

# Pravo radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor

Božo Prelević, dipl. iur.

Pravo radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor uređeno je odredbama Zakona o radu i drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi posebnih kategorija radnika. Za postupanje protivno ovim odredbama propisane su za poslodavce visoke novčane kazne za prekršaj. Autor u članku daje prikaz odredbi o stanci, dnevnom i tjednom odmoru za radnike, radnice koja doje djecu, mobilne radnike i radnike na pomorskim ribarskom plovilima, sa mišljenjima nadležnog ministarstva i primjerima akata koje poslodavci koriste u primjeni ovih pravila u praksi.

## 1. Uvod

Odmah treba naglasiti kako pravo radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor nije uređeno u jednom jedinstvenom propisu. Za najveći broj radnika u Republici Hrvatskoj, pravila o stanci, dnevnom i tjednom odmoru radnika sadržana su u Zakonu o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon). Međutim pravo pojedinih posebnih kategorija radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor uređeno je i posebnim propisima kao što su:

- Zakon o obveznim odmorima obveznim mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu<sup>2</sup> (u nastavku teksta: Zakon o mobilnim radnicima);
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama<sup>3</sup> (u nastavku teksta: ZRRP);
- Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima<sup>4</sup> (u nastavku teksta: Pravilnik) i dr.,

o čijim pravilima koja uređuju ovu materiju više navodimo u nastavku članka.

Znači, navedena dva zakona i Pravilnik ne sačinjavaju zatvoreni broj propisa koji uređuju materiju stanke, dnevnog i tjednog odmora radnika, nego se u primjeni pravila kojima je uređena ova materija uvijek trebaju konzultirati i drugi relevantni izvori radnog prava, tim više kada se radi o pojedinim posebnim djelatnostima (npr. posada zrakoplova i sl.), odnosno drugi zakoni, podzakonski propisi, kolektivni ugovori, sporazumi između radničkog vijeća i poslodavca i u konačnici i ugovori o radu. S time u vezi posebno upućujemo na kolektivne ugovore kojima je uređena pojedina djelatnost, ili koji se donose na razini poduzeća, jer se i ovim izvorima prava može uređivati materija stanke, dnevnog i tjednog odmora radnika.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

2 Nar. nov., br. 75/13, 36/15 i 46/17.

3 Nar. nov., br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20.

4 Nar. nov., br. 3/16 i 109/19.

Radi toga u nastavku članka dajemo prikaz i odredbi Kolektivnog ugovora za graditeljstvo<sup>5</sup> (u nastavku teksta: KU za graditeljstvo), kojima je uređeno pravo radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor. U nastavku članka ćemo se najprije upoznati sa najvažnijim propisima kojima je uređeno pravo radnika na odmor tijekom rada (stanku).

## 2. Pravo radnika na stanku (odmor tijekom rada)

Pravo radnika na stanku proizlazi i iz pravnih propisa Europske unije. Tako sukladno čl. 4. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena<sup>6</sup> (u nastavku teksta: Direktiva 2003/88/EZ), države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku, čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanke za odmor, a pojedinošti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanke daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako toga nema, nacionalnim propisima. Pravo radnika na stanku uređeno je u prvom redu u odredbama Zakona, a podredno se na određene kategorije radnika primjenjuju i odredbe Zakona o mobilnim radnicima, Pravilnika i drugih propisa, o čemu više navodimo u nastavku.

### 2.1. Pravo radnika na stanku sukladno odredbama Zakona

Kako smo naveli, na najveći broj radnika u RH primjenjuju se odredbe Zakona. To se odnosi i na zakonska pravila o pravu radnika na stanku.

5 Nar. nov., br. 115/15, 26/18, 93/20, 104/20 i 115/20-Odluka o proširenju primjene.

6 SL L 299, 18.11.2003.

**ističemo...**

Zakonom je određeno kako punoljetni radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno<sup>7</sup>.

Iz navedene zakonske odredbe u prvom redu proizlazi kako se za stjecanje prava radnika na stanku **ne traži neprekidnost rada od minimalno šest sati dnevno**, nego ukupnost rada od minimalno šest sati dnevno.

Nadalje, iz navedenog proizlazi kako i radnik koji radi dvokratno, ima pravo na stanku, ako je ispunio uvjet rada od minimalno šest sati dnevno ukupno tijekom radnog dana. Međutim, iz navedene zakonske odredbe također proizlazi kako zakonom nije predviđena neprekidnost korištenja stanke u trajanju od trideset minuta. To znači, kako se sukladno navedenoj zakonskoj odredbi stanka od trideset minuta može biti podijeljena na više dijelova tijekom radnog dana.

U praksi, međutim, ova mogućnost ne smije biti dovedena do krajnosti, npr. na način da poslodavac odredi korištenje stanke u petnaest dijelova po dvije minute. Naime, mišljenja smo kako bi stanka svojim trajanjem svakako trebala omogućiti minimalno vrijeme potrebno za relaksaciju radnika. To može npr. biti vrijeme potrebno da se pojede pripremljeni obrok i sl.

S druge strane, iz navedene odredbe čl. 73. st. 1. Zakona proizlazi kako za pojedine posebne kategorije radnika, kako smo također naveli, posebnim zakonom mogu biti propisana posebna pravila o stanci.

**ističemo...**

Vrijeme stanke iz čl. 73. st. 1.-3. Zakona ubraja se u radno vrijeme<sup>8</sup>.

Navedena zakonska odredba predmet je stalnog prijepora između druga poslodavaca i radnika, koje posebno dolaze do izražaja tijekom postupka izmjena Zakona, odnosno najava donošenja novog Zakona, a praksa u državama članicama s time u vezi je raznolika.

*Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike od 10. prosinca 2009.*<sup>9</sup>

*„Sukladno odredbi čl. 53. st. 1. Zakona<sup>9</sup>, svaki radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije uređeno. Vrijeme provedeno na odmoru, odnosno stanci se ubraja u radno vrijeme. Zakonom je određeno samo minimalno trajanje plaćene stanke u trajanju od najmanje trideset minuta tako da poslodavac, ukoliko to želi može odrediti stanku i u duljem trajanju. Ukoliko je stanka određena u dužem trajanju, moguće je da se dio stanke koji prelazi trideset minuta ne ubraja u radno vrijeme“.*

Treba istaknuti kako u vezi navedenog mišljenja Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (u nastavku teksta: Ministarstvo) autoru nije poznata sudska praksa koja bi ga potvrdila, ili negirala.

Pojedini poslovi imaju takvo obilježje da ih zapravo nije moguće obavljati bez prekida. U takvim slučajevima kada posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora<sup>10</sup>. Moramo uočiti kako iz navedene zakonske odredbe proizlazi da se vrijeme i način korištenja stanke u ovom slučaju ne može urediti pravilnikom o radu.

**2.1.1. Pravo maloljetnog radnika na stanku**

Za razliku od prava punoljetnog radnika na stanku, koje je uređeno navedenom odredbom čl. 73. st. 1. Zakona, posebnim zakonskim pravilom uređuje se pravo maloljetnog radnika na stanku.

**ističemo...**

Tako maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Osim kraćeg radnog vremena potrebnog za stjecanje prava na stanku za maloljetnog radnika, bitna razlika u korištenju prava na stanku maloljetnog radnika u odnosu na punoljetnog radnika **ogleda se u činjenici da se stanka maloljetnog radnika mora koristiti bez prekida**.

**2.1.2. Pravo na stanku kod rada u nepunom radnom vremenu**

Zakon sadrži posebno pravilo o ostvarivanju prava na stanku kod rada radnika u nepunom radnom vremenu.

**ističemo...**

Tako radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu<sup>11</sup>.

Podsjećamo kako svaki rad u trajanju manjem od četrdeset sati tjedno ne predstavlja automatizmom nepuno radno vrijeme, jer je Zakonom određeno kako puno radno vrijeme ne može trajati duže od četrdeset sati tjedno<sup>12</sup>, ali može manje, pri čemu je puno radno vrijeme zapravo ono vrijeme koje je potrebno da se obavi neki posao tijekom tjedna.

**2.1.3. Vrijeme korištenja stanke**

Vrijeme korištenja stanke načelno određuje poslodavac. Međutim, kako to proizlazi iz odredbe čl. 150. st. 3. t. 7. Zakona, poslodavac koji zapošljava dvadeset i više radnika mora se pri donošenju odluke o rasporedu radnog vremena, a time i stanke, jer stanka je dio radnog vremena sukladno odredbi čl. 73. st. 4. Zakona<sup>13</sup>, savjetovati sa radničkim vijećem, a ako ono nije utemeljeno sa sindikatom. Ističemo kako se ovo ograničenje ne odnosi na poslodavce koji zapošljavaju manje od dvadeset radnika.

7 Čl. 73. st. 1. Zakona.

8 Čl. 73. st. 4. Zakona.

9 Radi se o odredbi iz starog Zakona (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), koja sadržajno odgovara odredbi čl. 73. st. 1. Zakona.

10 Čl. 73. 5. Zakona.

11 Čl. 73. st. 3. Zakona.

12 Čl. 61. st. 1. Zakona.

13 Vidjeti pod 2.1.

**Primjer – Odluka o rasporedu radnog vremena<sup>14</sup>**

Temeljem čl. 66. st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. Zagreb, Novakova 333, OIB 98444432999, koje zastupa član uprave Ante Antić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 22. rujna 2021. donosi sljedeću

### ODLUKU O TRAJANJU I RASPOREDU RADNOG VREMENA

- I. Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje dnevni i tjedni raspored radnog vremena, obzirom da raspored radnog vremena radnika nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorima o radu.
- II. Tjedno radno vrijeme kod Poslodavca je raspoređeno na:
  - šest dana u tjednu, od ponedjeljka do subote,
  - osim poslova pravnik, koji se obavljaju pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- III. Raspored radnog vremena radnika koji rade šest dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:
 

|               |                     |
|---------------|---------------------|
| ■ ponedjeljak | 07:00 – 14:00 sati; |
| ■ utorak      | 07:00 – 14:00 sati; |
| ■ srijeda     | 07:00 – 14:00 sati; |
| ■ četvrtak    | 07:00 – 14:00 sati; |
| ■ petak       | 07:00 – 14:00 sati; |
| ■ subota      | 08:00 – 13:00 sati. |
- IV. U radno vrijeme iz točke III. ove Odluke uračunava se i odmor radnika tijekom dana (stanka) u trajanju od trideset minuta, koja svaki radni dan, osim subote, traje od 12:00 do 12:30 sati.
- V. Raspored radnog vremena radnika koji rade pet dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:
  - od ponedjeljka do petka 07:00 – 15:00 sati.
- VI. Prijedlog ove Odluke dostavljen je na očitovanje Radničkom vijeću<sup>14</sup> / sindikatu, dana \_\_\_\_\_.  
Kako se u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovao o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.
- VII. Ova Odluka dostavlja se radnicima najmanje tjedan dana unaprijed.
- VIII. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave radnicima / objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Za Poslodavca  
Član uprave

\_\_\_\_\_

Odluka je objavljena na oglasnoj ploči dana \_\_\_\_\_ 2021.  
Odluka je stupila na snagu dana \_\_\_\_\_ 2021.

