



pickjobs™

PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR I REGRES

Sve informacije o pravnim obavezama poslodavaca i
zaposlenika na jednom mjestu

Naslov: Vrste ugovora o radu, mrežno izdanje

Autor: Nikoleta Krstulović

Nakladnik: PickJobs d.o.o.

Grafički uredio: Filip Pečarić

Mjesto izdavanja: Vukovar, 2023.

Dostupno na: www.pick.jobs

ISBN 978-953-50508-4-1

Sadržaj

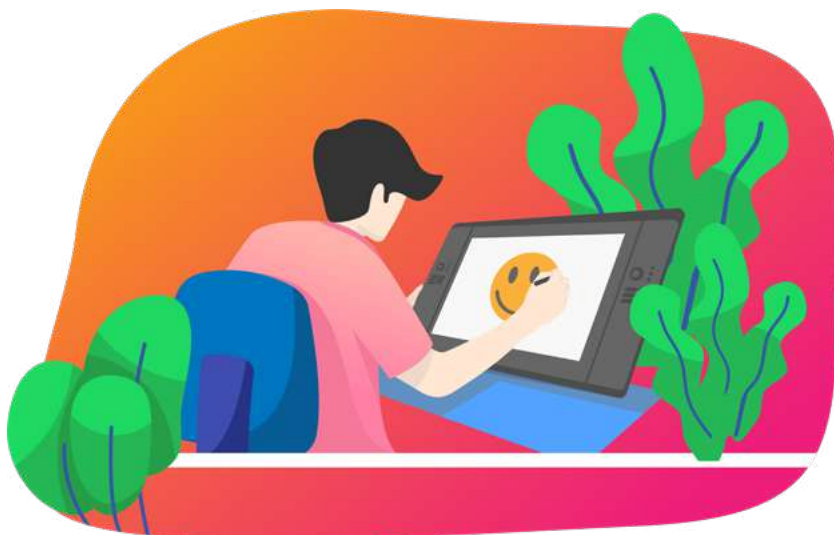
GODIŠNJI ODMOR	4
Pravo na godišnji odmor	4
Trajanje godišnjeg odmora	4
Tko ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora?	5
Kako utvrditi točan broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku?	6
Što kada radniku prestaje radni odnos, i radnik nije u mogućnosti iskoristiti razmjerni godišnji odmor do kraja?	6
Može li se godišnji odmor može koristiti u dijelovima?	7
Kalendar (raspored) korištenja godišnjih odmora za 2023. godinu	7
Mogu li poslodavac i radnik dogovoriti da radnik ne iskoristi niti jedan dan godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu?	7
Do kada radnik može iskoristiti preneseni dio godišnjeg odmora u sljedećoj godini?	8
Mora li poslodavac uvažiti radnikove želje prilikom donošenja rasporeda korištenja godišnjih odmora?	8
Obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora	10
REGRES	11
Što je regres?	11
Neoporeziva i oporeziva isplata regresa	11
Neoporeziva isplata regresa	12
Oporeziva isplata regresa	12
Ostvaruje li pravo na regres radnik koji nije cijelu godinu zaposlen kod poslodavca?	14
Isplata regresa u slučaju kada radnik istovremeno radi kod više poslodavaca	14
Koja je razlika između naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regresa?	14
UPOZNAJTE NAŠU FILOZOFIJU, CILJEVE I ULOGU NA TRŽIŠTU	15

GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor

Zakonodavni okvir uređenja [prava na godišnji odmor](#) predstavlja [Zakon o radu](#), koji određuje minimalne zahtjeve i pravila kojih se poslodavac mora pridržavati kod određivanja ovog prava. Nadalje, problematika godišnjih odmora uređena je te regulirana i kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu kao i samim ugovorima o radu.

O važnosti prava na godišnji odmor govori činjenica da je pitanje prava na korištenje godišnjeg odmora radnika, osim kroz zakonske i podzakonske propise, uređeno i na ustavnoj razini. [Ustav Republike Hrvatske](#) propisuje da svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i da se ovih prava ne može odreći.



