kalendarskoj godini.
- Dakle, kada tijekom kalendarske godine dođe do prestanka ugovora o radu, odnosno do promjene poslodavca, u skladu sa ZR-om, radnik kod svakog poslodavca ostvaruje razmjeran dio godišnjeg odmora.

ŽS u Bjelovaru, Gž R-95/2022

- Neosnovani su žalbeni navodi koji se u bitnome svode na tvrdnju da se kod tužiteljice nije ostvario uvjet za stjecanje prava na razmjernan dio godišnjeg odmora kod tuženika kao novog poslodavca, jer da joj radni odnos nije niti prestao, budući da je prekid između dva radna odnosa bio kraći od 8 dana. Ovo stoga što je upravo odredbom čl. 78. st.1. ZR-a propisano pravo radnika na razmjernan dio godišnjeg odmora kod novog poslodavca za slučaj prekida radnog odnosa kraćeg od osam dana.
- ...
- Iz prethodno navedenih razloga je prvostupanjski sud pravilno zaključio o ništetnosti ugovornih odredbi čl. 4. ugovora o radu sklopljenih između stranaka, kojima se je tužiteljica odrekla prava na godišnji odmor za 2020. kod tuženika, zbog toga što ga je u cijelosti iskoristila kod prethodnog poslodavca.
- Ovo stoga što je navedena odredba u suprotnosti sa kogentnom odredbom čl. 80. ZR-a, kojom je propisano da je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ništetan.

Čl. 79. ZR-a

- (1) Godišnji odmor iz članka 77. i 78. ovoga Zakona radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 78. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- U skladu sa ZR-om, godišnji odmor se radniku utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- Radnik godišnji odmor koristi u dane kada bi trebao raditi, a ne radi upravo zbog korištenja godišnjeg odmora, za koje dane ostvaruje pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora.
- Slijedom navedenog, radniku koji radi jedan dan u tjednu, neovisno o tome koliko će sati raditi toga dana, zakonski minimum od četiri tjedna godišnjeg odmora će iznositi četiri dana.

Čl. 80. ZR-a

- Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

ŽS u Bjelovaru, Gž R-95/2022

- Neosnovani su žalbeni navodi koji se u bitnome svode na tvrdnju da se kod tužiteljice nije ostvario uvjet za stjecanje prava na razmjernan dio godišnjeg odmora kod tuženika kao novog poslodavca, jer da joj radni odnos nije niti prestao, budući da je prekid između dva radna odnosa bio kraći od 8 dana. Ovo stoga što je upravo odredbom čl. 78. st.1. ZR-a propisano pravo radnika na razmjernan dio godišnjeg odmora kod novog poslodavca za slučaj prekida radnog odnosa kraćeg od osam dana.
- ...
- Iz prethodno navedenih razloga je prvostupanjski sud pravilno zaključio o ništetnosti ugovornih odredbi čl. 4. ugovora o radu sklopljenih između stranaka, kojima se je tužiteljica odrekla prava na godišnji odmor za 2020. kod tuženika, zbog toga što ga je u cijelosti iskoristila kod prethodnog poslodavca.
- Ovo stoga što je navedena odredba u suprotnosti sa kogentnom odredbom čl. 80. ZR-a, kojom je propisano da je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ništetan.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Pravo na godišnji odmor je pravo koje radnik ostvaruje u skladu sa ZR-om kod svog poslodavca i za svaku kalendarsku godinu. Nakon što radnik ostvari pravo na „cijeli“ godišnji odmor, kod svog poslodavca godišnji odmor u punom opsegu ostvaruje u svakoj kalendarskoj godini, osim u slučaju prestanka ugovora o radu.
- Ako poslodavac radniku nije omogućio korištenje godišnjeg odmora, bez obzira na razlog onemogućavanja korištenja istog, radnik ima pravo na naknadu štete, pri čemu bi navedenu naknadu ostvarivao onda kada godišnji odmor više neće moći koristiti, te samo u onim slučajevima u kojim ga nije iskoristio zbog odgovornosti poslodavca.

Čl. 81. ZR-a

- Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

KU za zaposlene u srednjim školama

- ČL. 38.
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili sukladno odredbama Zakona o radu.

