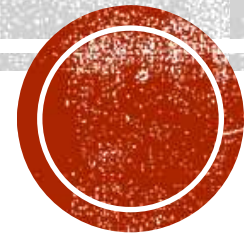


GODIŠNJI ODMOR, PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST

Mirela Bojić, Matica hrvatskih sindikata



GODIŠNJI ODMOR - ZOR

- Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor **za svaku kalendarsku godinu**
- 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
- 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**
- Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na **puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa** kod toga poslodavca.



RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA - ZOR

- Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje **u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa**
- Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora
- Izuzetak u članku 42. TKU-a: zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na **puni godišnji odmor za tu godinu!**
- Poslodavac koji je radniku 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.



UTVRĐIVANJE GODIŠNJEG ODMORA - ZOR

- **Godišnji odmor se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena**
- Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora
- **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, **najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec**
- 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



GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA, NIŠTETNOST ODRICANJA I NAKNADE - ZOR

- **Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje 2 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.**
- **Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora**
- **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)**
- **U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora**
- **Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora**



PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU - ZOR

- Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od 2 tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije **do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.**
- Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 2 tjedna, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti **najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.**
- 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.**
- Iznimno, 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.**
- 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.



RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA - ZOR

- 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**
- 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 15 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!**



NAKNADA PLAĆE - ZOR

- Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće
- **Visina naknade plaće** utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca
- Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio



GODIŠNJI ODMOR U DIJELOVIMA I
KORIŠTENJE NEISKORIŠTENOG GODIŠNJEG ODMORA
ČLANAK 39. TKU-A

- Zaposlenik može koristiti godišnji odmor **u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem!**
- Zaposlenik ima pravo koristiti **dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti!**



GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 37. TKU-A

- (1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.
- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka **uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji se uređuju granskim kolektivnim ugovorom.**
- (3) Zaposlenici koji rade u turnusima od 12 sati, godišnji odmor će koristiti kao da rade u petodnevnom radnom tjednu po osam sati dnevno.
- (4) **Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.**
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se 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.



GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 37. TKU-A

- (6) Pod ostvarenim plaćama u prethodna tri mjeseca smatraju se **plaće ostvarene za rad u tri mjeseca koja prethode mjesecu korištenja godišnjeg odmora.**
- (7) **Ako je u prethodna tri mjeseca zaposlenik za dio razdoblja ili za cijelo razdoblje ostvario pravo na naknadu plaće, tada mu se za to vrijeme obračunava naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu i kao takva uračunava u prosjek iz stavka 5. ovoga članka.**
- (8) **Pod naknadom plaće iz stavka 7. ovoga članka, podrazumijeva se naknada plaće isplaćena za vrijeme bolovanja, odnosno ona naknada plaće čiji je iznos manji od visine naknade plaće koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.**
- (9) 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.
- (10) Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 9. ovoga članka, utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.



DANI KOJI SE NE URAČUNAVAJU U GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 38. TKU-A

- (1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora **ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.**
- (2) **Razdoblje privremene nesposobnosti za rad** koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.



RASPORED GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 40. TKU-A

- Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a **u skladu s potrebama organizacije rada**, poslodavac je dužan **voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.**



OB AVIJEST O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 41. TKU-A

- (1) Poslodavac je obvezan dostaviti zaposleniku **pisanu odluku, odnosno rješenje** o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, **najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.**
- (2) **Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.**
- (3) **Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti zaposlenici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.**
- (4) Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora **mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.**
- (5) Zaposlenik ima **pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.**



OBAVIJEST O KORIŠTENJU GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 41. TKU-A

(6) Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se **putni i drugi troškovi**.

(7) **Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza** koje je zaposlenik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, **kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja**, pod uvjetima i u visini određenima ovim Ugovorom.

(8) **Drugi troškovi** su ostali izdaci koje je zaposlenik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

(9) **U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.**



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 27.

(1) **Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.**

(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;

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;



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 27.

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;

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;



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 27.

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.

(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.



Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 38.

(1) **Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara s odmorom učenika.**

(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.

b) Prema složenosti poslova:

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



Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 38.

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.

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.



Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

Godišnji odmor

Članak 38.

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.

(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.



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

Članak 39.

(1) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu, odnosno najmanje 4 tjedna.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se:

1) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti - 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti - 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 3 dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine - 2 dana
- ostali poslovi - 1 dan



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

Članak 39.