**2.1.4. Stanka i dvokratni ili smjenski rad radnika**

Radnik koji radi u dvokratnom radu, ili smjenskom radu kod poslodavca, također ima pravo na stanku ako je ispunjen uvjet iz čl. 73. st. 1. Zakona o minimalnom dnevnom radu od šest sati. S time u vezi odgovarajuće mišljenje dalo je i nadležno Ministarstvo.<sup>15</sup>

*Mišljenje Ministarstva od 18. listopada 2019.:*

*„Organizacija radnog vremena u smislu dvokratnog odnosno smjenskog rada ne isključuje pravo na korištenje stanke (pauze), ukoliko su propisani uvjeti za njeno korištenje<sup>15</sup>. Naime, pravo na stanku u trajanju od trideset minuta ostvaruje svaki radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, bez obzira na činjenicu dvokratnog, jednokratnog ili smjenskog radnog vremena.*

*Ukoliko radnik radi dvokratno, da bi ostvario pravo na stanku nije potrebno zadovoljiti uvjet rada od najmanje šest sati u jednoj od smjena, već je dovoljno da ukupno radno vrijeme u obje smjene iznosi šest sati. Poslodavac je takvom radniku u vremenu kojim radi dužan osigurati stanku koja se ubraja u radno vrijeme“.*

**2.2. Odredbe KU za graditeljstvo**

Trajanje stanke u KU za graditeljstvo uređeno je na isti način kao i u odredbama Zakona. Tako sukladno čl. 28. st. 1. KU za graditeljstvo, radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

**ističemo...**

KU za graditeljstvo nadalje određuje kako će se ugovorom o radu urediti način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada – stanku, radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

Ugovorom o radu može se urediti da se stanika za punoljetnog radnika koristi na kraju dnevnog radnog vremena, ili da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg radnog dana u tjednu skрати za vrijeme neiskorištenih stanika tijekom radnog tjedna. Sukladno čl. 28. st. 5. KU za graditeljstvo, u slučaju kada radnik radi više od 10 sati, druga stanika od 30 minuta, ne ulazi u radno vrijeme.

**2.3. Pravo mobilnih radnika na stanku**

Zakonom je u čl. 73. st. 1. predviđena mogućnost drukčijeg uređenja prava radnika na stanku temeljem posebnog zakona<sup>16</sup>. Jedan od takvih posebnih zakona je i Zakon o mobilnim radnicima<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> Mišljenje je dostupno na internet stranici Ministarstva <https://mrosp.gov.hr/>

<sup>16</sup> Vidjeti pod 2.1.

<sup>17</sup> O odmorima mobilnih radnika detaljno i u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme i odmori mobilnih radnika u cestovnom prijevozu“, RiPup br. 9/2019, str. 144.

<sup>14</sup> U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije.

**ističemo...**

Vezano uz pravo mobilnih radnika na stanku, ovim zakonom je određeno kako mobilni radnici koji obavljaju mobilnu aktivnost u cestovnom prijevozu moraju najkasnije nakon šest sati neprekidnog rada imati stanku tijekom koje ne mogu upravljati vozilom ili obavljati druge poslove te koja se koristi isključivo za odmor<sup>18</sup>.

Ovo zakonsko pravilo se neće primjenjivati samo izuzetno, ako Europski sporazum o radu posade na vozilima koja obavljaju međunarodne cestovne prijevoze (u nastavku teksta: AETR sporazum)<sup>19</sup> ili Uredba (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća o usklađivanju određenog socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na cestovni promet i o izmjeni uredbi Vijeća (EEZ) br. 3821/85 i (EZ) br. 2135/98 te o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3820/85<sup>20</sup>, predviđa bolju zaštitu (u nastavku teksta: Uredba (EZ) br. 561/2006).

Podsjećamo, AETR sporazum je Europski sporazum o radu posade na vozilima koja obavljaju međunarodni cestovni prijevoz, sklopljen u Ženevi 1. srpnja 1970. Pojednostavljeno rečeno, AETR sporazum se primjenjuje kod prijevoza robe i putnika izvan EU, a Uredba (EZ) br. 561/2006 u slučaju prijevoza robe i putnika unutar EU.

**ističemo...**

Radno vrijeme mobilnih radnika se nakon šest sati neprekidnog rada prekida stankom koja traje najmanje 30 minuta ako ukupni zbroj do tada obavljenih radnih sati iznosi između šest i devet sati, a stankom od najmanje 45 minuta ako ukupni zbroj radnih sati iznosi više od devet sati<sup>21</sup>.

Ove stanke mogu se raspodijeliti na više razdoblja tijekom radnog vremena, s tim da svaka od njih mora trajati najmanje 15 minuta.

**2.4. Pravo na stanku radnika na pomorskim ribarskim plovilima**

Samim Zakonom je isključena mogućnost primjene njegovih odredbi o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru na radnike na pomorskim ribarskim plovilima<sup>22</sup>. Spomenuta pitanja uređuju se za ove kategorije odredbama Pravilnika.

**ističemo...**

Samim Pravilnikom je određeno kako radnik na pomorskom ribarskom plovilu koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na dnevnu stanku (odmor) od najmanje trideset minuta<sup>23</sup>.

Pravilnikom je nadalje određeno kako maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno<sup>24</sup>. Vrijeme

stanke radnika na pomorskim ribarskim plovilima ubraja se u radno vrijeme i može se koristiti na moru<sup>25</sup>.

Pravilnikom je određeno kako će se vrijeme i način korištenja stanke, u slučaju da posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Iz navedenog proizlazi kako su radnici na koje se primjenjuju odredbe Zakona i radnici na pomorskim ribarskim plovilima na koje se primjenjuju odredbe Pravilnika, izjednačeni u pogledu prava na stanku.