KU za zaposlene u osnovnim školama

- (4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.
- (5) Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Sud EU, C-217/20

- Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe i prakse na temelju kojih se, kada radnik koji je nesposoban za rad zbog bolesti ostvaruje svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, smanjenje, koje je posljedica nesposobnosti za rad, iznosa plaće koju je primao tijekom razdoblja rada koje je prethodilo onomu tijekom kojeg se koristi plaćeni godišnji odmor uzima u obzir za određivanje iznosa naknade plaće koji će mu biti isplaćen na temelju njegova plaćenog godišnjeg odmora.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Zakonom o radu je propisano pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- Ako radniku u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora nije isplaćena plaća nego naknada plaće, pri utvrđivanju visine navedene naknade trebala bi se uzeti ona plaća koju bi radnik primio da je radio.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Zakonom o radu je propisano pravo radnika da za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- Odredbom članka 90. Zakona propisano je da se plaća radnika može sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka i ostalih primitaka.
- Stoga bi pri određivanju visine naknade za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika trebalo uzeti u obzir sve što je radnik primio kao plaću, odnosno sve isplate koje imaju karakter plaće, a ne bi trebalo uzimati u obzir ona primanja radnika koja nemaju karakter plaće, već predstavljaju naknadu troškova radnika ili su jednokratne isplate nekog ugovorenog materijalnog prava koje radnik ostvaruje s osnove radnog odnosa kod poslodavca (primici radnika na temelju radnog odnosa).

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Za određivanje visine naknade se uzimaju u obzir radnikove prosječne mjesečne plaće u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor, ali radnik istu ostvaruje u skladu s njegovim ugovorenim radnim vremenom u trenutku korištenja godišnjeg odmora.
- Dakle, za utvrđivanje visine se uzima prosjek prethodna tri mjeseca bez obzira u kakvom radnom vremenu radnik radi, ali se tako utvrđena visina primjenjuje razmjerno, odnosno na radnikovo ugovoreno radno vrijeme u trenutku korištenja godišnjeg odmora.

ŽS u Zagrebu, Gž R-529/2024

- Kako tužiteljica nije iskoristila 20 radnih dana odnosno 160 sati godišnjeg odmora pravilno je sud prvog stupnja zaključio da joj pripada pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, i to prema čl. 81. ZR-a najmanje u visini njene prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Prema čl. 82. ZR-a u slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora, pa neosnovano tuženik osporava pravo tužiteljice tvrdnjom da on nije „kriv“ što tužiteljica nije koristila godišnji odmor. Tužiteljici ovo pravo pripada neovisno o tome što tuženik nije imao priliku tužiteljici omogućiti korištenje godišnjeg odmora.
- Naknada se pri tome određuje prema brutoplaći s obzirom da se plaćom u smislu ZR-a smatra brutoplaća (čl. 91. st. 7. ZR-a).
- Pravilno sud prvog stupnja zaključuje i da se razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju nesposobnost je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava u trajanje godišnjeg odmora.

ŽS u Zagrebu, Gž R-1651/2021

- S obzirom da je tuženik isplaćivao tužitelju umanjenju plaću, a iz razloga što mu nije obračunao i isplatio utužene dodatke (uvećanja) na sve efektivno odrađene sate, tuženik mu nije niti ispravno obračunao naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i bolovanja, kako je navedeno u nalazu i mišljenju vještaka, budući da je kao prosjek plaće uzimao tako umanjenju plaću.

Čl. 82. ZR-a

- (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.

Direktiva 2003/88/EZ

- Čl. 7. st. 2.

- Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Obzirom da prema odredbama ZR-a nisu predviđene iznimke koje bi predvidjele slučajeve kada bi se radniku moglo uskratiti korištenje prava na godišnji odmor, odnosno isplata naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radnik i u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik ima pravo na naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Pravo na godišnji odmor je pravo koje radnik ostvaruje u skladu sa ZR-om, kod svog poslodavca i za svaku kalendarsku godinu, bez obzira da li je stranka ugovora o radu sklopljenog na puno ili na nepuno radno vrijeme.
- Pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor radnik ostvaruje samo u slučaju prestanka ugovora o radu kod poslodavca.
- Stoga, radnik koji kod istog poslodavca ima sklopljena dva ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, u slučaju isteka jednog od ugovora neće ostvariti pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, već će temeljem radnog odnosa kod istog poslodavca ostvariti pravo na godišnji odmor. U slučaju da prije isteka drugog ugovora radnik ne iskoristi svoj pripadajući godišnji odmor, ostvarit će naknadu za neiskorišteni godišnji odmor (puni ili razmjerni, ovisno o datumu prestanka ugovora o radu).