2) prema dužini radnog staža:

- od 6 do 11 godina - 3 dana
- od 12 do 17 godina - 4 dana
- od 18 do 23 godina - 5 dana
- od 24 do 29 godina - 6 dana
- od 30 do 35 godina - 7 dana
- 36 i više godina - 8 dana

3) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti - 2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 dana
- osobi s invaliditetom - 3 dana

4) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku - 3 dana.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

(4) 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 šest, a maksimalno sedam tjedana i 2 dana.



REGRES

ČLANAK 67. TKU-A

- Zaposlenicima pripada **pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u punom iznosu neovisno da li rade u punom ili nepunom radnom vremenu**, a zaposlenici koji u nepunom radnom vremenu rade kod dva ili više poslodavaca ostvaruju isplatu regresa kod jednog poslodavca.
- O visini regresa Vlada RH i sindikati javnih službi pregovarati će 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 temeljem ugovora između Vlade RH i sindikata. Regres za 2024. godinu iznosi **300,00 eura**.
- Regres se isplaćuje **jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do 15. srpnja tekuće godine**, a zaposlenicima koji se kasnije zaposle ili nisu u to vrijeme na poslu zbog duljeg bolovanja, korištenja roditeljskog dopusta i sličnih razloga, regres se isplaćuje najkasnije 7 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- **Pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.**



PLAĆENI DOPUST - ZOR

ČLANAK 86. ZOR-A

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima **pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe** (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka **u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.**

(3) Članom uže obitelji u smislu ovoga Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(4) Radnik ima pravo na **plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.**



PLAĆENI DOPUST - ZOR

ČLANAK 86. ZOR-A

(5) Radnik **po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na 1 plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.**

(6) Pod darivanjem krvi iz stavka 5. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(7) **O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.**

(8) Pravo iz stavka 5. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

(9) **Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.**

(10) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.



PLAĆENI DOPUST - TKU

ČLANAK 43. TKU-A

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust **tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana** u sljedećim slučajevima:

1. **sklapanja braka ili životnog partnerstva** – 5 radnih dana
2. **rođenja ili posvojenja djeteta** – 5 radnih dana za svako dijete
3. **smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka** – 5 radnih dana
4. **smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera** – 2 radna dana
5. **selidbe u istom mjestu stanovanja** – 2 radna dana
6. **selidbe u drugo mjesto stanovanja** – 4 radna dana



PLAĆENI DOPUST - TKU

ČLANAK 43. TKU-A

7. **teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana**
8. **nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan**
9. **sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima – 2 radna dana**
10. **prirodne nepogode – 5 radnih dana**
11. **darivanja krvi – 2 radna dana**
12. **odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost – ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine (po ZOR-u pravo na 1 dan u kalendarskoj godini!)**



PLAĆENI DOPUST - TKU

ČLANAK 43. TKU-A

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust **za svaki smrtni slučaj** iz stavka 1. točke 3. i 4. ovoga članka, **za svako darivanje krvi** iz stavka 1. točke 11. ovoga članka **te za svaki slučaj odsutnosti s posla iz stavka 1. točke 12. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po drugim osnovama.**

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka **koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.**

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, **u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s poslodavcem.**

(5) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, **na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.**



PLAĆENI DOPUST - TKU

ČLANAK 43. TKU-A

(6) **Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode** odobrava se i koristi **radi sanacije štete nastale na imovini zaposlenika**, a koristi se **u razdoblju otklanjanja posljedica** navedene štete.

(7) Pod pojmom dijete, u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

(8) **Pod darivanjem krvi** iz stavka 1. točke 11. ovoga članka **smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.**

(9) **U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka** (nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima)



NEPLAĆENI DOPUST - ZOR

ČLANAK 87. ZOR-A

- (1) **Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.**
- (2) **Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.**
- (3) Radnik ima pravo na **neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.**
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) **Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.**



DOPUST ZA PRUŽANJE OSOBNE SKRBI

ČLANAK 45. TKU-A

- (1) Zaposlenik ima pravo na **neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.**
- (2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se **skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.**
- (3) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (4) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika **dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.**
- (5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi, **poslodavac ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja** prema propisima o obveznim osiguranjima.



