

Pravo radnika na godišnji odmor i regres

Sanja Rotim*

U članku autorica piše o pravnim pretpostavkama ostvarivanja prava na godišnji odmor i regres, ograničenjima ostvarivanja, načinu utvrđivanja godišnjeg odmora, njegovu trajanju, korištenju, pravnim posljedicama korištenja godišnjeg odmora, prenošenju godišnjeg odmora, kao i prekršajnim odredbama u slučaju kršenja odredbi ZOR-a koje ga reguliraju.

1. Uvod

Zakonom o radu (NN, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 – dalje: ZOR), propisano je pravo radnika na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, a kao jedan od primitka koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa naveden je regres, materijalno pravo koje se veže uz korištenje godišnjeg odmora. Iako je propisano pravo radnika na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, postoji određena kategorija radnika koji u određenim slučajevima ipak ne mogu ostvariti pravo na godišnji odmor, kao i slučajevi u kojima se umjesto na godišnji odmor u cijelosti, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Posljedično, o navedenom ovisi i pravo na naknadu troškova vezanih uz korištenje godišnjeg odmora (regres).

2. Pravo na godišnji odmor i regres

Odredbom članka 76. ZOR-a propisano je da radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Budući radnik mora znati u kojem opsegu može ostvariti pravo na godišnji odmor, podatak o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo jedan je od **obveznih sastojaka ugovora o radu**, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu. Člankom 15. stavkom 1. točkom 6. ZOR-a propisano je da ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu (ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu), mora sadržavati između ostalog i podatke o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora. Podatak o godišnjem odmoru moraju sadržavati i svi **posebni ugovori o radu**, pa tako i ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada („od kuće“), ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika na rad u inozemstvo, ugovor o radu za obavljanje privremenih poslova, te ugovor o radu za stalne sezonske poslove. Također, pravo na godišnji odmor ostvaruje i onaj radnik s kojim poslodavac nije sklopio ugovor o radu, ili je sklopio neki drugi ugovor, ako se u oba slučaja radi o takvom ugovornom odnosu koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Naime, u takvim slučajevima presumira se

da je radnik stranka sklopljenog ugovora o radu. U svakom slučaju, s obzirom na to da godišnji odmor mora biti određen ili odrediv, **umjesto podatka o godišnjem odmoru ZOR dopušta da ugovor o radu upućuje na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja**. Odredbom članka 9. stavka 3. ZOR-a propisano da se, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, **primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo**, ako ZOR-om ili drugim zakonom nije drugačije uređeno. Tako će, na temelju primjene povoljnijeg prava za radnika, ako je trajanje godišnjeg odmora određeno ugovorom o radu radnik imati pravo na onoliko godišnjeg odmora koliko je ugovoreno ugovorom o radu, osim ako kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije određeno dulje trajanje godišnjeg odmora. U praksi je godišnji odmor rijetko određen u ugovorima o radu, nego se u pravilu poziva na ZOR ili upućuje na primjenu kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, pa tako određivanje dužeg trajanja godišnjeg odmora postoji u gotovo svim kolektivnim ugovorima, a također je određeno i u velikom broju pravilnika o radu.

2.1. Trajanje godišnjeg odmora

Odredbom članka 77. stavka 1. ZOR-a propisano je **najkraće trajanje** godišnjeg odmora, zakonski minimum koji mora biti osiguran svakom radniku, pa tako radnik ima za svaku **kalendarsku godinu** pravo na godišnji odmor od **najmanje četiri tjedna**. Propisane su dvije kategorije radnika kojima je minimalno trajanje godišnjeg odmora utvrđeno povoljnije: **maloljetnik** (osoba mlađa od 18 godina) i **radnik koji radi na „štetnim“ poslovima s posebnim uvjetima rada** na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, koji imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od u trajanju od **najmanje pet tjedana**. Pri donošenju ocjene koji su to poslovi na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, uzimaju se u obzir poslovi koji se ubrajaju u poslove s posebnim uvjetima rada, na kojima se ujedno radno vrijeme s te osnove skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radne sposobnosti radnika, a takvi poslovi se utvrđuju se posebnim propisom (primjerice poslovi razminiranja primjenom Zakona o protuminskom djelovanju – NN, br. 110/15, 118/18, 98/19,