Sud EU, C-569/16 i C-570/16

- Čl. 7. Direktive 2003/88/EZ i čl. 31. st. 2. Povelje EU o temeljnim pravima treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, na temelju kojeg, kada radni odnos prestane zbog radnikove smrti, prestaje i pravo na plaćeni godišnji odmor stečeno na temelju navedenih odredbi i koje radnik nije iskoristio prije svoje smrti, a da pritom ne nastaje pravo na novčanu naknadu za navedeni godišnji odmor koje bi bilo prenosivo nasljeđivanjem na pravne sljednike navedenog radnika.
- U slučaju nemogućnosti tumačenja nacionalnog propisa poput onoga u glavnom postupku na način kojim bi se osigurala njegova sukladnost s čl. 7. Direktive 2003/88 i čl. 31. st. 2. Povelje, nacionalni sud koji odlučuje u sporu između pravnog sljednika preminulog radnika i bivšeg poslodavca tog radnika mora navedeni nacionalni propis izuzeti iz primjene i pobrinuti se za to da taj poslodavac navedenom pravnom sljedniku isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor stečen na temelju navedenih odredbi, a koji navedeni radnik nije iskoristio prije svoje smrti.
- Ta je obveza nacionalnom sudu određena na temelju čl. 7. Direktive 2003/88 i čl. 31. st. 2. Povelje – u slučaju spora između takvog pravnog sljednika i poslodavca koji ima svojstvo javnog tijela – i na temelju druge od tih odredbi – u slučaju spora između pravnog sljednika i poslodavca koji ima svojstvo pojedinca.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- U slučaju prestanka radnog odnosa, radnik koji nije iskoristio godišnji odmor, ostvaruje pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.
- ZR-om je propisana obveza poslodavca koji na dan dospelosti ne isplati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili je ne isplati u cijelosti, da radniku dostavi obračun u propisanom sadržaju, u kojem će biti iskazan ukupan iznos naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor te obračun u kojem će biti iskazan iznos koji je bio dužan isplatiti radniku.
- Takav se obračun smatra ovršnom ispravom i omogućuje radniku da u postupku prisilnog ostvarenja tražbina, naplati svoja potraživanja od poslodavca. Poslodavac koji ne postupi na navedeni način, čini prekršaj sankcioniran ZR-om, u kojem slučaju radnik može zatražiti provođenje inspekcijskog nadzora. U slučaju kada radnik nema obračuna neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor, svoje novčano potraživanje može ostvarivati pred nadležnim sudom, uz napomenu da isto zastarijeva za 5 godina od dana dospijeća.

Čl. 83. ZR-a

- 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.

Čl. 84. ZR-a-I

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Čl. 84. ZR-a-II

- *(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.*
- *(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, 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, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.*
- (6) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Direktiva 2003/88/EZ

- Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena 2003/88/EZ
- Preambula: U pogledu organizacije radnog vremena treba uzeti u obzir načela Međunarodne organizacije rada.
- Konvencija MOR-a br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru

Konvencija MOR-a br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru-I

- Čl. 9. st. 1.
- Dio plaćenog godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju iz članka 8., stavka 2. ove Konvencije odobrava se i koristi najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od osamnaest mjeseci, od kraja godine u kojoj je ostvareno pravo na odmor.
- (Čl. 8. st. 2.: Jedan od dijelova mora biti u trajanju od najmanje dva radna tjedna neprekidno, osim ako nije drukčije predviđeno nekim sporazumom koji se primjenjuje na poslodavca i dotičnu zaposlenu osobu i pod uvjetom da je ta osoba na temelju dužine svog radnog odnosa stekla pravo na to razdoblje.)

Konvencija MOR-a br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru-II

- Čl. 9. st. 2.
- ~~Korištenje svakog dijela godišnjeg odmora koji je duži od navedenog minimuma može se odgoditi, uz pristanak dotične zaposlene osobe, do nekog daljnjeg utvrđenog roka nakon proteka razdoblja navedenog u stavku 1. ovoga članka.~~
- Čl. 9. st. 3.
- Minimalno trajanje i vremenski rok na koje se odnosi stavak 2. ovoga članka mora utvrditi nadležna vlast nakon savjetovanja s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ili se oni utvrđuju u postupku kolektivnog pregovaranja ili na drugi način u skladu s nacionalnom praksom i primjereno nacionalnim uvjetima.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1298/2022-I