**2.5. Pravo na stanku za dojenje**

Odredbama ZRRP-a propisano je posebno pravo radnice majke djeteta na stanku za dojenje djeteta tijekom rada u punom radnom vremenu. Pravo na stanku za dojenje djeteta je jedno od prava korisnika na roditeljne i roditeljske potpore iz ZRRP-a. U smislu odredbi ZRRP-a, pod radnicom koja doji dijete podrazumijeva se zaposlena radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja o tom svom stanju pisanim putem obavijesti svoga poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad<sup>26, 27</sup>.

**ističemo...**

Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno od toga koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih ZRRP-om<sup>27</sup>.

Radnica koja doji dijete ovo pravo može se koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena. Pravo radnice na stanku za dojenje djeteta može se koristiti do navršene 1. godine života djeteta.

Kao i kod stanke za radnike temeljem odredbi Zakona, odnosno Zakona o mobilnim radnicima, ili radnike na pomorskim ribarskim plovilima sukladno odredbama Pravilnika, vrijeme stanke za dojenje djeteta ubraja se u radno vrijeme<sup>28</sup>.

**ističemo...**

Treba istaknuti kako sukladno odredbama ZRRP-a, radnica koja doji dijete za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava odnosna naknada.

Uvjeti i postupak ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta te način obračunavanja i isplate naknade plaće za vrijeme korištenja ovog prava, propisani su posebnim Pravilnikom o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava na dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete<sup>29</sup> (u nastavku teksta: Pravilnik o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete).

18 Čl. 6. st. 1. Zakona o mobilnim radnicima.

19 Nar. nov. – M.U. br. 1/92.

20 SL L 102, 15.03.2006.

21 Čl. 6. st. 2. Zakona o mobilnim radnicima.

22 Čl. 88. st. 1. Zakona.

23 Čl. 10. st. 1. Pravilnika.

24 Čl. 10. st. 2. Pravilnika.

25 Čl. 10. st. 3. Pravilnika.

26 Čl. 6. st. 1. t. 12. ZRRP-a.

27 Čl. 19. st. 1. ZRRP-a.

28 Čl. 19. st. 4. ZRRP-a.

29 Nar. nov., br. 112/11 od 30. rujna 2011.

### 2.5.1. Podnošenje obavijesti



#### ističemo...

Sukladno čl. 2. Pravilnika o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete, radnica koja doji dijete, koja namjerava koristiti pravo na stanku iz čl. 19. ZRRP-a, obvezna je o svojoj namjeri obavijestiti poslodavca i podnijeti zahtjev nadležnoj ustrojbenoj jedinici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, na čijem području ima prebivalište ili stalni, odnosno privremeni boravak (u nastavku teksta: nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda), najmanje 15 dana prije dana početka korištenja toga prava.

Temeljem ovog pisanog zahtjeva, potvrde izabranog doktora medicine, specijalista pedijatra da radnica doji dijete i potvrde poslodavca da radnica radi u punom radnom vremenu, nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda donosi rješenje o pravu na stanku za dojenje djeteta. Tijekom korištenja prava na stanku, radnica koja doji dijete obvezna je svaka dva mjeseca dostaviti nadležnoj ustrojbenoj jedinici Zavoda novu potvrdu izabranog doktora medicine, specijalista pedijatra da doji dijete.

Radnica koja doji dijete obvezna je nadležnoj ustrojbenoj jedinici Zavoda u roku od 8 dana pisanim putem prijaviti svaku promjenu koja utječe na gubitak prava na stanku, računajući od dana nastanka te promjene<sup>30</sup>. O prestanku prava na stanku prije isteka razdoblja utvrđenog za korištenje tog prava nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda donosi rješenje. Rješenje iz navedenih odredbi čl. 2. st. 2. i 5. Pravilnika o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete, nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda donosi u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva, odnosno prijave o promjeni i dostavlja ga radnici koja doji dijete i njezinom poslodavcu.

### 2.5.2. Pravo na naknadu plaće

Radnica koja doji dijete za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta, ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada plaće<sup>31</sup>. Ovu naknadu plaće obračunava i isplaćuje nadležna ustrojbeno jedinica Zavoda<sup>32</sup>.

## 3. Pravo radnika na dnevni odmor

Kao i u slučaju prava radnika na stanku, pravo radnika na dnevni odmor uređeno je u različitim propisima za različite kategorije radnika.

### 3.1. Pravo radnika na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona



#### ističemo...

Zakonom je određeno kako tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno<sup>33</sup>.

30 Čl. 2. st. 4. Pravilnika o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete.

31 Čl. 3. st. 1. Pravilnika o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete.

32 Čl. 4. Pravilnika o pravu na dopust trudnice te dopust i stanku radnice koja doji dijete.

33 Čl. 74. st. 1. Zakona.

Obzirom na sve češće slučajeve dopunskog rada radnika, mora podsjeti kako se vrijeme dnevnog odmora u slučaju dopunskog rada radnika mora računati u neprekidnom trajanju od početka dnevnog odmora nakon zadnjeg sata rada u dopunskom radu (pod pretpostavkom da on slijedi nakon radnog vremena kod prvog poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu), do početka rada kod poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu sljedećeg radnog dana.

### 3.1.1. Iznimke za punoljetnog radnika koji radi na sezonskim poslovima



#### ističemo...

Iznimno od navedenog, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavlja u dva navrata tijekom radnog dana (dvokratno), osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

Punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

### 3.1.2. Iznimka za rukovodeće osoblje i radnike članove obitelji poslodavca fizičke osobe

Osim već spomenute iznimke koja je predviđena u čl. 88. st. 1. Zakona, a koja se odnosi na radnike na pomorskim ribarskim plovilima na koje se ne primjenjuju ni odredbe Zakona koje se odnose na dnevni odmor, odredbe Zakona o dnevnom odmoru mogu se isključiti i za druge kategorije radnika.