Trajanje godišnjeg odmora

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu i to u trajanju od najmanje (4) četiri tjedna. 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 ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu i to u trajanju od najmanje pet tjedana.

Nadalje, posebnim propisom određeno je da osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na najmanje pet tjedana plaćenog godišnjeg odmora.

Pritom se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili nekim drugim izvorom radnog prava može utvrditi i duže trajanje godišnjeg odmora od zakonski najkraćega propisanog. Naime, ako je neko pravo iz radnog odnosa (u ovom slučaju godišnji odmor) drugačije uređeno tim izvorima prava, tada se za radnika primjenjuje najpovoljnije pravo.

Poslodavci u svojim pravilnicima o radu ili u samome ugovoru o radu imaju često odredbe gdje se povrh zakonski obveznog (najkraćeg) broja godišnjeg odmora ostvaruje pravo i na dodatne dane godišnjeg odmora, a s obzirom na: otežane uvjete rada, složenost posla, stručnu spremu i dr.

Godišnji odmor radniku utvrđuje se brojem radnih dana. On ovisi o tome radi li radnik prema tjednom rasporedu radnog vremena 5 dana u tjednu (pon-pet) ili 6 radnih dana (pon-sub). Radnik koji prema tjednom rasporedu radnog vremena radi 5 dana pripada 20 dana godišnjega. Ako radi 6 dana u tjednu, onda mu pripada 24 dana godišnjeg odmora prema Zakonu o radu.

ZOR propisuje samo donju granicu, odnosno minimalni broj dana godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo te daje poslodavcu mogućnost da kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrdi kriterije za priznavanje prava na godišnji odmor u trajanju dužem od najkraćeg propisanog. Dakle, da utvrdi gornju granicu trajanja godišnjeg odmora, kao i ograničenje maksimalnog broja dana godišnjeg odmora koji mogu koristiti radnici koji su kod njega zaposleni, primjerice „ne više od 30 radnih dana u kalendarskoj godini.“

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se oni dani koje

radnik ne bi radio da nije na godišnjem odmoru i razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašten liječnik. Uz to, ni dani plaćenog dopusta ne računaju se kao godišnji odmor.

Ako bi radnik prema rasporedu radnog vremena trebao raditi na dan blagdana ili neradnog dana, ali tog dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, onda mu se prema Zakonu o radu u trajanje godišnjeg odmora uračunava i taj dan.

Godišnji odmor određuje se za svaku kalendarsku godinu. Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na „puni“ godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca.

S druge strane, radnik koji nije ispunio uvjet za ostvarivanje prava na puni godišnji odmor ostvarit će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 ukupnog broja dana godišnjeg odmora koji bi mu pripadao, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Tko ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora?

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2023. godinu ostvaruju radnici:

- koji se prvi put zaposle 1. srpnja i nakon toga,
- koji imaju prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, a kod drugog poslodavca se zaposle 1. srpnja i nakon toga,
- kojima prestaje radni odnos neovisno od toga kada taj radni odnos prestaje tijekom kalendarske godine.

Kako utvrditi točan broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku?

Radniku se godišnji odmor utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena. Primjerice, ako je rasporedom utvrđen (5) petodnevni radni tjedan, primjerice od ponedjeljka do petka, onda radnik ima pravo na minimalno 20 dana godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini (4 tjedna x 5 dana). S druge strane, ako se radni tjedan proteže na (6) šest dana tjedno, primjerice od ponedjeljka do subote, radnik ima pravo na minimalno 24 dana godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini (4 tjedna x 6 dana).

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, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Što kada radniku prestaje radni odnos, i radnik nije u mogućnosti iskoristiti razmjerni godišnji odmor do kraja?

Poslodavac ima obvezu radniku kojemu prestaje radni odnos omogućiti korištenje razmjernog dijela godišnjeg ili isplatiti naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora. Poslodavac je, ujedno, obvezan radniku isplatiti naknadu za neiskorišteni

dio godišnjeg odmora ako zbog objektivnih razloga radniku nije omogućeno korištenje godišnjeg odmora do trenutka prestanka radnog odnosa. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.