- 8. S obzirom da iz prakse Suda EU proizlazi da se nacionalnim zakonodavstvom može propisivati gubitak prava na godišnji odmor ako se ne koristi do nekog razdoblja, ali da razdoblje u koje se prenosi mora biti znatno duže od referentnog razdoblja, lako bi se, već samo zbog kratkoće razdoblja prijenosa, moglo zaključiti da odredbe ZR-a koje ograničavaju prijenos godišnjeg odmora iz jedne godine (samo) do 30. lipnja sljedeće godine, posebno u slučaju kada je radnik bio na dugotrajnom bolovanju i nije imao priliku koristiti preneseni godišnji odmor, a što je ovdje slučaj, nisu sukladne pravnoj stečevini EU.
- Naime, referentno razdoblje je godina dana, a prijenos se ograničava samo na 6 mjeseci godine nakon isteka one u kojoj je godišnji odmor stečen.
- 9. Pri tome treba istaknuti da iz ustaljene sudske prakse Suda EU proizlazi da se, u svim slučajevima u kojima su odredbe neke direktive s obzirom na svoj sadržaj bezuvjetne i dovoljno precizne, pojedinci na odredbe direktive mogu pozvati pred nacionalnim sudovima protiv države, bilo zato što je propustila pravodobno prenijeti tu direktivu u nacionalno pravo, bilo zato što ju je nepravilno prenijela.
- Nadalje, kada se osobe mogu pozivati na direktivu protiv države, one to mogu učiniti bez obzira na svojstvo u kojem ona djeluje, kao poslodavac ili kao javna vlast.
- Naime, smatra se da u oba slučaja treba izbjeći situaciju u kojoj bi država mogla imati koristi od svojeg nepoštovanja prava Unije.
- Konkretno koristi koje bi u ovom slučaju država imala jest bezrazložno bogaćenje na račun zdravlja radnika.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1298/2022-II

- Zbog toga se ovdje radnici mogu pozivati na bezuvjetne i dovoljno precizne odredbe direktive osobito protiv države članice i njezinih upravnih tijela, uključujući decentralizirana tijela.
- 9.1. Ovo se ističe iz razloga što je Sud EU već presudio da čl. 7. st. 1. Direktive 2003/88/EZ ispunjava kriterije bezuvjetnosti i dovoljne preciznosti, s obzirom na to da se njime državama članicama nedvosmisleno stvara obveza točno određenog rezultata koja nije povezana ni s jednim uvjetom što se tiče primjene pravila koje određuje, a u skladu s kojim svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.
- Taj članak stoga ispunjava kriterije potrebne da bi odredba mogla proizvoditi izravan učinak.
- 9.2. Isto tako, kad je riječ o čl. 7. st. 2. te Direktive, po tumačenju Suda EU, ta odredba ne postavlja ni jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom, s jedne strane, da je radni odnos prestao i, s druge strane, da radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na datum kada je taj radni odnos prestao.
- Naime, to je pravo izravno dodijeljeno navedenom Direktivom i može ovisiti samo o uvjetima koji su u njoj izričito predviđeni odnosno sama navedena odredba ispunjava kriterije potrebne da bi proizvodila izravan učinak.
- 9.3. Sve navedeno znači da kada je na strani poslodavca država članica, njena upravna, uključujući i decentralizirana, tijela, kao što je i ovdje slučaj, radnici se mogu pozivati direktno na čl. 7. Direktive 2003/88/EZ i sudovi na njoj trebaju temeljiti svoju odluku, ne primjenjujući nacionalno zakonodavstvo koje je u suprotnosti sa bezuvjetnom i dovoljno preciznom odredbom Direktive 2003/88/EZ.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1298/2022-III

- 9.4. Posebno treba istaknuti i to da je godišnji odmor, kao načelo socijalnog prava Unije koje ima posebnu važnost, utvrđeno i u čl. 31. st. 2. Povelje, pa se u odnosima između pojedinaca, umjesto na Direktivu 2003/88/EZ, ovdje treba pozvati i direktno na Povelju kojoj se u na temelju čl. 6. st. 1. prvog postavaka UEU-a daje ista pravna vrijednost kao i Ugovorima, dakle treba se izravno primjenjivati.

