



URED PREDsjedNIKA  
Broj: 18-1202-489/1-80-2010  
Zagreb, 12. svibnja 2010.

PODRUČNA OBRTNIČKA KOMORA  
n/p predsjednika Komore  
n/p tajnika Komore  
- svima e-poštom –

UDRUŽENJE OBRTNIKA  
n/p predsjednika Udruženja  
n/p tajnika Udruženja  
- svima e-poštom –

Predmet: Zakon o radu – odredbe o radnom vremenu i godišnjem odmoru

Poštovani,

Hrvatska obrtnička komora zaprimila je nekoliko upita područnih obrtničkih komora vezano uz nejasnoće u primjeni novog Zakona o radu (NN 149/09) u dijelu koji uređuje raspored radnog vremena i korištenje godišnjeg odmora. Pojašnjenje o načinu primjene navedenih odredbi zatražili smo od Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, te Vam mišljenje Klasa: 110-01/10-01/48 Urbroj: 526-08-01-01/1-10-2 dostavljamo u prilogu.

Odredbe Zakona ukazuju na slijedeće:

**Raspored radnog vremena** uređen je odredbom članka 46.. Njime je propisano da se dnevni i tjedni raspored radnog vremena može utvrditi propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom s radničkim vijećem ili ugovorom o radu. Ukoliko nijedna od tih mogućnosti nije ostvarena, Zakon daje ovlast poslodavcu da raspored radnog vremena u danu i tijekom tjedna uredi svojom odlukom. Odluka mora biti u pisanom obliku i radnici moraju s odlukom o rasporedu radnog vremena biti pravovremeno upoznati, pri čemu Zakon kaže da kod svake promjene bi to trebalo biti najmanje tjedan dana unaprijed. Primijenjeno u poslovanju obrtnika, koji nemaju veliki broj radnika pa prema tome niti obvezu donošenja pravilnika o radu, to će značiti da raspored radnog vremena mogu (kao i do sada) za svakog radnika utvrđivati ugovorom o radu. Ukoliko to pitanje ne uredi ugovorom o radu, ostaje im mogućnost da donesu posebnu pisanu odluku o rasporedu radnog vremena. Kolektivni ugovori koji kod obrtnika mogu doći u primjenu u pravilu su tzv. granski kolektivni ugovori, što znači da uređuju općenita pitanja radnih odnosa, ali ne i pitanje rasporeda radnog vremena jer je ono specifično za svakog poslodavca. Obrtnici koji imaju 20 ili više radnika, obvezni su izraditi i donijeti pravilnik o radu, pa njime rješavaju i pitanje rasporeda radnog vremena.

Ovdje treba ukazati na pozitivnu izmjenu radnog zakonodavstva u pogledu rasporeda radnog vremena, jer novi Zakon u st. 3. čl. 46. predviđa mogućnost da radno vrijeme ne bude posve jednoliko raspoređeno kroz tjedne, već da broj radnih sati varira od tjedna do tjedna. Kako je st.2. čl. 43. Zakona redovno tjedno radno vrijeme ograničeno na najviše 40 sati, to se u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena po tjednima propisuje obveza da u četveromjesečnom razdoblju prosječno tjedno radno vrijeme ne prelazi 40 sati tjedno. U tom slučaju broj sati iznad 40 u pojedinom tjednu ne smatra se (pa se niti ne obračunava) kao prekovremeni rad.

*Primjer:* radnici rade u obrtničkoj trgovini u dvije smjene raspoređeno na način da u jednom tjednu odrade 42 sata, a u drugom 38 sati, što odgovara tjednom prosjeku od 40 sati tjedno i prema novom Zakonu se to smatra redovnim radnim vremenom, dok se ranije 2 sata u tjednu od 42 sata trebalo obračunavati kao prekovremeni rad.

Institut godišnjeg odmora uređen je člancima 55. – 64. Zakona.

**Minimalno trajanje godišnjeg odmora** propisano je od najmanje 4 tjedna. Obzirom da Zakon ne određuje koliko traje tjedan, to treba obratiti pažnju na odredbu članka 56. Zakona koja uređuje pitanje utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora i to na način da se to pitanje (slično kao i raspored radnog vremena) može urediti kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ovim člankom **poslodavcima su dana dva ovlaštenja:**

- **urediti broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor** radnika i
- **utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg** propisanog Zakonom.

I u ovom slučaju obrtnici s 20 ili više radnika to pitanje uređuju pravilnikom o radu. Manjim obrtnicima, koji nemaju pravilnik o radu, u situaciji kad ne postoji niti obvezujući kolektivni ugovor kojim bi to pitanje bilo riješeno, moraju pitanje trajanja godišnjeg odmora riješiti ugovorom o radu. Naime, ovim člankom nije izriekom predviđena mogućnost donošenja odluke poslodavca po tom pitanju. Dakle, poslodavac ima ovlaštenje odrediti koliko dana traje tjedan u svrhu izračunavanja najkraćeg trajanja godišnjeg odmora u danima, a obrtnici će to najčešće učiniti ugovorom o radu. Preporučeno je da odluku prilagode rasporedu radnog vremena kroz tjedan, poštujući načelo da se na isti način utvrđuje broj dana godišnjeg odmora kod utvrđivanja prava kao i kod utvrđivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora.