* Sanja Rotim, dipl. iur., HEP dd, Zagreb

114/22, 59/23). Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće propisanog može se utvrditi kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pitanja koja se odnose na ostvarivanje prava radnika na godišnji odmor, prvenstveno pitanje određivanje kriterija na temelju kojih se ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora u odnosu na zakonsko određenje minimalno propisanog trajanja godišnjeg odmora, često su predmet kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, kojima se pravo radnika na godišnji odmor predviđa **u dužem trajanju od zakonom propisanog minimuma**. Pri tome se pravo na godišnji odmor u slučaju ispunjavanja propisanih uvjeta ostvaruje **jednako neovisno da li je ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, te bez obzira da li radnik radi u punom ili nepunom radnom vremenu**. Tako se kolektivnim ugovorom može odrediti da se godišnji odmor radnika uvećava ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, rezultatima rada radnika, uvjetima rada (posebnim uvjetima rada), zdravstvenom stanju i socijalnim uvjetima radnika (invalidima rada, invalidima Domovinskog rata, roditeljima djeteta s utvrđenim invaliditetom itd.) i dr. Primjerice, člankom 13. **Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike** (NN, br. 56/22, 127/22, 58/23, 128/23, 29/24) propisano je da službenik i namještenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanom općim propisom o radu (ZOR-om), a osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima propisanim odredbom članka 19. stavka 1. i 2.:

1. s obzirom na uvjete rada:

- rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada – 2 dana
- rad u smjenama, turnusu, ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom – 1 dan

2. s obzirom na složenosti poslova i stupanj stručne spreme:

- rukovodećim državnim službenicima – 4 dana
- višim državnim službenicima – 4 dana
- nižim državnim službenicima – 3 dana
- namještenicima sa SSS – 3 dana
- namještenicima s NSS – 2 dana

3. s obzirom na dužinu radnog staža:

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža – 2 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža – 3 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža – 4 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža – 5 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža – 6 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža – 7 dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža – 8 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 2 dana

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po – 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
- osobi s invaliditetom – 3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50% – 2 dana

5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:

- službeniku i namješteniku ocijenjenom ocjenom »izuzetan« – 3 dana
- službeniku i namješteniku ocijenjenom ocjenom »primjeran« – 2 dana
- službeniku i namješteniku ocijenjenom ocjenom »uspješan« – 1 dan.

Stavkom 2. istog članka određeno je da se ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje na način da se osnovica za izračun godišnjeg odmora uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. – 5. stavka 1. istoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od 20 radnih dana niti više od 30 radnih dana u godini, osim u slučaju slijepog službenika i namještenika, donatora organa kao i službenika i namještenika koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje i na poslovima s posebnim ili otežanim uvjetima rada ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora (čl. 20.).

Zadnjom izmjenom i dopunom članka 20. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (u primjeni od 1. ožujka 2024. godine), propisano je da slijepi službenik i namještenik, donator organa kao i službenik i namještenik koji radi na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje i na poslovima s posebnim ili otežanim uvjetima rada, ima pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako taj broj dana nije ostvario na temelju mjerila iz odredbe članka 19. istog Kolektivnog ugovora. Stavkom 2. istog članka propisano je da su poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje te poslovi s posebnim ili otežanim uvjetima rada oni poslovi koji su bili propisani kao poslovi s posebnim odnosno otežanim uvjetima rada u državnoj službi do stupanja na snagu Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama.«.

Isto tako **Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama** (NN, br. 29/24) odredbom članka 37. propisano je da zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu (ZOR-om), a najkraće trajanje godišnjeg odmora uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji se uređuju granskim kolektivnim ugovorom. Tako da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja odmora utvrđenog ZOR-om, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu, dok slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6

tjedana, u kojem slučaju se trajanje godišnjeg odmora utvrđuje granskim kolektivnim ugovorom.