- 9.5. Dakle, pri donošenju odluke o osnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja koja uključuje o pravo na kumuliranje prava na prijenos godišnjeg odmora u ovom u radnom sporu, uvažavajući to da se pravo na godišnji odmor ne može tumačiti na ograničavajući način, ocjena je ovog suda da se prilikom priznavanja prava na prenošenje godišnjeg odmora iz 2016. u 2018. ne gubi svrha godišnjeg odmora da to bude vrijeme odmora od poslova koje je radnik dužan obavljati prema svom ugovoru o radu, i da priznavanje prava na godišnji odmor ne predstavlja samo priznavanje vremena za uživanje u opuštanju i slobodnom vremenu.
- Isto tako, kumuliranjem prava na prenošenje godišnjeg odmora ne stvaraju se razdoblja odsutnosti prevelike dužine koja poslodavcu uzrokuju poteškoće u organizaciji rada.
- 9.6. Zbog svega navedenoga treba zaključiti da je u konkretnom slučaju tuženik neosnovano uskratio tužitelju pravo na prenošenje godišnjeg odmora iz 2016. u 2018., a koji tužitelj nije imao mogućnosti iskoristiti zbog dugotrajnog bolovanja, pa, s obzirom da mu je radni odnos prestao, ima pravo na naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju država kao poslodavac ne može se okoristiti neprenošenjem direktive u nacionalni pravni sustav kako je to prethodno opisano.
- 9.7. Osim toga, odredbe ZR-a u spornom dijelu u suprotnosti su s Poveljom, pa je sud prvog stupnja pravilno prihvatio tužbeni zahtjev tužitelja kako je naznačeno u točki I i II izreke prvostupanjske presude uvažavajući činjenicu da su pravo na godišnji odmor i pravo na naknadu po toj osnovi dva dijela jednog jedinstvenog prava.

Sud EU, C-518/20 i C 720/20

- Članak 7. Direktive 2003/88/EZ i čl. 31. st. 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima treba tumačiti na način da:
- - im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg radnikovo pravo na plaćeni godišnji odmor - stečeno na temelju referentnog razdoblja tijekom kojeg je radnik stvarno radio prije nego je došlo do njegove potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti koja odonda traje - može prestati, nakon isteka razdoblja tijekom kojeg je prema nacionalnom pravu moguć prijenos ili poslije toga, premda poslodavac nije pravodobno radniku omogućio da ostvari to pravo.

Sud EU, C-609/17 i C-610/17

- 1. Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano navedenom odredbom, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.
- 2. Članak 31. st. 2. Povelje EU o temeljnim pravima u vezi s njezinim čl. 51. st. 1. treba tumačiti na način da se ne primjenjuje kada postoje takvi nacionalni propisi i kolektivni ugovori.

Sud EU, C-178/15

-
- Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da mu se protive nacionalni propis ili praksa poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, na temelju kojih je radniku koji je na dopustu za ozdravljenje, odobrenom u skladu s nacionalnim pravom, tijekom razdoblja godišnjeg odmora utvrđenog u kalendaru godišnjih odmora ustanove u kojoj je zaposlen, nakon njegova dopusta za ozdravljenje moguće odbiti pravo na korištenje plaćenog godišnjeg odmora u kasnijem razdoblju pod uvjetom da se svrha prava na dopust za ozdravljenje razlikuje od svrhe prava na godišnji odmor, što je dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

Sud EU, C-341/15

- Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti na način da:
 - — mu se protivi nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao uslijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka tog radnog odnosa;
 - — radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti;
 - — radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti;
 - — države članice moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalnog plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna propisanog čl. 7. Direktive 2003/88/EZ. U tom slučaju države članice mogu propisati da će radniku koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoj ukupan dodatni plaćeni godišnji odmor prije prestanka njegova radnog odnosa, dodijeliti pravo na novčanu naknadu koja odgovara tom dodatnom razdoblju. S druge strane, države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje.

Sud EU, C-684/16

- 1. Članak 7. Direktive 2003/88/EZ i čl. 31. st. 2. Povelje valja tumačiti tako da im se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, na temelju kojeg, ako radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor tijekom predmetnog referentnog razdoblja, taj radnik po završetku tog razdoblja – automatski i bez prethodne provjere je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje tog prava, osobito pružanjem primjerene obavijesti – **gubi** dane plaćenog godišnjeg odmora stečenog na temelju navedenih odredbi za navedeno razdoblje i, povezano s time, pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom je pogledu na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje ono priznaje, može li to pravo protumačiti na način koji može jamčiti punu učinkovitost prava Unije.
- 2. U slučaju nemogućnosti tumačenja nacionalnog propisa poput onoga u glavnom postupku na način kojim bi se osigurala njegova sukladnost s čl. 7. Direktive i čl. 31. st. 2. Povelje, iz potonje odredbe proizlazi da nacionalni sud pred kojim se vodi spor između radnika i njegova bivšeg poslodavca koji ima svojstvo pojedinca mora izuzeti iz primjene navedeni nacionalni propis i osigurati da – ako taj poslodavac ne može podnijeti dokaz da je postupio s dužnom pažnjom zahtijevanom kako bi radnik mogao stvarno koristiti plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo na temelju prava Unije – navedeni radnik ne može izgubiti ni svoja stečena prava na takav plaćeni godišnji odmor ni, povezano s time, u slučaju prestanka radnog odnosa, novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, koju u tom slučaju mora isplatiti izravno predmetni poslodavac.