Može li se godišnji odmor koristiti u dijelovima?

Kada 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.

Poslodavac i radnik mogu dogovoriti da radnik tijekom kalendarske godine koristi i manje od dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju. U tom slučaju će se neiskorišteni dio godišnjeg odmora prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu.



Kalendar (raspored) korištenja godišnjih odmora za 2023. godinu

Poslodavac je dužan donijeti raspored korištenja godišnjeg odmora, u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i ovim Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Prema tome, do 30. lipnja 2023. poslodavac mora utvrditi raspored korištenja godišnjih odmora za tekuću 2023. godinu.

Svi poslodavci obvezni su donijeti raspored korištenja

godišnjih odmora, neovisno o broju radnika, a poslodavci kod kojih je osnovano radničko vijeće moraju se o rasporedu korištenja godišnjih odmora savjetovati s radničkim vijećem ili sa sindikalnim povjerenikom ako nema radničkog vijeća. Sadržaj i forma rasporeda korištenja godišnjeg odmora nisu propisani ZOR-om niti drugim propisima, već je isto ostavljeno na volju poslodavcu.

Mogu li poslodavac i radnik dogovoriti da radnik ne iskoristi niti jedan dan godišnjeg odmora za tekuću kalendarsku godinu?

Poslodavac i radnik **ne mogu dogovoriti da radnik tijekom kalendarske godine ne iskoristi niti jedan dan godišnjeg**. Odnosno, cijeli godišnji odmor ne može se prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu jer bi to bilo suprotno odredbama Zakona o radu. U tom slučaju bilo bi dobro da radnik iskoristi jedan dan godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Ostatak se onda može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu.

Do kada radnik može iskoristiti preneseni dio godišnjeg odmora u sljedećoj godini?

Radnik može neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu. Međutim, mora ga iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine prema Zakonu o radu. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz prethodne godine radnik bi morao započeti koristiti dovoljno rano da ga u potpunosti iskoristi do 30. lipnja sljedeće godine.

Mora li poslodavac uvažiti radnikove želje prilikom donošenja rasporeda korištenja godišnjih odmora?

Ukratko rečeno, ne. Naime, ZOR propisuje da je prilikom planiranja godišnjih odmora potrebno uzeti u obzir potrebe organizacije rada, raspoložive mogućnosti za odmor te želje radnika. Iz toga proizlazi da poslodavac ne mora prihvatiti prijedlog radnika o vremenu korištenja godišnjeg odmora, ako ga ne može uskladiti s potrebama organizacije rada.

Dakle, poslodavcu je dopušteno donositi raspored korištenja godišnjeg odmora vodeći računa primarno o učinkovitoj organizaciji rada. Međutim, nema zapreke da radnik izrazi svoju želju za korištenjem godišnjeg odmora u određenom terminu, no konačnu odluku o tome donijet će poslodavac.

Ipak, u praksi se najčešće raspored korištenja godišnjeg odmora sastavlja u dogovoru s radnicima koji su zaposleni kod poslodavca, tako da se uzmu u obzir potrebe i želje svakog radnika, a u pogledu termina korištenja godišnjeg odmora. No, bitno je naglasiti da konačnu odluku o tome kada će koji od radnika koristiti svoj godišnji odmor donosi poslodavac.

Isto tako, jednom donesen raspored korištenja godišnjih odmora može se uvijek mijenjati i dopunjavati, što će se u praksi najčešće i događati, budući da tijekom godine može doći do promjene u planiranju od strane poslodavca ili radnika. Pritom poslodavci moraju voditi računa da i promjene rasporeda korištenja godišnjih odmora uvijek budu objavljene tako da su svi radnici poslodavca upoznati s tim promjenama.





Obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora

ZOR poslodavcu predviđa obvezu donošenja još jednog akta u pogledu korištenja godišnjeg odmora, a to je obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora. Za razliku od pripreme rasporeda korištenja godišnjeg odmora koji se odnosi na sve radnike kod poslodavca, obavijest, odnosno odluka o korištenju godišnjeg odmora je akt poslodavca koji se odnosi na pojedinačnog radnika i sadrži podatke o trajanju predstojećeg godišnjeg odmora radnika i razdoblju njegovog korištenja. Ova obavijest (odluka) o korištenju godišnjeg odmora mora se dostaviti radniku na kojeg se sama obavijest (odluka) odnosi i to najmanje 15 dana prije korištenja prvog dana godišnjeg odmora. Poslodavcu koji ne utvrdi raspored korištenja godišnjeg

odmora ili propusti radnika obavijestiti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora najmanje 15 dana unaprijed, u praksi se neće odmah izreći novčana kazna, već će mu u provedbi inspekcijskog nadzora, inspektor narediti ispunjenje tih obveza.

No, ako poslodavac radniku ne omogući korištenje godišnjeg odmora na način i pod uvjetima propisanim ZOR (primjerice nije mu omogućio godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće kalendarske godine), poslodavac time čini teži prekršaj sukladno ZOR-u, a za koji su propisane visoke novčane kazne.

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 za neiskorišteni odmor isplaćuje se jedino u slučaju prestanka ugovora o radu. Ne može se isplatiti u slučaju nemogućnosti korištenja godišnjeg tijekom kalendarske godine ili do 30. lipnja sljedeće godine ako radniku ne prestaje radni odnos.

Prema Zakonu o radu sporazum o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora bio bi ništetan, kao i sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor. Zbog toga poslodavac ima obvezu radnika kojemu ne prestaje radni odnos uputiti na korištenje godišnjeg odmora. Obvezan je voditi računa da radnik iskoristi svoje pravo na godišnji odmor.

REGRES

Što je regres?

Regres je materijalno pravo zaposlenika zajamčeno na temelju akta poslodavca ili ugovora o radu ili na temelju volje poslodavca za isplatom tog primitka. Ako pravo na regres nije definirano niti jednim izvorom radnog prava, poslodavac može neposredno prije isplate regresa sastaviti i donijeti Odluku o isplati regresa.

Neoporeziva i oporeziva isplata regresa

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 poslodavac može regres isplatiti neoporezivo i oporezivo. Poslodavac može svome radniku neoporezivo isplatiti do 663,61 eura (3.000,00 kuna) godišnje prigodne nagrade (regres, božićnica, uskrsnica i drugo) te do 995,42 eura (5.000,00 kuna) godišnje nagrade za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.).

Neoporeziva isplata regresa

Prema Pravilniku o porezu na dohodak, regres se može isplatiti neoporezivo ako su zadovoljeni sljedeći uvjeti:

- ako poslodavac isplaćuje regres fizičkoj osobi – zaposleniku s kojim ima zasnovani radni odnos na temelju ugovora o radu
- ako isplaćena svota ne prelazi svotu od 663,62 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 drugo) koja bi prelazila svotu od 663,62 eura godišnje

Poslodavci bi trebali voditi računa da sve neoporezive isplate priznaju na temelju vjerodostojnih isprava (rješenja, računa, obračuna, odluka i slično). Prigodne nagrade od 663,62 eura godišnje poslodavci mogu isplatiti neoporezivo u novcu ili naravi.

Za neoporezivu isplatu poslodavac je obvezan ispostaviti Izvješće o primicima porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja – JOPPD obrazac, najkasnije do 15. u mjesecu za isplate koje su napravljene u prethodnom mjesecu.

Oporeziva isplata regresa

Ako je poslodavac tijekom poreznog razdoblja (godine) isplatio neke od prigodnih nagrada (božićnica, uskršnica i drugo) treba utvrditi koji je to iznos odnosno je li do svote od 663,62 eura ostalo još prostora za isplatu neoporezive svote. Ako poslodavac radniku isplaćuje regres u svoti iznad propisane neoporezive svote, razlika između propisane svote i isplaćene svote smatra se dohotkom od nesamostalnog rada odnosno plaćom.