DOPUST ZA ŠKOLOVANJE

ČLANAK 44. TKU-A

(1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi

10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita

5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima

2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka **treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.**

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, **kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje** toga ispita zaposlenik ima pravo na **plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.**



STRUČNI ISPIT

ČLANAK 30. TKU-A

- (1) **Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.**
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.
- (3) Za polaganje stručnog ispita, pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na **plaćeni dopust u ukupnom trajanju** od:
 - 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste**, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste**, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
 - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste**, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.
- (4) Pripravnik ima **pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.**



SINDIKALNI POVJERENICI - PLAĆENI DOPUST

ČLANAK 98. TKU-A

- Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na **plaćeni dopust** za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje.
- Pravo na plaćeni dopust iz članka 98. TKU-a ne isključuje pravo na plaćeni dopust po osnovi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima **iz članka 43. TKU-a.**
- Isto pravo ugovoreno je i u članku 53. KU za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama, članku 70. KU za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama i članku 48. KU za znanost i visoko obrazovanje.



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Plaćeni dopust za školovanje i stručno usavršavanje Članak 29.

(1) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za školovanje i/ili stručno usavršavanje na koje ga je uputio poslodavac do 5 radnih dana godišnje, a koje je u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka **zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, do 15 radnih dana godišnje, na koji je upućen od strane poslodavca za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima u organizaciji Ministarstva, Agencije za odgoj i obrazovanje, Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje i/ili Agencije za mobilnost i programe Europske unije.**



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Stručni ispit Članak 30.

- (1) **Zaposlenik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.**
- (2) Zaposlenik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu.
- (3) Za polaganje stručnog ispita zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima **pravo na plaćeni dopust od najmanje:**
 - 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste;
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste;
 - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.
- (4) **Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskoga pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana.**
- (5) **Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta/boravišta do mjesta polaganja stručnoga ispita nije moguće doći i vratiti se u istome danu, zaposlenik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta i trošak smještaja prema potrebi, što je dužan dokazati odgovarajućim računom.**



Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama

Neplaćeni dopust Članak 31.

Zaposlenik ima pravo na **neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja**, i to:

5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,

10 radnih dana za **pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita i ispita,**

5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,

2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).



Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

Ispit - stručno usavršavanje ili osposobljavanje Članak 40.

- (1) Zaposlenik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (2) Za polaganje stručnog ispita zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:
 - pet radnih dana za radna mjesta III. vrste;
 - sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste;
 - deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.
- (3) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit kao i na troškove prijevoza do mjesta u kojem se polaže stručni ispit. Ako javnim prijevozom iz mjesta prebivališta-boravišta do mjesta polaganja stručnog ispita nije moguće doći i vratiti se u istom danu zaposlenik ima pravo na još jedan dan plaćenoga dopusta te trošak smještaja prema potrebi što je dužan dokazati odgovarajućim računom.
- (4) **Zaposlenik koji je upućen na stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja odlukom poslodavca, ima pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita u trajanju najmanje 10 radnih dana godišnje.**
- (5) **Ukupan broj dana plaćenog dopusta iz stavaka 2., 3. i 4., ovog članka je do 15 dana godišnje.**



Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama

Dopust za školovanje Članak 41.

(1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita za stjecanje cjelovite kvalifikacije u srednjoj školi;

10 radnih dana za polaganje ispita na visokim učilištima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;

5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima;

2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

STUDIJSKI DOPUSTI

Članak 40.

- (1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti **plaćeni ili neplaćeni dopust** radi:
- **znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja**
 - **suradnje na projektima**
 - **upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada**
 - **sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.**
- (2) U slučaju zahtjeva zaposlenika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a **koji bi neprekinuto trajao duže od 30 dana, potrebna je prethodna suglasnost znanstvenog odnosno stručnog vijeća.**
- (3) Za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac je dužan u tom razdoblju osigurati nesmetano obavljanje nastavnih, znanstvenih i drugih obveza.
- (4) **Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta zaposlenika, poslodavac za obavljanje poslova toga radnog mjesta ne može zaposliti novu osobu na teret sredstava državnog proračuna.**



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

Dopust za poslijediplomsko i poslijedoktorsko usavršavanje

Članak 41.

