



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

UPRAVA ZA RAD I ZAŠTITU NA RADU

KLASA: 110-01/20-01/76
URBROJ: 524-03-01-01/3-20-2
Zagreb, 23. travnja 2020.

NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI
nhs@nhs.hr

PREDMET: Godišnji odmor
- mišljenje, dostavlja se

Veza: Vaš akt: Urbroj: 047-KS-04/20, 20. travnja 2020. godine

Poštovani,

U odnosu na Vašu primjedbu oko danog mišljenja ovoga tijela u pogledu određivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora za vrijeme proglašene epidemije COVID-19, očitujemo se kako slijedi:

Podsjetimo se, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava donijelo je mišljenje sukladno kojem, poslodavac može donijeti odnosno prilagoditi raspored korištenja godišnjih odmora radnika novonastaloj situaciji.

Pri tome i nadalje postoji obveza primjene Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, dalje: Zakon) u pogledu savjetovanja i obavješćivanja radnika o istom.

Stoga, prema danom mišljenju ovoga tijela te važećim odredbama Zakona način uređivanja rasporeda (plana) korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i Zakonom.

Sukladno odredbama Zakona, poslodavac raspored korištenja godišnjih odmora mora imati napisan najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

Ukoliko se bilo na strani radnika bilo poslodavca, promijene okolnosti zbog kojih nije moguće da se godišnji odmor koristi kako je utvrđeno rasporedom, dogovorom poslodavca i radnika (ili samo odlukom poslodavca) moguće je godišnji odmor koristiti i u drugačijem rasporedu od utvrđenog, ali uz obvezu poštivanja roka od 15 dana u kojem poslodavac mora radnika obavijestiti o trajanju te razdoblju korištenja istog.

Iz navedenog proizlazi kako se poslodavac prilikom određivanja rasporeda godišnjeg odmora mora pridržavati važećih odredba Zakona, odnosno navedeno mišljenje naglasak stavlja na raspored korištenja godišnjeg odmora, a ni u kojem slučaju ne osporava radniku pravo na korištenje istog.

Nadalje, prema članku 7. Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, države članice EU obvezne su poduzeti potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

Dakle, dano mišljenje ovoga tijela, potpuno je usklađeno sa zahtjevima Direktive, i odredbama nacionalnog propisa, u pogledu minimalne duljine trajanja godišnjeg odmora, prava na plaćeni godišnji odmor, nemogućnosti odricanja od istog niti unaprijed, a niti od trenutka kada je radnik stekao pravo na isti.

Prema opisanom, mišljenja ovoga tijela o određivanju rasporeda korištenja godišnjih odmora, za vrijeme trajanja epidemije COVID-19, ni na koji način nije uputa poslodavcima da radnicima u razdobljima zabrane rada pojedinih djelatnosti, odrede raspored korištenja godišnjih odmora u tom terminu, već je navedeno predviđeno kao mogućnost.

Takvo mišljenje, ne odstupa od već ranije danih mišljenja ovoga tijela u odnosu na primjenu toga instituta, a zadaća Ministarstva rada i mirovinskoga sustava između ostalog je i dosljednost u tumačenju propisa čiji je stručni nositelj pripreme kako bi se izbjegla pravna nesigurnost, neovisno o važenju izvanrednih okolnosti.

Dakako, poslodavac također ima mogućnosti postupiti i sukladno članku 95. stavku 3. Zakona, prema kojem radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Uzimajući u obzir kako poslodavac snosi rizike poslovanja, on sam mora procijeniti kako će u novonastalim izvanrednim okolnostima postupiti, odnosno koju mogućnost uređenja radnih odnosa će izabrati, obzirom da je opravdano očekivati kako će epidemija popustiti, poslovni procesi morat će se nastaviti odvijati neometano, a potrebno će se biti i pridržavati rokova propisanih odredbama Zakona o korištenju godišnjih odmora.

S poštovanjem,

**POMOĆNIK MINISTRA**
Dražen Opalić