U praksi se isplata oporezive svote regresa može napraviti na nekoliko načina:

- oporeziva svota regresa u određenom mjesecu se isplaćuje prije plaće
- u određenom mjesecu istovremeno se isplaćuje plaća i oporezivi dio regresa
- plaća je u mjesecu isplaćena prije oporezivog regresa

Za oporezive isplate poslodavci također trebaju Poreznoj upravi dostaviti JOPPD obrazac. Na koji način će biti iskazani podaci na JOPPD obrascu ovisi i način na koji će napraviti obračun oporezivog primitka. Obračun poreza na dohodak u mjesecu treba biti kumulativan što znači da poslodavci pri obračunu poreza na dohodak trebaju voditi računa o poreznim razredima i o jednom osobnom odbitku koji se može koristiti za jedan mjesec.



Ostvaruje li pravo na regres radnik koji nije cijelu godinu zaposlen kod poslodavca?

Regres se neoporezivo može dodijeliti radniku neovisno o tome u kojem dijelu godine je s poslodavcem započeo radni odnos, a ovisno o tome koristi li godišnji odmor kod poslodavca koji ga isplaćuje.

Osim toga, poslodavci bi trebali voditi računa o tome da prigodnu nagradu regresa ne mogu isplatiti radnicima na porodiljinom, roditeljskom dopustu ili bolovanju zato što radnici koriste prava iz obveznoga zdravstvenog osiguranja te ne koriste godišnji odmor u navedenom razdoblju isplate. No, nema zapreke da poslodavac isplati radnicima na porodiljinom, roditeljskom dopustu ili bolovanju uskrnicu ili božićnicu.

Isplata regresa u slučaju kada radnik istovremeno radi kod više poslodavaca

Ako poslodavac isplaćuje regres radniku koji istovremeno radi kod dva ili više poslodavaca u poreznom razdoblju (godini) u kojoj se regres isplaćuje i/ili je

tijekom godine imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istodobno, radnik je obavezan prije isplate regresa poslodavcu pisano izjaviti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu primitaka za to porezno razdoblje, u kojem iznosu i je li po toj osnovi obračunan i uplaćen predujam poreza na dohodak. Osim pisane izjave radnika, poslodavac neoporezivost isplate može provjeriti i putem sustava ePorezna.

U slučaju ako su primici već djelomično isplaćeni za isto razdoblje, tada se neoporezivo može isplatiti samo razlika do 663,62 eura godišnje.

Koja je razlika između naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regresa?

Razlika između naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regresa jest u tome što je naknada uređena Zakonom o radu, 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.



UPOZNAJTE NAŠU FILOZOFIJU, CILJEVE I ULOGU NA TRŽIŠTU

PickJobs d.o.o je tvrtka osnovana krajem 2020. godine koja putem inovativne platforme za zapošljavanje spaja poslodavce i posloprimce na području Republike Hrvatske ali i zemalja: Njemačke, Švicarske, Austrije, Bosne i Hercegovine, Srbije, Crne Gore, Sjeverne Makedonije, Ukrajine, Albanije i Kosova.

Na tržištu smo od kraja 2020. godine s ciljem unaprjeđenja i poboljšanja procesa zapošljavanja. Zajedničkim djelovanjem i jedinstvenim ključnim faktorima kao što su globalna povezanost i mobilna aplikacija želimo dati vrijedan doprinos kao mogućnost za rast i razvoj pojedinca. Svakodnevno radimo na unaprjeđenju platforme i slušajući tržište nastojimo maksimalno poboljšati platformu s novim funkcijama i korisnim sadržajem.

Različitosti prihvaćamo i upravo iz tog razloga inovativnim, drugačijim uslugama počinjemo mijenjati proces zapošljavanja. S vremenom će brojka privatnih i poslovnih korisnika sve više rasti te ćemo ponudu svakodnevno prilagođavati našim korisnicima.

Nije slučajnost što je „100% posao“ lajtmotiv naše platforme i samog poslovanja. „100% posao“ je opis koji bi najbolje opisao našu viziju, filozofiju i nas same. Opisuje ono što jesmo, ono čemu težimo i ono što nudimo na tržištu.

Kontaktirajte nas



support@pick.jobs



Whatsapp



Viber



+385953988888