Ustavni sud RH, U-III/29/2021

- Ustavni sud nalazi da je riječ o arbitrarnoj sudskoj odluci, budući da iz obrazloženja osporene odluke nije razvidno da bi Visoki upravni sud na bilo koji način odgovorio na sporno pitanje suštine prava na naknadu umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora, da bi se makar osvrnuo na činjenicu da je pravo na plaćeni godišnji odmor Ustavom zajamčeno pravo, razrađeno citiranim zakonima na vrlo izričit i dosljedan način, kao ni da bi objasnio zbog čega nije primijenio mjerodavne radnopravne propise, primjerice onaj koji izrijeком isključuje mogućnost "preklapanja" privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) i korištenja godišnjeg odmora ili onaj koji radniku jamči naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka ugovora o radu.
- Također nema obrazloženja o tome zbog čega Visoki upravni sud prihvaća tužnikovo tumačenje radnopravnih propisa, suprotno njihovom sadržaju ili smislu. Tako proizlazi da bi poslodavac mogao, primjerice, na temelju jednostavnog "formalnog" određivanja korištenja godišnjeg odmora radniku, bez obzira na bilo kakve druge relevantne okolnosti, tvrditi da mu je on to korištenje "omogućio" odnosno da mu ga "nije uskratio" - što se, u konačnici, i dogodilo u konkretnom slučaju, određivanjem korištenja godišnjeg odmora službeniku koji je na bolovanju i koji odlazi u mirovinu i tvrdnjom da službenik godišnji odmor "nije ni pokušao iskoristiti".

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Zakonom o radu je propisano pravo radnika na godišnji odmor, njegovo korištenje te prenošenje u iduću kalendarsku godinu.
- Za vrijeme korištenja mirovanja radnog odnosa ne dolazi do prestanka radnog odnosa, već za to vrijeme sva prava i obveze obiju ugovornih strana miruju. Stoga, nakon korištenja toga prava, radnik u tekućoj kalendarskoj godini ostvaruje pravo na cijeli godišnji odmor kod svog poslodavca.
- Međutim, ako radni odnos radniku miruje tijekom čitave kalendarske godine ili mu radni odnos u tekućoj godini miruje prije prestanka ugovora o radu, miruju sva prava i obveze poslodavca i radnika, pa samim time miruje i radnikovo pravo na godišnji odmor.
- Stoga ga radnik u tom slučaju ne može ostvariti za kalendarsku godinu u kojoj mu nakon mirovanja radnog odnosa radni odnos kod poslodavca prestaje.

Čl. 85. ZR-a

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.
- (3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (4) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Konvencija MOR-a br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru

- Čl. 10. st. 1.
- Vrijeme korištenja odmora određuje poslodavac nakon savjetovanja s dotičnom zaposlenom osobom ili njenim predstavnikom, ako to nije utvrđeno pravilnikom, kolektivnim ugovorom, arbitražnom odlukom ili na drugi način u skladu s nacionalnom praksom.
- Čl. 10. st. 2.
- Prilikom utvrđivanja vremena korištenja odmora, uzet će se u obzir potrebe posla i mogućnosti odmaranja i opuštanja koje su na raspolaganju zaposlenoj osobi.

KU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama

- ~~KU ZA ZAPOSLENE U OSNOVNIM ŠKOLAMA ČL. 27.~~
- (1) Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.
- KU ZA ZAPOSLENE U SREDNJIŠKOLAMA-ČL. 38.
- (1) Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara s odmorom učenika.

KU za zaposlene u osnovnim školama-I

- ČL.22.

- (1) Zaposlenici koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju ista prava kao i zaposlenici koji rade u punom radnom vremenu u određivanju prava na stanku, dnevni, tjedni i godišnji odmor.
- (2) Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- (3) Pri redovitom otkazu ugovora o radu zaposleniku, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada u punom radnom vremenu glede prava na otkazni rok i otpremninu.
- (4) Prigodom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka koji ima ugovore o radu u dvije ili više Škola, Škole moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjega odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istodobno u svakoj Školi, a ako Škole ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjega odmora, Škole su dužne omogućiti korištenje godišnjega odmora prema zahtjevu zaposlenika.