Po pitanju **trajanja godišnjeg odmora**, stavkom 3. članka 77. ZOR-a propisano je **ograničenje** prema kojem radnik koji se **prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor na navedeni način tek nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod istog poslodavca**. Dakle, ako navedeni uvjet neprekidnog radnog odnosa u trajanju od šest mjeseci, bez obzira da li je radni odnos ostvaren na temelju jednog ugovora o radu ili više njih, nije ispunjen, radnik ne može steći pravo na puni godišnji odmor, već može ostvariti pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

2.2. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Način utvrđivanja godišnjeg odmora propisan je člankom 79. ZOR-a na način da se godišnji odmor iz članaka 77. i 78. ZOR-a radniku utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena, a 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, 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. Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 78. stavaka 1. i 2. ZOR-a, **najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec. Ako 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.**

2.3. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Pitanje razmjernog dijela godišnjeg odmora regulirano je odredbom članka 78. ZOR-a na način da se navode **kategorije radnika koje imaju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora** koji se utvrđuje u trajanju od **jedne dvanaestine godišnjeg odmora** iz članka 77. stavaka 1. i 2. ZOR-a, od ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi radnik ostvario, **za svaki mjesec trajanja radnog odnosa**, a to su sljedeće kategorije radnika:

- radnik koji **nije ispunio uvjet za stjecanje prava** na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavkom 3. ZOR-a (6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca),
- iznimno od članka 77. ZOR-a, **radnik kojem prestaje radni odnos (bez obzira na osnovu prestanka radnog odnosa)**, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Dakle, razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje onaj radnik koji ne ispunjava uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor u cijelosti, pri čemu se pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine od ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi radnik ostvario, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Prema tome, **radnik koji**

je u radnom odnosu kod poslodavca bio manje od jednog mjeseca, odnosno koji nije radio najmanje od 1. do 15. u jednom kalendarskom mjesecu, uopće ne ostvaruje pravo na godišnji odmor. Budući da prema ZOR-u radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora (**i to bez obzira na datum i osnovu prestanka radnog odnosa**), u kontekstu korištenja „starog“ godišnjeg odmora, to znači da radnik prije prestanka radnog odnosa treba iskoristiti sav preostali godišnji odmor, iz prošle godine i tekuće godine, u razmjernom dijelu. Tek ako ne uspije iskoristiti pripadajući godišnji odmor, radnik ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, prema članku 82. ZOR-a. U slučaju da je poslodavac radniku koji je po prestanku radnog odnosa ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, 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 (čl. 78. st. 3. ZOR-a).

Važno je naglasiti da je **Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike i Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama** propisan **izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora**, na način da službenik i namještenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje godišnjeg odmora ili mu tijekom godine prestaje radni odnos, ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, u skladu s općim propisom o radu, uz **iznimku** službenika i namještenika kojem **radni odnos prestaje zbog odlaska u mirovinu** koji ima pravo na godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu (čl. 18. st. 2. KU), kao i zaposlenik u javnim službama koji odlazi u **mirovinu**, a koji također ima pravo na **puni godišnji odmor za tu godinu** (čl. 42. TKU).

2.3.1. Primjeri razmjernog dijela godišnjeg odmora:

A) Prestanak radnog odnosa kod jednog poslodavca

- a) Radnik radi kod poslodavca A kontinuirano, a u tekućoj godini prestaje mu radni odnos te u razdoblju od 1. siječnja do 19. travnja 2024. godine – ostvaruje pravo na 4/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2024. godini. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora.
- b) Radnik radi kod poslodavca A kontinuirano, a 1. studenoga 2023. godine prestaje mu radni odnos te u razdoblju od 1. siječnja do 1. studenoga 2023. godine – ostvaruje pravo na 10/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora.
- c) Radnik radi kod poslodavca A na određeno vrijeme u razdoblju od 10. veljače do 25. lipnja 2024. godine – ostvaruje pravo na 5/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2024. godini. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora.

B) Rad kod dva poslodavca s prekidom dužim od 8 dana**a) Kod oba poslodavca radni odnos prestaje u tekućoj godini:**

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 28. svibnja 2024. godine, kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 5/12 godišnjeg odmora, te kod poslodavca B u razdoblju od 25. lipnja do 30. rujna 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 3/12 godišnjeg odmora. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

b) Radni odnos prestaje u tekućoj godini kod jednog poslodavca

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 31. kolovoza 2023. godine kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 8/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora, te se kod poslodavca B u zapošljavanju počevši od 20. rujna 2023. godine – ostvaruje pravo na 3/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

c) Radni odnos prestaje u tekućoj godini kod jednog poslodavca

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 20. ožujka 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 3/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora, te se kod poslodavca B zapošljava na neodređeno vrijeme počevši od 27. travnja 2024. godine ostvaruje pravo na puni godišnji odmor. U skladu s aktom poslodavca, ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A te pravo na isplatu regresa za korišteni puni godišnji odmor kod poslodavca B.