#### ističemo...

Tako se na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), ne primjenjuju, između ostalog, odredbe Zakona o dnevnom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju<sup>34</sup>.

Pri tome se, sukladno čl. 88. st. 4. Zakona, pod rukovodećim osobljem smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje. Treba istaknuti kako je poslodavac dužan obavijestiti radničko vijeće o ugovorima sklopljenim s radnicima iz navedene odredbe čl. 88. st. 3. Zakona, jasno ako je kod poslodavca izabrano radničko vijeće.

34 Čl. 88. st. 3. Zakona.



### Primjer – uglavak iz ugovora o radu člana uprave kojim se određuje samostalnost u određivanju radnog vremena

„Čl. \_

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako član uprave ima samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena i razdoblju iz članka 66. stavka 8. Zakona o radu, noćnog rada te dnevnog i tjednog odmora”.

### 3.1.3. Mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom

Sukladno zakonskim odredbama<sup>35</sup>, u slučaju da nekim posebnim propisom nije nešto drukčije određeno, poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene, između ostalog, zakonskih odredbi o dnevnom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor sukladno odredbama čl. 89. st. 2. i 3. Zakona, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to:

- ako je to nužno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegova prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika;
- ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavlja nje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;
- ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito o:
  - uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima,
  - radu radnika u lukama i zračnim lukama,
  - uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,
  - proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,
  - industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,
  - djelatnosti istraživanja i razvoja,
  - djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu;
- ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:
  - poljoprivredi,
  - turizmu,
  - poštanskim uslugama;
- ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red;
- u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.



**ističemo...**

U navedenom slučaju, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od 10 sati dnevno.

Iznimno, dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati<sup>36</sup>. Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

*Mišljenje Ministarstva od 18. listopada 2019.*<sup>37</sup>

*„Odredbama Zakona propisano je da tijekom svakog vremen-skog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno<sup>37</sup>. Poslodavac koji radniku ne omogući korištenje dnevnog odmora kako je opisano, čini prekršaj iz grupe težih prekršaja sankcioniranih Zakonom. Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbe o trajanju dnevnog odmora, pod uvjetom da radniku osigura zamjenski odmor.*

*Opisano se odnosi između ostalog i na radnike koji pružaju usluge vezane uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama. U tom slučaju radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, odnosno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom u najkraćem trajanju od osam sati. No, takvom radniku mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor”.*

### 3.1.4. Dnevni odmor maloljetnika

Zakon ne sadrži izričitu odredbu o minimalnom dnevnom odmoru maloljetnika.



**ističemo...**

Međutim, iz odredbe čl. 68. st. 1. Zakona, kojom je određeno kako maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata, proizlazi kako dnevni odmor maloljetnika mora trajati šesnaest sati neprekidno.

U slučaju kada bi poslodavac protuzakonito utvrdio maloljetniku raspored radnog radnog vremena u trajanju dužem od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata, inspektor rada bi zabranio takav rad, a poslodavac može odgovarati i za najteži prekršaj iz čl. 229. st. 1. toč. 24. Zakona<sup>38</sup>.

### 3.1.5. Dnevni odmor i dvokratno radno vrijeme

Zakon ne sadrži posebnu odredbu o dnevnom odmoru kad radnik radi dvokratno, što znači kako se u cijelosti mora primjenjivati odredba čl. 74. st. 1. Zakona, o minimalnom trajanju dnevnog odmora od dvanaest sati neprekidno<sup>39</sup>.

*Mišljenje Ministarstva, Klasa:110-01/10-01/34, Urbroj: 526-08-01-01/5-10-2 od 5. veljače 2010.*

36 Čl. 89. st. 3. Zakona.

37 <https://mrosp.gov.hr/>

38 Vidjeti pod 6.

39 Vidjeti pod 3.1.

35 Čl. 89. st. 1. Zakona.

.... Zakon kao opći propis koji regulira radne odnose u RH nema odredaba o institutu dvokratnog radnog vremena. Međutim, odredbom čl. 46 st. 1. Zakona<sup>40</sup> je propisano da ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, tada o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Nadalje, o rasporedu ili promjeni radnog vremena poslodavac mora obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. Prilikom određivanja dvokratnog radnog vremena važno je među inim, voditi brigu ne samo o tjednim radnim satima, već i o odredbi čl. 53. Zakona<sup>41</sup> prema kojoj tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od dvanaest sati neprekidno".

### 3.1.6. Pravo radnika na službenom putu na dnevni odmor<sup>40,41</sup>

Radnik koji boravi na službenom putu u potpunosti mora ostvarivati zakonsko pravo o minimalnom trajanju dnevnog odmora. Pri tome je potrebno voditi računa kako se početak dnevnog odmora radnika može računati tek od povratka radnika kući sa službenog puta. O pravu radnika na dnevni i tjedni odmor za vrijeme službenog puta detaljnije navodimo u nastavku u dijelu članka koji se odnosi na pravo radnika na tjedni odmor<sup>42</sup>.

## 3.2. Odredbe KU za graditeljstvo

Trajanje dnevnog odmora u KU za graditeljstvo riješeno je na isti način kao i u odredbama Zakona. Sukladno čl. 29. st. 1. KU za graditeljstvo, tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

## 3.3. Pravo mobilnih radnika na dnevni odmor

Pravo mobilnih radnika na dnevni odmor nije u cijelosti uređeno Zakonom o mobilnim radnicima nego u bitnome Uredbom (EZ) br. 561/2006 odnosno AETR sporazumom, ovisno o području primjene<sup>43</sup>. U nastavku dajemo prikaz odredbi Uredbe (EZ) br. 561/2006 u dijelu koji se odnosi na dnevni odmor, koje se primjenjuju u cestovnom prijevozu unutar EU.