KU za zaposlene u osnovnim školama-II

- (5) Za zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka koji radi u dvije ili više Škola, poslodavci tih Škola moraju uskladiti rješenja o tjednim zaduženjima i raspored sati na način da zaposlenik može na vrijeme obaviti poslove za koje je zadužen.
- (6) Naknadu za bolovanje zaposlenika koji ima ugovor o radu s nepunim radnim vremenom u dvije ili više Škola obračunava i isplaćuje svaka Škola, razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlenik zasnovao radni odnos.
- (7) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka može izabrati Školu u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće, odnosno u Školi po izboru zaposlenog.
- (8) Primitke po osnovi putnih troškova, dnevnica, troškova noćenja na službenom putovanju, terenskog dodatka i ostale primitke isplaćuje Škola u kojoj je zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ostvario to pravo.

KU za zaposlene u srednjim školama-I

- Čl. 34.
- (1) Zaposlenici koji rade s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom glede, dnevnog odmora, odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora i trajanja godišnjeg odmora.
- (2) Zaposlenik koji radi s nepunim radnim vremenom ostvaruje pravo na plaću, mirovinski staž, naknadu za vrijeme bolovanja i naknadu za godišnji odmor razmjerno radnom vremenu na koje je zasnovao radni odnos.
- (3) Zaposlenik koji radi nepuno radno vrijeme u jednoj ili više ustanova, ima pravo na jedan puni iznos regresa za godišnji odmor, koji će isplatiti srednjoškolska ustanova u kojoj ostvaruje pravo na osobni odbitak prigodom obračuna plaće.

KU za zaposlene u srednjim školama-II

- (5) Prilikom donošenja odluke o rasporedu godišnjeg odmora za zaposlenika koji radi u dvije ili više školskih ustanova, školske ustanove moraju uskladiti rješenja o korištenju godišnjeg odmora za zaposlenog na način da ga zaposlenik koristi istovremeno u svakoj školskoj ustanovi.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Sukladno odredbi čl. 85. ZR-a, o rasporedu korištenja godišnjih odmora konačnu odluku donosi poslodavac, prema potrebama organizacije posla te mogućnostima za odmor raspoložive radnicima.
- Nema zapreke da radnik izrazi svoju želju za korištenjem godišnjeg odmora u određenom terminu, no konačnu odluku o tome donijet će poslodavac.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Svrha godišnjeg odmora je očuvanje funkcionalnosti fizičkih i mentalnih sposobnosti radnika, u cilju obnove energije i sposobnosti za nastavak radnih obveza. Dakle, po povratku na rad od radnika se očekuje da bude sposoban za rad i da njegovo zdravstveno stanje ne ugrožava osobe s kojima radnik dolazi u dodir, izvršavajući obveze iz ugovora o radu. Stoga radnik može, ali ne mora, prekinuti korištenje godišnjeg odmora zbog bolovanja.
- Ukoliko radnik prekine korištenje godišnjeg odmora zbog bolovanja, o vremenu korištenja preostalog godišnjeg odmora radnik se mora dogovoriti sa poslodavcem odnosno mora dobiti novu odluku/rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

VSRH, Revr-710/2002

- Pogrešnom primjenom materijalnog prava su nižestupanjski sudovi prihvatili tužbeni zahtjev za određivanje razdoblja korištenja godišnjeg odmora tužiteljice od 16.7.1999. do 23.8.1999., što je tuženik dužan priznati i tužiteljici izdati odgovarajuće rješenje. Naime, određivanje razdoblje korištenja godišnjeg odmora radnika je autonomno pravo poslodavca, te sud nema ovlaštenje poslodavcu naložiti razdoblje u kojem će radnik koristiti godišnji odmor. Isto tako donošenje rješenja o korištenju godišnjeg odmora je autonomno pravo poslodavca, pa sudu ne pripada pravo da poslodavcu nalaže izdavanje rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnika.

VSRH, Revr-411/2005

- Kada se tužiteljica samovoljno vratila prije isteka vremena na koji joj je odobreno korištenje godišnjeg odmora, time je narušila unaprijed utvrđen raspored rada.
- Kada se tome doda i ometanje rada radnice koja je mijenjala tužiteljicu i preuzimanje posla bez provođenja inventure u okolnostima utvrđenog manjka nastalog na radnom mjestu tužiteljice prije njezinog odlaska na godišnji odmor, tada takvo ponašanje tužiteljice ima sva obilježja osobito teške povrede radne obveze, zbog čega nije opravdano očekivati da će poslodavac nastaviti rad s tužiteljicom.