(1) Za znanstveno, umjetničko, ili stručno usavršavanje, zaposleniku se može odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:

- poslijediplomskog studija u inozemstvu
- poslijedokorskog usavršavanja u inozemstvu.

(2) Po svakoj od osnova i pod uvjetom iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od jedne godine, a u preostalom dijelu boravka u inozemstvu na poslijediplomskom studiju ili poslijedoktorskom usavršavanju mu se priznaje pravo na neplaćeni dopust.

(3) Zaposlenik koji napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je na zahtjev poslodavca vratiti poslodavcu sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako ga poslodavac ne oslobodi te obveze iz razloga više sile, teže bolesti ili nekog drugog opravdanog razloga.

(4) Odluku o oslobađanju od obveze povrata troškova iz stavka 3. ovoga članka poslodavcu, na zahtjev zaposlenika donosi čelnik ustanove, uz prethodno pribavljeno mišljenje znanstvenog odnosno stručnog vijeća.



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

Slobodna studijska godina (sabbatical)

Članak 42.

- (1) **U svrhu znanstvenog, nastavnog, umjetničkog ili stručnog rada, zaposleniku u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu može se odobriti pravo na slobodnu studijsku godinu (sabbatical).**
- (2) **Za vrijeme korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene zaposleniku u prethodna 3 mjeseca.**
- (3) **Pravo iz stavka 1. ovoga članka, zaposlenici imaju pravo koristiti jednom u svakih sedam godina i to nakon šest godina efektivnog rada kod poslodavca u znanstvenom, znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom ili nastavnom zvanju i na odgovarajućem radnom mjestu.**
- (4) **Efektivnim radom u smislu stavka 3. ovoga članka smatra se redovito ispunjavanje obveza iz ugovora o radu zaposlenika, te se u isti ne uračunavanju razdoblja u kojima zaposlenik iz opravdanih razloga nije ispunjavao svoje obveze iz ugovora o radu dulje od 3 mjeseca (bolovanje, roditeljski odnosno roditeljski dopust, obavljanje javne službe ili dužnosti, neplaćeni dopust te drugi opravdani slučajevi kada zaposlenik dulje od 3 mjeseca ne ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu).**
- (5) **Nakon korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je proveo na slobodnoj studijskoj godini, osim ako zbog prestanka ugovora o radu po sili zakona ili odlukom poslodavca isto nije moguće.**
- (6) **Daljnji uvjeti korištenja prava na slobodnu studijsku godinu, propisuju se općim aktom ustanove.**
- (7) **Iznimno od stavka 1. ovoga članka, pravo na korištenje slobodne studijske godine ne ostvaruje zaposlenik poslije isteka akademske odnosno kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života.**



Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

**Plaćeni dopust zaposlenika u inozemstvu u trajanju do tri mjeseca
Članak 43.**

Poslodavac može, uz prethodnu suglasnost znanstvenog odnosno stručnog vijeća, jednom u kalendarskoj odnosno akademskoj godini, svakom zaposleniku odobriti plaćeni dopust u inozemstvu u trajanju do 3 mjeseca, u skladu sa člankom 40. ovoga Ugovora.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 106/25 od 19. ožujka 2025.

GODIŠNJI ODMOR

- Sukladno članku 39. stavku 2. TKU-a, zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti. TKU-om nije predviđeno da poslodavac o tome donosi posebnu odluku već je dovoljno da zaposlenik dva dana ranije o namjeri korištenja izvijesti poslodavca ili osobu koju poslodavac ovlasti. Korištenje prava iz članka 39. stavka 2. TKU-a u sustavu obrazovanja ne ovisi o nastavnim odnosno nenastavnim danima.

Tumačenje br. 4/24 od 11. travnja 2024.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. stavku 1. točki 12. TKU-a, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost (ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine). Poslodavac u svakom konkretnom slučaju procjenjuje je li neki obiteljski razlog uzrokovan bolešću ili nesretnim slučajem, zbog kojeg je prijeko potrebna trenutna nazočnost zaposlenika, važan i hitan.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 62/24 od 30. rujna 2024.

PLAĆENI DOPUST

- Zaposlenik koji je sklopio građanski brak i temeljem toga ostvario pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta (a u međuvremenu se nije razveo), za sklapanje crkvenog braka s istom osobom ne može ponovno ostvariti pravo na isti plaćeni dopust.