C) Rad kod dva poslodavca bez prekida**a) Zapošljavanje na određeno kod drugog poslodavca**

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 31. svibnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 5/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora, te se kod poslodavca B zapošljava na određeno počevši od 1. lipnja do 30. rujna 2024. godine – ostvaruje pravo na 4/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora. U skladu s aktom poslodavca ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

b) Zapošljavanje na neodređeno kod drugog poslodavca

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 16. ožujka 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – ostvaruje pravo na 3/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora, te se kod poslodavca B zapošljava na neodređeno počevši od 17. ožujka 2024. godine – ostvaruje pravo na 9/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora. U skladu s aktom poslodavca ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

D) Rad kod jednog poslodavca duže od 6 mjeseci kroz dvije kalendarske godine

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 17. listopada 2023. do 20. travnja 2024. godine kada mu radni

odnos prestaje – ostvaruje pravo na 3/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini, te 4/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2024. godini. U skladu s aktom poslodavca ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora u 2023. i 2024. godini.

E) Rad kod dva poslodavca s prekidom, duže od 6 mjeseci, ali kod drugog tijekom dvije kalendarske godine

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 17. listopada 2023. godine, a kod poslodavca B od 30. listopada 2023. do 20. travnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – kod poslodavca A ostvaruje pravo na 10/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini, te kod poslodavca B 2/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini i 4/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2024. godini. U skladu s aktom poslodavca ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

F) Rad kod dva poslodavca bez prekida, duže od 6 mjeseci, ali kod drugog tijekom dvije kalendarske godine

Radnik radi kod poslodavca A u razdoblju od 1. siječnja do 17. listopada 2023. godine, a kod poslodavca B od 18. listopada 2023. do 20. travnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – kod poslodavca A ostvaruje pravo na 10/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini, te kod poslodavca B 2/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2023. godini i 4/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora u 2024. godini. U skladu s aktom poslodavca ostvaruje pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora kod poslodavca A i B.

2.3.2. Izračun razmjernog dijela godišnjeg odmora

Pravilo izračuna razmjernog dijela godišnjeg odmora je da se pri izračunu trajanja razmjernog dijela **najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan** godišnjeg odmora, a **najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec**.

Primjer 1.

Radniku je priznato pravo na 25 dana godišnjeg odmora, a radio je 5 mjeseci u razdoblju od 1. siječnja 2024. do 30. svibnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – priznaje mu se pravo na 10 dana razmjernog dijela godišnjeg odmora ($25:12 = 2,08 \times 5 \text{ mj.} = 10,42$ – dakle manje od pola, pa se zaokružuje na manji broj dana).

Primjer 2.

Radniku je priznato pravo na 29 dana godišnjeg odmora, a radio je 6 mjeseci u razdoblju od 15. siječnja 2024. do 15. srpnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – priznaje mu se pravo na 15 dana razmjernog dijela godišnjeg odmora ($29:12 = 2,42 \times 6 \text{ mj.} = 14,50$ dakle točno pola dana preko punog broja, pa se zaokružuje na veći broj, tj. cijeli dan godišnjeg odmora).

Primjer 3.

Radniku je priznato pravo na 26 dana godišnjeg odmora, a radio je 5 mjeseci u razdoblju od 16. siječnja 2024. do 15. lipnja 2024. godine kada mu radni odnos prestaje – priznaje

mu se pravo na 11 dana razmjernog dijela godišnjeg odmora ($26:12 = 2,17 \times 5 \text{ mj.} = 10,83$ dakle više od pola, pa se zaokružuje na veći broj dana).

Ako radniku radni odnos prestaje **točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na 1/12 godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.**

Primjer 1.

Radniku prestaje radni odnos u mjesecu **lipnju** (koji ima 30 dana), točnije **15. lipnja**, pa će mu se kod tog poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje (točno na polovici mjeseca), za mjesec lipanj **priznati** pravo na 1/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora.

Primjer 2.

Radniku prestaje radni odnos u mjesecu **srpnju** (koji ima 31 dan), točnije **15. srpnja**, pa će mu se kod tog poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje (na manje od polovice mjeseca), za mjesec srpanj **neće priznati** pravo na 1/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora.