ŽS u Rijeci, Gž R-397/2020

- Isključivo je poslodavac ovlašten utvrditi kada radnik koristi godišnji odmor, kako to proizlazi iz odredbe čl. 85. st. 1. ZR-a kojom je propisano da poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- Pri tom, utvrđenje da je poslodavac priopćio tužiteljici na sastanku 1. veljače 2018. da će joj se godišnji odmor uračunati u otkazni rok, u konkretnim okolnostima ima značaj odluke poslodavca o korištenju godišnjeg odmora, odnosno njegovog razmjernog dijela. Naime, nisu prihvatljive žalbene tvrdnje kojima žaliteljica sugerira da izostanak (pisane) odluke poslodavca o rasporedu korištenja godišnjeg odmora upućuje na zaključak da tužiteljici nije ni omogućeno korištenje godišnjeg odmora. To stoga jer poslodavac po prirodi stvari plan korištenja godišnjeg odmora donosi u odnosu na radnike koji sudjeluju u radu, sukladno planovima poslodavca vezanim za rad, a tužiteljici je ugovor o radu otkazan (početkom godine u veljači) i više nije sudjelovala u radu.
- 9.2. Prema tome, pravilno je prvostupanjski sud utvrdio da je tužiteljica razmjerni dio godišnjeg odmora za 2018. iskoristila za vrijeme otkaznog roka sukladno čl. 121. st. 5. ZR-a i da stoga nema pravo potraživati naknadu za neiskorišteni godišnji odmor prema odredbi čl. 82. ZR-a.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Radnik koji je u radnom odnosu kod dva poslodavca u nepunom radnom vremenu, kod svakog će poslodavca ostvariti pravo na godišnji odmor.

- Takvi poslodavci moraju postići sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora.
- Radnik će godišnji odmor koji je stekao u određenom razdoblju kod oba poslodavca, u odnosu na isti broj dana godišnjeg odmora koji kod njih ostvaruje, u naravi koristiti kao jedan godišnji odmor.
- Ako poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su radniku omogućiti njegovo korištenje prema radnikovom zahtjevu, pri čemu će i u tom slučaju radnik godišnji odmor ostvaren kod oba poslodavca, u naravi koristiti kao jedan godišnji odmor, odnosno koristiti ih u istom razdoblju.
- Godišnji odmor radnika koji kod drugog poslodavca radi u dodatnom radu određuje se na isti način kao što se određuje i za radnika koji je u radnom odnosu kod matičnog poslodavca.
- Zakonom je propisana obveza poslodavca kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu, da na zahtjev radnika, radniku omogući korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca. Ukoliko radnik ne zatraži takvo korištenje godišnjeg odmora, matični poslodavac te poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu će raspored korištenja godišnjeg odmora radnika utvrđivati s obzirom na svoju organizaciju rada, neovisno o činjenici da će mu korištenje godišnjeg odmora odrediti i u one dane kada kod drugog poslodavca (dakle, ili kod matičnog ili kod poslodavca kod kojeg radi u dodatnom radu) u te dane radi.

Ministarstvo nadležno za poslove rada

- Pravo na isplatu regresa nije pravo koje radnik ostvaruje temeljem Zakona o radu, već isto može biti predmetom uređenja putem kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili samih ugovora o radu.
- Tumačenje navedenog prava može dati donositelj akta kojim je isto uređeno, pa bi stoga, ukoliko je predviđeno pravilnikom o radu, tumačenje trebao dati poslodavac. Ukoliko se radi o kolektivnom ugovoru, tumačenje odredbi daje zajedničko tijelo predviđeno tim ugovorom za njegovo tumačenje. U nedostatku zajedničkog tijela, tumačenje kolektivnog ugovora mogu dati suglasno stranke ugovora, odnosno arbitraža, ako je predviđeno.
- Slijedom navedenog, svaki poslodavac je u obvezi radniku isplatiti regres u visini i na način kako je to uređeno nekim od navedenih izvora prava.

ŽS u Zagrebu, Gž R-3206/2022

- Odredbom čl. 50. st. 2. KU-a propisano je da su ugovorne strane sporazumne da će Vlada službeniku i namješteniku isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- Dakle radi se o pravu koje je propisano KU-om, a činjenica što tužiteljica u navedenom razdoblju nije koristila godišnji odmor ne čini njezin zahtjev automatizmom neosnovanim.
- Ovo jer je tužiteljica u tome onemogućena radnjom tuženice na koju nije mogla utjecati, odnosno propustom poslodavca da joj omogući korištenje godišnjeg odmora, čime je tužiteljici, glede prava na isplatu regresa za godišnji odmor, radnjom poslodavca nanesena imovinska šteta, pa se u takvim okolnostima tuženice ispate tog dijela glavnog zahtjeva, čija visini i tijek zatezne kamate također nisu sporni, ne može osloboditi.