### 3.3.1. Pravo na dnevni odmor temeljem čl. 8. Uredbe (EZ) br. 561/2006



**ističemo...**

Sukladno čl. 8. st. 2. Uredbe (EZ) br. 561/2006, unutar svakog razdoblja od dvadesetčetiri sata nakon završetka prethodnog dnevnog razdoblja odmora, vozač započinje novo dnevno razdoblje odmora.

U slučaju da dio dnevnog razdoblja odmora unutar tih dvadesetčetiri sata traje najmanje devet sati, ali ne više od jedanaest sati, tada

se dnevno razdoblje odmora smatra skraćenim dnevnim razdobljem odmora. Dnevno razdoblje odmora može se produžiti do redovnog tjednog razdoblja odmora ili skraćenog tjednog razdoblja odmora.

Vozač može imati najviše tri skraćena dnevna razdoblja odmora između bilo koja dva tjedna razdoblja odmora. Odstupajući od navedene odredbe čl. 8. st. 2. Uredbe (EZ) br. 561/2006, unutar 30 sati od isteka dnevnog ili tjednog razdoblja odmora, vozač koji je dio višočlane posade mora uzeti novo dnevno razdoblje odmora od najmanje devet sati. Kada vozač odluči to učiniti, dnevna razdoblja odmora i skraćena tjedna razdoblja odmora izvan sjedišta mogu se provesti u vozilu, ako ono ima pogodno mjesto za odmor svakog vozača ako je vozilo u mirovanju<sup>44</sup>.

### 3.3.2. Iznimke od primjene čl. 8. Uredbe (EZ) br. 561/2006



**ističemo...**

Odstupajući od čl. 8. Uredbe (EZ) br. 561/2006, kada vozač prati vozilo koje se prevozi trajektom ili vlakom te koristi dnevno razdoblje redovitog odmora, to se razdoblje može prekinuti najviše dva puta drugim aktivnostima koje ukupno ne traju duže od jednog sata.

Tijekom takvog redovitog dnevnog razdoblja odmora vozač ima pristup kabini ili ležaju<sup>45</sup>. Cijelo vrijeme provedeno u putovanju do mjesta preuzimanja vozila obuhvaćenog područjem primjene ove Uredbe, ili u povratku iz tog mjesta, kada vozilo nije u vozačevom prebivalištu niti u operativnom središtu poslodavca u kojemu je sjedište vozača, ne računa se kao vrijeme odmora ili stanke, osim ako vozač nije na trajektu ili vlaku i nema pristup kabini ili ležaju. Nadalje, cijelo vrijeme koje vozač provede upravljajući vozilom koje nije obuhvaćeno područjem primjene ove Uredbe, do ili od vozila obuhvaćenog područjem primjene ove Uredbe, koje nije u vozačevom prebivalištu niti u operativnom središtu poslodavca u kojemu je sjedište vozača, računa se kao drugi poslovi.

### 3.3.3. Odredbe Zakona o mobilnim radnicima o dnevnom odmoru

Sukladno čl. 11. Zakona o mobilnim radnicima, kolektivnim ugovorom i drugim ugovorima između socijalnih partnera mogu se za osobe koje obavljaju mobilnu djelatnost cestovnog prijevoza, između ostalog odrediti povoljniji uvjeti vremena vožnje, prekida vožnje, dnevnih odmora itd.) od onih propisanih zakonskim odredbama, radi zaštite njihova zdravlja i sigurnosti, vodeći računa da se time ne smanjuje opća razina zaštite radnika. Treba istaknuti kako je vrijeme dnevnog odmora mobilnih radnika podložno provjerama na cesti od strane inspekcije, sukladno čl. 33. Zakona o mobilnim radnicima.

40 Radi se o odredbi iz starog Zakona (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), koja sadržajno odgovara odredbi čl. 66. st. 4. Zakona.

41 Ibid., sada čl. 74. st. 1. Zakona.

42 Vidjeti pod 4.1.4.

43 Vidjeti pod 2.3.

44 Čl. 8. st. 8. Uredbe (EZ) br. 561/2006.

45 Čl. 9. st. 1. Uredbe (EZ) br. 561/2006.



### 3.4. Pravo na dnevni odmor radnika na pomorskim ribarskim plovilima



#### ističemo...

Punoljetni radnik na pomorskom ribarskom plovilu ima pravo na dnevni odmor od najmanje deset sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, kojeg može koristiti i na moru i na kopnu<sup>46</sup>.

Ovi sati dnevnog odmora mogu se podijeliti u najviše dva dijela, od kojih jedan mora trajati najmanje šest sati neprekidno, a vrijeme između uzastopnih razdoblja odmora ne smije prelaziti četrnaest sati.



#### ističemo...

Za razliku od punoljetnog radnika, maloljetni radnik na pomorskom ribarskom plovilu ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata<sup>47</sup>.

U slučaju da radnik na pomorskom ribarskom plovilu ne može koristiti odmor u trajanju iz navedenih odredbi čl. 11. st. 1. i 3. Pravilnika, mora mu se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora, odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, a zbog kojeg dnevni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

## 4. Pravo radnika na tjedni odmor

Pravo radnika na tjedni odmor proizlazi iz konvencija Međunarodne organizacije rada koje je sukcesijom preuzela i ratificirala RH, kao i iz Ustava RH<sup>48</sup> i pravnih propisa EU. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 14 o primjeni tjednog odmora u industrijskim poduzećima<sup>49</sup> (u nastavku teksta: Konvencija br. 14) propisuje kako svi zaposleni moraju uživati pravo na tjedni odmor, svakih sedam dana u trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata i to po mogućnosti u isto vrijeme. Vrijeme korištenja tjednog odmora mora se, ukoliko je to moguće, poklapati s danima odmora koje je utvrdila tradicija ili navike zemlje ili kraja.