U pogledu primjene kolektivnih ugovora u različitim djelatnostima obrta, trenutno je stanje takvo da Kolektivni ugovor između radnika i poslodavaca u obrtu nije više u obvezatnoj primjeni za sve obrtnike, nego samo za njegove potpisnike. Granski kolektivni ugovori (za trgovinu, ugostiteljstvo, graditeljstvo) i dalje su obvezujući za obrtnike iz tih djelatnosti. Međutim, svi ti kolektivni ugovori izriekom propisuju najkraće trajanje godišnjeg odmora od 18 dana (kako je bilo određeno ranijim propisom), ali i sve ostale odredbe o utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora dužeg od najkraćeg utvrđuju izriekom kao broj dana koji se dodaje na 18 dana, a ne kao dani koji se dodaju na razdoblje najkraćeg propisanog godišnjeg odmora. Iz toga se može zaključiti da se ove odredbe kolektivnih ugovora više ne mogu primijeniti jer nisu u skladu sa Zakonom, a nije moguća niti odgovarajuća primjena Zakona, nego se mogu i moraju primijeniti isključivo odredbe Zakona, do potpisivanja izmjena kolektivnih ugovora.

Vezano uz institut godišnjeg odmora, potrebno je ukazati na još dvije važnije izmjene. Tako je člankom 61. Zakona propisano da **radnik koji nije imao priliku iskoristiti pravo na godišnji odmor prije prestanka ugovora o radu ima pravo na naknadu** za neiskorišteni godišnji odmor. To je različito od dosadašnjeg rješenja po kojemu je u takvom slučaju radnik dobivao samo potvrdu o broju neiskorištenih dana godišnjeg odmora. Dakle, na poslodavcu je obveza da poslovanje i rad radnika organizira na način da radnicima omogući korištenje godišnjeg odmora, čak i u slučaju prestanka radnog odnosa, jer se radnik toga prava prema odredbi čl. 57. Zakona ne može odreći, odnosno sporazum s poslodavcem o odricanju odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora smatra se ništetnim. Ako poslodavac radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora, obvezan mu je isplatiti naknadu, jer radnik svoje stečeno pravo na godišnji odmor ne može ostvarivati kod drugog poslodavca, kao niti u slučaju nezaposlenosti. Detaljnije informacije o obračunu naknade za neiskorišteni godišnji odmor objavljene su u travanjskom broju Obrtničkih novina.

Druga važnija izmjena odnosi se upravo na utvrđivanje rasporeda korištenja godišnjeg odmora. I nadalje je poslodavac taj koji odlučuje o rasporedu korištenje godišnjeg odmora radnika jer mora voditi računa o organizaciji poslovanja, ali i mogućnostima radnika da koristi godišnji odmor. Izmjena se odnosi na **jasno propisanu obvezu poslodavca da raspored korištenja godišnjeg odmora utvrdi do kraja mjeseca lipnja za tekuću godinu**, te da **radnika o rasporedu korištenja godišnjeg odmora obavijesti najmanje 15 dana prije korištenja**, a obavijest (ili odluka) **mora obavezno sadržavati i broj dana** godišnjeg odmora za svakog radnika. Preporuka je da se to svakako učini u pisanom obliku radi lakšeg dokazivanja u slučaju eventualnog spora ili nesporazuma s radnikom, ali svakako i u slučaju nadzora inspekcije rada.

Ostale odredbe o pravu na godišnji odmor uglavnom nisu bitno izmijenjene:

- pravo na godišnji odmor stječe se nakon 6 mjeseci neprekidnog rada
- kod radnog odnosa koji traje kraće od 6 mjeseci stječe se pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora
- u godišnji odmor se ne uračunavaju blagdani, neradni dani niti dani bolovanja

- godišnji odmor radnik ima pravo koristiti najmanje u 2 dijela, a može se s poslodavcem dogovoriti i drugačije (tj. o korištenju odjednom ili u više dijelova)
- prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje 2 tjedna (do sada 12 dana)
- neiskorišteni dio može se „prenositi“ u slijedeću godinu, najkasnije do kraja lipnja
- obveznih 2 tjedna za korištenje u tekućoj godini ne može se prenijeti u slijedeću godinu ako je korištenje bilo omogućeno u tekućoj godini (s iznimkama za slučaj bolovanja, roditeljskog dopusta, kao i za pomorce i radnike na radu u inozemstvu, odnosno u slučaju obavljanja dužnosti u obrani)
- radnik može 1 dan godišnjeg odmora koristiti kada to njemu odgovara, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana ranije
- ništetno je odricanje od prava na godišnji odmor.

S poštovanjem,

Glavna tajnica HOKE

Mira Čegec