Primjer 3.

Radniku prestaje radni odnos u mjesecu **srpnju**, točnije **16. srpnja**, pa će mu se kod tog poslodavca kod kojeg mu radni odnos prestaje (na više od polovice mjeseca), za mjesec srpanj **priznati** pravo na 1/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora.

2.4. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ZOR-om, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. 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. Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. 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.

2.5. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima i prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti 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. 83. ZOR). Dakle, **moгуć je dogovor radnika i poslodavca da taj minimalni dio godišnjeg odmora, koji radnik mora iskoristiti u tekućoj godini, ne**

bude dva tjedna, već više ili manje od toga. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ZOR-a radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine (dakle, **prijenos je moguć samo iz prethodne u sljedeću kalendarsku godinu**), a isto se odnosi i na radnika koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Tako radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ZOR-a, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Međutim, **radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu navedeni dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.** 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 roditeljski, 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. **Iznimno**, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na **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, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad. Dakle, navedena iznimka se ne odnosi na bolest, odnosno na privremenu spriječenost za rad, pa će tako primjerice radnik koji se nalazi na dugotrajnom bolovanju izgubiti pravo na korištenje „starog“ godišnjeg odmora, ako ga ne iskoristi od kraja lipnja naredne godine.

Međutim, kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike (čl. 23.) propisano je da godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog **bolesti**, te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, službenik ili namještenik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

2.6. Godišnji odmor radnika koji radi u dodatnom radu

Po **pitanju korištenja godišnjeg odmora** radnika na dodatnom radu kod drugog poslodavca, odredbom članka 18. a. stavka 7. ZOR-a propisano je da je poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca. Navedeno znači da bi se u pogledu istovremenog korištenja godišnjeg odmora dodatni poslodavac trebao prilagoditi matičnom poslodavcu.

2.7. Godišnji odmor radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada

Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu propisane su članom 17.b ZOR-a. S aspekta obveze poslodavca, propisano je, između ostalog, da je poslodavac dužan prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, prilagoditi količinu i rokove

izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Također je propisano da **nema razlike po pitanju utvrđivanja plaće i ostalih materijalnih prava radnika** ako se ugovori jedan od spomenutih modela obavljanja rada. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada ili radnik koji radi na daljinu ima pravo na plaću u jednakom iznosu plaće koliko bi imao da iste ili slične poslove obavlja u prostoru poslodavca. Naime, odredbom članka 17. b stavka 1. ZOR-a propisano je da plaća i druga materijalna prava radnika (dakle i pravo na regres), koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

2.8. Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Sukladno odredbi članka 80. ZOR-a sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan. Ako poslodavac pravna osoba s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, u skladu s odredbom članka 229. stavka 1. točke 44. smatra se prekršajem iz kategorije najtežih prekršaja poslodavca, koji se u tom slučaju kažnjava za prekršaj novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura. Nadalje, istim je člankom propisano da će se novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura za navedeni prekršaj kazniti poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je navedeni prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

2.9. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

U skladu s odredbom članka 82. ZOR-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.

2.10. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regres

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, u skladu s odredbom članka 81. ZOR-a, 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). Ako radniku u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora nije isplaćena plaća nego naknada plaće, kao osnovica za utvrđivanje naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora trebala bi se uzeti ona plaća koju bi radnik primio da je radio. Također je i **Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike** člankom 14. stavkom 1. (koji je izmijenjen njegovim Dodatkom III) propisano da se za vrijeme korištenja godišnjeg odmora službeniku i namješteniku isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne

mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za službenika i namještenika povoljnije. Tako je i **Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama** člankom 37. stavkom 5. propisano da se za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