Konvencija br. 14. određuje kako članica koja ju je ratificirala može dopustiti iznimku od navedenih pravila, vodeći računa o opravdanim ekonomskim i humanitarnim obzirima i po saslušanju pozvanih udruženja poslodavaca i radnika. Pri tome popis ovih iznimaka treba dostaviti Međunarodnoj organizaciji rada (u nastavku teksta: MOR). S druge strane, Konvencija MOR-a br. 106 o tjednom odmoru u trgovini i uređima (uključivo poduzeća za osobne usluge, komunikaciju, novinska poduzeća te poduzeća za priredbe i javnu razonodu, ovisno o izvaji potpisnice)<sup>50</sup> kao pravilo utvrđuje dan tjednog odmora kao i Konvencija br. 14, uz mogućnost uvođenja posebnog režima ovisno o prirodi posla ili usluga, odnosno privremenog odstupanja zbog izvanrednih okolnosti kao što su npr. viša sila, izvanredno povećanje obujma posla, kvara robe, ali uvijek uz savjetovanje s reprezentativnim predstavnicima poslodavaca i radnika.

Pravo na tjedni odmor radnika uživa i ustavnopravnu zaštitu.

46 Čl. 11. st. 1. Pravilnika.

47 Čl. 11. st. 3. Pravilnika.

48 Nar. nov., br. br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/00, 124/00-pročišćeni tekst, 28/01, 41/01-pročišćeni tekst, 55/01-ispisak, 76/10, 85/10-pročišćeni tekst i 5/14.

49 Nar. nov. – M.U. br. 6/95 od 23. svibnja 1995.

50 Nar. nov. – M.U. br. 3/02 od 22. veljače 2002.



#### ističemo...

Naime, Ustavom RH je određeno kako svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i ovog prava se ne može odreći<sup>51</sup>.

Osim toga, pravo na tjedni odmor uređeno je, kako smo naveli i u propisima EU.

Sukladno čl. 5. Direktive 2003/88/EZ, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje dvadesetčetiri sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz čl. 3. Direktive 2003/88/EZ. Međutim, ako objektivni tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od dvadesetčetiri sata. Za primjenu navedene odredbe čl. 5. Direktive 2003/88/EZ države članice mogu odrediti referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana.

### 4.1. Pravo radnika na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona



#### ističemo...

Zakonom je određeno kako radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojeg se pribraja dnevni odmor iz čl. 74. Zakona<sup>52</sup>.

To znači kako sukladno navedenoj odredbi čl. 75. st. 1. Zakona u vezi s odredbom čl. 74. Zakona, radnik ima pravo na tjedni odmor od tridesetšest sati neprekidno (24 + 12 = 36).



#### ističemo...

S druge strane, maloljetni radnik uživa veću zaštitu te ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

U slučaju da radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz navedenih odredbi čl. 75. st. 1. i 2. Zakona, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.



#### ističemo...

Iznimno, sukladno čl. 75. st. 5. Zakona, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz navedene odredbe čl. 75. st. 1. Zakona, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojeg se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

Što se tiče pitanja kojim danima se može koristiti tjedni odmor, Zakonom je jasno određeno kako tjedni odmor punoljetni i maloljetni radnik koriste nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi<sup>53</sup>. Zakonom nije propisana mogućnost da radnik koristi slobodne dane umjesto korištenja tjednog odmora.

51 Čl. 56. st. 3. Ustava RH.

52 Čl. 75. st. 1. Zakona.

53 Čl. 75. st. 3. Zakona.

#### 4.1.1. Iznimka za rukovodeće osoblje i radnike članove obitelji poslodavca fizičke osobe

Kao i u slučaju prava radnika na dnevni odmor<sup>54</sup>, na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti, ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), ne primjenjuju se, između ostalog, zakonske odredbe o tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju. U vezi definicije pojma rukovodećeg osoblja vrijedi sve što smo već naveli vezano uz zakonske iznimke uređenja prava na dnevni odmor<sup>55</sup>.

#### Primjer – uglavak iz ugovora o radu radnika člana obitelji poslodavca fizičke osobe kojim se određuje samostalnost u određivanju radnog vremena

„Čl. \_

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako Radnica ima samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, kao i samostalnost u određivanju noćnog rada te dnevnog i tjednog odmora u okvirima utvrđenim Zakonom o radu.

Na Radnicu i njen rad kod Poslodavca kao člana uže obitelji u zajedničkom kućanstvu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, razdoblju iz čl. 66. st. 8. Zakona, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru“.

#### 4.1.2. Mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom

Slično kao i kod dnevnog odmora<sup>56</sup>, iz čl. 89. st. 1. Zakona proizlazi kako u slučaju da nekim posebnim propisom nije nešto drukčije određeno, poslodavac uz pridržavanje uvjeta propisanih navedenom zakonskom odredbom, može za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene, između ostalog, zakonskih odredbi o tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor sukladno odredbama čl. 89. st. 2. i 3. Zakona, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje toga prava, i to u istim situacijama kao i u slučaju dnevnog odmora.



**ističemo...**

U navedenom slučaju, radniku se ne može odrediti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati.

Radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor<sup>57</sup>.

#### 4.1.3. Pravo smjenskih radnika na tjedni odmor

U praksi se kod organizacije radnog vremena za smjenske radnike često javlja problem nemogućnosti korištenja tjednog odmora sukladno odredbi čl. 75. st. 1. u vezi s čl. 74. Zakona, odnosno od tridesetšest sati neprekidno. Mišljenja smo kako jasan odgovor pru-

ža odredba čl. 75. st. 5. Zakona, kojom je određeno kako radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz navedene odredbe čl. 75. st. 1. Zakona, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 74. ovoga Zakona.