Tumačenje br. 69/24 od 11. listopada 2024.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. stavku 1. TKU-a, zaposlenik ima pravo na 5 radnih dana plaćenog dopusta u slučaju smrti roditelja. Stavkom 5. članka 43. TKU-a propisano je da se na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora prekida radi korištenja plaćenog dopusta ako smrt roditelja nastupi dok je zaposlenik na godišnjem odmoru. Ako smrt roditelja nastupi dok je zaposlenik na bolovanju, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust s te osnove samo u slučaju ako je neposredno nakon smrti roditelja prekinuo bolovanje. Intencija članka 43. TKU-a je da se plaćeni dopust koristi u trenutku nastanka događaja zbog kojeg se odobrava plaćeni dopust.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 180/25 od 15. listopada 2025.

PLAĆENI DOPUST

- Sudjelovanje na webinaru (seminar koji se održava online) nije bilo predmet pregovora vezano uz članak 43. stavak 1. točka 9. TKU-a. Za ostvarivanje prava na plaćeni dopust s osnove sudjelovanja na webinarima tek je potrebno definirati te ugovoriti uvjete pod kojima će biti moguće ostvariti pravo na plaćeni dopust s te osnove. Slijedom navedenog, odredbom važećeg članka 43. stavka 1. točke 9. TKU-a nije ugovoreno pravo na plaćeni dopust s osnove sudjelovanja na webinarima.

Tumačenje br. 165/25 od 17. srpnja 2025.

DOPUST ZA ŠKOLOVANJE

- Sukladno članku 44. stavku 3. TKU-a, za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. članka 44. TKU-a. Ukoliko ga na školovanje nije uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju i pod uvjetima propisanim člankom 44. stavkom 1. TKU-a. Sukladno članku 44. stavku 2. TKU-a, školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca, o čemu odluku donosi poslodavac.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 86/22 od 12. prosinca 2022.

GODIŠNJI ODMOR

- Sukladno članku 39. stavku 2. TKU-a zaposlenik, uz obvezu najave poslodavcu najmanje dva dana ranije, ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora. Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora za tekuću godinu i prije nego što poslodavac donese raspored korištenja godišnjih odmora za tu godinu.

Tumačenje br. 173/24 od 16. siječnja 2024.

GODIŠNJI ODMOR

- Sukladno članku 42. TKU-a, zaposlenik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu. Pravo iz članka 42. TKU-a primjenjuje se i na zaposlenike koji nastavljaju raditi nakon navršениh 65 godina života temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme. Zaposlenik u mirovinu može otići samo jednom i pravo na puni godišnji odmor odnosi se na godinu u kojoj zaposlenik temeljem zahtjeva za priznavanje prava na mirovinu ostvari pravo na mirovinu.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 42/22 od 30. rujna 2022.

PLAĆENI DOPUST

- Za ostvarivanje prava na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, potrebno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje br. 89/22 od 21. prosinca 2022.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust zbog teške bolesti roditelja zaposlenik ostvaruje svake kalendarske godine. Za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a na dane plaćenog dopusta zbog teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, dovoljno je poslodavcu dostaviti bilo koju vrstu medicinske dokumentacije iz koje je razvidno postojanje teške bolesti (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 104/23 od 14. veljače 2023.

PLAĆENI DOPUST

- Zaposlenica kojoj je priznato pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju po toj istoj osnovi ne može ostvariti i pravo na plaćeni dopust iz članka 43. TKU-a. Pravo na plaćeni dopust ostvaruje se u slučaju nastanka teške bolesti djeteta. Postojanje teške bolesti kao osnove za ostvarivanje prava iz članka 43. stavka 1. točke 7. TKU-a, utvrđuje se ovisno o životnim i ostalim okolnostima svakog pojedinog slučaja, a temeljem dostavljene medicinske dokumentacije (nalaz liječnika specijaliste, povijest bolesti ili druga odgovarajuća medicinska dokumentacija).

Tumačenje br. 107/23 od 14. veljače 2023.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust u slučaju selidbe pripada radniku isključivo za one dane kada pada događaj za koji se navedeni dopust dobiva (dani kada se odvija preseljenje), uz dokaz o promjeni adrese boravišta odnosno prebivališta. U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. članka 43. TKU-a, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. članka 43. TKU-a.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 143/23 od 20. rujna 2023.