2.10.1. Pravo na regres i isplata regresa

Po definiciji, regres je materijalno pravo zaposlenika koje se može ostvariti na temelju važećeg akta, bilo ugovora o radu, bilo kolektivnog ugovora ili internog pravilnika tvrtke u kojoj radi zaposlenik. Ovisno o ostvarenom pravu na godišnji odmor, ostvaruje se i **pravo na regres**, pod pretpostavkom da je pravo na njegovu isplatu propisano aktom ili određeno odlukom poslodavca, odnosno ugovoreno. Odredbom članka 90.a ZOR-a naveden je regres kao primitak kojeg radnik **može ostvariti na temelju radnog odnosa**, a koji poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa. Važno je napomenuti da ako pravo na isplatu regresa nije definirano spomenutim aktima, tada radnici mogu ostvariti pravo na isplatu na temelju volje poslodavca (odlukom). U slučaju osoba koje se nalaze kod poslodavca na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa (čl. 59. ZOR-a), budući da se na njih primjenjuju odredbe o radnom odnosu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu, navedene osobe ostvaruju pravo na godišnji odmor, ali ne i pravo na naknadu za njegovo korištenje. Osim toga, poslodavci regres ne mogu isplatiti radnicima na roditeljskom dopustu ili bolovanju zato što radnici koriste prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, a ne koriste godišnji odmor. Svrha regresa je podmirivanje troškova za vrijeme korištenja godišnjeg odmora. Regres se može isplatiti radniku neovisno o tome u kojem dijelu godine je s poslodavcem započeo radni odnos, a ovisno o činjenici koristi li godišnji odmor kod poslodavca koji isplaćuje regres u skladu s odredbom članka 90.a ZOR-a, odnosno autonomnom odlukom poslodavca. Ako se primjerice radi o poslodavcu koji ga isplaćuje, a radnik započne radni odnos 15. ožujka 2024. godine, protekom šest mjeseci dana 15. rujna 2024. stječe pravo na „puni“ godišnji odmor, a njegovim korištenjem i pravo na regres. Međutim, ako je radnik sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme od 15. studenog 2023. do 25. svibnja 2024. godine, dana 15. svibnja 2024. ne stječe pravo na godišnji odmor u cijelosti, jer se radi o **dvije kalendarske godine**, a budući da u drugoj kalendarskoj godini radniku prestaje radni odnos, ostvarit će **pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2023.**, i razmjerni dio za 2024. godinu, kao i pravo na isplatu regresa za korišteni razmjerni dio godišnjeg odmora. U svakom slučaju, ako tijekom kalendarske godine dođe do prestanka ugovora

o radu i promjene poslodavca, radnik će kod svakog poslodavca ostvariti pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Slijedom navedenog, **radnik koji kod jednog poslodavca ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, pa ima prekid duži od 8 dana, kod drugog poslodavca ostvaruje pravo na „puni“ godišnji odmor pod uvjetom da kod njega odradi šest mjeseci u toj kalendarskoj godini te njegovim korištenjem i pravo na regres.** Primjerice, ako je radnik bio zaposlen kod jednog poslodavca u razdoblju od 1. siječnja do 20. ožujka 2024. godine, a kod drugog poslodavca se zapošljava počevši od 28. travnja 2024. na neodređeno vrijeme (prekid duži od osam dana), budući da je kod prvog poslodavca radni odnos prestao kod njega će radnik ostvariti pravo na 3/12 razmjernog dijela godišnjeg odmora, a kod drugog poslodavca pravo na „puni“ godišnji odmor za 2024. godinu, jer ima nakon prekida dužeg od osam dana više od šest mjeseci rada. Također, u slučaju radnika kojem prava i obveze iz radnog odnosa miruju (npr. na neplaćenom dopustu) budući da se **mirovanje radnog odnosa** ne smatra prekidom radnog odnosa, odnosno ne utječe na pravo stjecanja godišnjeg odmora, radnik kojem prestane mirovanje radnog odnosa, imat će za tu tekuću godinu pravo na godišnji odmor kao da je radio. Isto tako, budući da ZOR korištenje godišnjeg odmora ne uvjetuje efektivnim radom, u tekućoj kalendarskoj godini za koju radnik ostvaruje prvo na godišnji odmor, ako je radnik veći dio te kalendarske godine **pri-vremeno spriječen za rad**, neovisno o bolovanju, navedeni radnik ostvaruje pravo na svoj pripadajući godišnji odmor za tu kalendarsku godinu. U kontekstu razmatranja korištenja »starog« godišnjeg odmora, radnici koji nisu uspjeli iskoristiti cijeli ili dio godišnjeg odmora iz godine u kojoj su izbivali s posla, pripadajući godišnji odmor mogu po povratku na rad iskoristiti pod uvjetima propisanim u poglavlju 2.5.