PLAĆENI DOPUST

- Pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita iz članka 30. TKU-a i pravo na plaćeni dopust temeljem slučajeva navedenih u članku 43. TKU-a su dva odvojena prava ugovorena Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama. Broj radnih dana za koje je plaćeni dopust ostvaren temeljem članka 30. TKU-a ne uračunava se u ukupan broj dana plaćenog dopusta koje zaposlenik može ostvariti temeljem članka 43. TKU-a.

Tumačenje br. 176/24 od 15. veljače 2024.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. TKU-a, pravo na plaćeni dopust u slučaju rođenja djeteta koristi se neposredno po rođenju djeteta odnosno po izlasku rođenog djeteta iz bolnice. Ako zaposlenik u navedenom razdoblju koristi godišnji odmor, godišnji odmor može prekinuti, koristiti pravo na plaćeni dopust pa nakon korištenja prava na plaćeni dopust ponovno koristiti godišnji odmor, u dogovoru s poslodavcem. Ako je zaposlenik u navedenom razdoblju privremeno nesposoban za rad (na bolovanju), plaćeni dopust s osnove rođenja djeteta može iznimno koristiti odmah po zaključenju privremene nesposobnosti za rad.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 172/24 od 16. siječnja 2024.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 86. stavku 4. TKU-a, sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od ukupno 10 dana godišnje. Za korištenje predmetnog plaćenog dopusta zaposlenik ne treba tražiti suglasnost poslodavca, ali korištenje prava na plaćeni dopust poslodavcu mora najaviti u primjerenom roku u kojem se, ovisno o prirodi posla, može osigurati adekvatna zamjena odnosno kontinuitet obavljanja poslova na kojima zaposlenik radi.

Tumačenje br. 81/19 od 7. veljače 2019.

GODIŠNJI ODMOR

- Sukladno članku 37. TKU-a, zaposlenica koja zbog korištenja roditeljnog dopusta nije iskoristila godišnji odmor u 2017. godinu, po povratku na rad s roditeljnog dopusta u 2019. ima pravo na godišnji odmor iz 2018. godine kao i na regres za korištenje godišnjeg odmora u 2018. godini. Ako će zaposlenica u 2019. godini koristiti godišnji odmor i za 2019. godinu, u istoj će ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u 2019. godini.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 93/19 od 5. travnja 2019.

GODIŠNJI ODMOR

- Obzirom da je zaposlenica od 2017. godine u mirovini (i za tu je godinu sukladno TKU-u iskoristila godišnji odmor u cijelosti), u nastavku radnog odnosa u trajanju do polovine radnog vremena u 2019. godini ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za tu godinu.

Tumačenje br. 173/19 od 11. prosinca 2019.

GODIŠNJI ODMOR

- Zaposlenik kojemu po sili zakona radni odnos prestaje 2. siječnja 2020. godine, ostvaruje pravo na puni godišnji odmor za 2020. godinu. Međutim, budući da zaposlenik zbog prestanka radnog odnosa neće biti u mogućnosti uopće koristiti godišnji odmor, poslodavac mu je dužan, sukladno članku 82. Zakona o radu, isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Kako je isplata regresa vezana uz stvarno korištenje godišnjeg odmora, u konkretnom slučaju zaposlenik neće ostvariti pravo na regres.



RELEVANTNA TUMAČENJA POVJERENSTVA ZA TUMAČENJE TKU-A

Tumačenje br. 301/21 od 10. veljače 2021.

PLAĆENI DOPUST

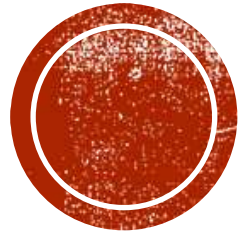
- U smislu članka 43. TKU-a, selidbom unutar istog mjesta stanovanja smatra se selidba unutar istog grada ili općine i pripadajućih naselja koja su u sastavu grada ili općine.

Tumačenje br. 395/21 od 22. listopada 2021.

PLAĆENI DOPUST

- Sukladno članku 43. TKU-a, svaki zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust od 2 radna dana za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti, neovisno o članstvu u sindikatu.





HVALA NA PAŽNJI !



mirela@matica-sindikata.hr