Slijedom navedenog, razlika između naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regresa je u tome što je naknada uređena ZOR-om, dok regres nije zakonski uređen već može biti definiran jednim od autonomnih akata poslodavca (kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili sam ugovor o radu) ili odlukom poslodavca, dakle ovisi o volji poslodavca. Stoga, ako poslodavac želi radnicima isplatiti regres, unatoč tome što ga niti jedan akt na to ne obvezuje, može o istome donijeti autonomnu odluku. U tom slučaju poslodavac može odlučiti hoće li svim radnicima isplatiti jednaki iznos regresa ili će primjerice radnicima koji nisu kod njega bili zaposleni cijelu godinu isplatiti njegov razmjerni dio. Međutim, ako je pravo radnika na isplatu regresa utvrđeno npr. odredbama pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora, tada iste obvezuju poslodavca. Po pitanju ostvarivanja prava na regres radnika koji je zaposlen kod poslodavca u nepunom radnom vremenu, oni mogu ostvariti pravo na regres u punom iznosu. Naime, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije uređeno drugačije, tada radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu poslodavac plaću i druga materijalna prava (regres) utvrđuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu. Ako je pravo na regres propisano u jednakom iznosu za sve radnike ili ako poslodavac donese odluku o isplati regresa u jednakom iznosu, tada pravo na regres ostvaruju jednako radnici koji rade u punom i radnici koji rade u nepunom radnom vremenu. Tako je **Dodatkom III Kolektivnog ugovora za**

državne službenike i namještenike propisano da regres iz čl. 43. Kolektivnog ugovora za 2024. godinu iznosi 300,00 eura. **Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama** po pitanju visine regresa člankom 67. propisano je da će o visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati svake godine prije donošenja Državnog proračuna Republike Hrvatske za sljedeću godinu, s time da ako se dogovor ne postigne, regres iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata regresa u visini koja proizlazi na temelju ugovora između Vlade RH i sindikata, te da regres za 2024. godinu iznosi 300,00 eura. Također je propisano da pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poreznim propisima određuje se može li se i do koje svote isplatiti regres bez obveze obračuna i plaćanja poreza. Prema Pravilniku o porezu na dohodak (NN br. 10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19., 1/20., 74/20., 138/20., 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23, 56/23, 143/23 – dalje: PPD) **poslodavac može regres isplatiti neoporezivo i oporezivo.** Poslodavac može u skladu s člankom 7. st. 2. t. 5. PPD-a radniku neoporezivo isplatiti do 700,00 eura godišnje prigodne nagrade (regres). Regres se može isplatiti neoporezivo ako se isplaćuje zaposleniku na temelju sklopljenog ugovora o radu te ako isplaćena svota ne prelazi svotu od 700,00 eura godišnje, pod uvjetom da radnik tijekom istog poreznog razdoblja odnosno godine od istog ili drugih isplatitelja nije primio ni jednu drugu prigodnu nagradu (božićnicu, uskršnicu i dr.) koja bi prelazila svotu od 700,00 eura. Za neoporezivu isplatu poslodavac je obavezan ispostaviti Izvješće o primicima porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja – JOPPD obrazac, najkasnije do 15. u mjesecu za isplate u prethodnom mjesecu. Ako je poslodavac tijekom poreznog razdoblja (godine) isplatio neke od prigodnih nagrada (božićnica, uskršnica i dr.) treba utvrditi je li do svote od 700,00 eura ostalo još za isplatu neoporezive svote. Ako poslodavac radniku isplati regres u svoti iznad propisane neoporezive svote, razlika između propisane svote i isplaćene svote smatra se dohotkom od nesamostalnog rada (plaćom). Za oporezive isplate poslodavci također trebaju Poreznoj upravi dostaviti JOPPD obrazac.

3. Upravne mjere

Prema članku 226. ZOR-a inspektor će u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku utvrdi raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu sa ZOR-om ili radnika obavijesti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora (članak 85.)

4. Prekršajne odredbe

Težim prekršajem poslodavca u smislu odredbe članka 227. stavka 1. točke 18. poslodavac pravna osoba kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura ako radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om, osim u slučaju prestanka ugovora o radu (članak 18.a stavak 7., članci 77., 78., 83., 84. i članak 85. stavak 2. i 4.). Ako je navedeni prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.