Međutim, primjena ove iznimke od općeg zakonskog pravila o trajanju tjednog odmora moguća je samo u iznimno opravdanim slučajevima. O tome je stav zauzelo i nadležno Ministarstvo.

*Mišljenje Ministarstva od 18. listopada 2019.*<sup>58</sup>

„Sukladno odredbama čl. 75. st. 1. Zakona, pravo radnika na tjedni odmor uređeno je u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 74. stavka 1. Zakona. Predmetnim člankom propisano je da tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Iz navedenog proizlazi da odredbe Zakona uređuju pravo na tjedni odmor radnika u neprekidnom trajanju od najmanje 36 sati.

Iznimno čl. 75. st. 5. Zakona, propisuje se izuzetak u odnosu na radnike koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ne mogu iskoristiti tjedni odmor na opisan način, pravo na tjedni odmor određuje se u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koje se ne pribraja dnevni odmor kao ostalim radnicima. Međutim, mišljenja smo da je poslodavac prije svega dužan omogućiti radniku korištenje tjednog odmora na način kako to propisuje odredba čl. 75. st. 1. Zakona. Dakle, primjena iznimke propisane st. 5. istog čl. Zakona, može biti pravilna i zakonita samo ako se odnosi na opravdane slučajeve kada zbog objektivnog razloga i izvanredne organizacije rada (primjerice, povremene izmjene redoslijeda smjena u smjenskom radu) nije moguće osigurati radniku cjeloviti tjedni odmor (najmanje 36 sati neprekidno), ali i ne ako bi se navedeno iznimno pravilo koristilo za redovito uređenje organizacije rada (radnog vremena) i poslovanja poslodavca“<sup>58</sup>.

#### 4.1.4. Pravo radnika na službenom putu na tjedni odmor

U praksi se može dogoditi da radnik u dane tjednog odmora boravi na službenom putu. U tom slučaju poslodavac može primijeniti odredbu čl. 75. st. 5. Zakona kojom je propisana iznimka od minimalnog trajanja tjednog odmora od ukupno tridesetšest sati, jer se radi o potrebi izvanredne organizacije rada te se trajanje tjednog odmora može izuzetno skratiti na dvadesetčetiri sata. U Zakonu ne postoji definicija službenog puta.

Stoga je nadležno Ministarstvo zauzelo stav kako se pod službenim putem podrazumijeva vrijeme dok radnik putuje prema konačnom odredištu službenog puta i vrijeme dok se vraća sa službenog puta te se ovo vrijeme ne uračunava se u radno vrijeme, osim u slučaju radnika koji se nalaze na radnom mjestu vozača kojima se cjelokupno vrijeme provedeno na putu uračunava u radno vrijeme. Međutim, isto tako vrijeme putovanja se ne uračunava se niti u odmore radnika pa je poslodavac dužan osigurati radniku minimalni tjedni, odnosno dnevni odmor, sukladno odredbama Zakona. U praksi to znači kako vrijeme odmora radnika, bilo da se radi o dnevnom, ili tjednom odmoru, treba računati tek od povratka radnika kući sa službenog puta.

<sup>54</sup> Vidjeti pod 3.1.2.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Vidjeti pod 3.1.3.

<sup>57</sup> Čl. 89. st. 4. Zakona.

<sup>58</sup> <https://mrosp.gov.hr/>



Mišljenje Ministarstva od 18. listopada 2019.<sup>59</sup>

„Zakonom je određen pojam radnog vremena na način da je radno vrijeme vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. U slučaju upućivanja radnika na službeni put, poslove će obavljati u nekom drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Zakonom nije definiran pojam službenog puta, odnosno vremena provedenog na službenom putu.

Međutim, uzimajući u obzir Zakonom definirane pojmove radnika i poslodavca te obveze obiju ugovornih strana u ugovornom radnom odnosu, mišljenja smo da poslodavac radniku, iako čitavo vrijeme provedeno na službenom putu, efektivno ne obavlja ugovorene poslove, njegovo radno vrijeme toga dana, bez obzira na vremensko trajanje službenog puta, određuje prema njegovom stvarno ugovorenom redovitom radnom danu. Međutim, ako bi na službenom putu, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, radnik radio duže od ugovorenog (punog ili nepunog) radnog vremena, radilo bi se o prekovremenom radu, te bi on ostvario pravo na povećanu plaću za stvarno odradene sate prekovremenog rada. Izuzetak su slučajevi kada se radi o radniku koji bi za vrijeme službenog puta obavljao svoje ugovorene poslove, kojem se tada cjelokupno vrijeme provedeno na putu uračunava u radno vrijeme (npr. vozač).

**Pri upućivanju radnika na službeni put, poslodavac bi u svakom slučaju morao voditi računa da radniku, ne uračunavajući pri tome vrijeme provedeno na putu, osigura pravo na odmore u minimalnom trajanju koje propisuje Zakon<sup>59</sup>.**

## 4.2. Odredbe KU za graditeljstvo

Sukladno čl. 29. st. 2. KU za graditeljstvo, radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 29. st. 1. KU za graditeljstvo u trajanju od dvanaest sati, što ukupno daje pravo radniku na tjedni odmor u trajanju od tridesetšest sati. Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Do sada navedene odredbe KU za graditeljstvo o tjednom odmoru istovjetne su odredbama Zakona. Međutim, KU za graditeljstvo sadrži bitno različitu odredbu od zakonske o zamjenskom tjednom odmoru.



**ističemo...**

Naime, sukladno čl. 29. st. 4. KU za graditeljstvo, u slučaju da radnik ne može koristiti odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, korištenje dana neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od dva tjedna.

## 4.3. Pravo mobilnih radnika na tjedni odmor

Kao i kod prava mobilnih radnika na dnevni odmor<sup>60</sup>, pravo mobilnih radnika na tjedni odmor u bitnome je uređeno Uredbom (EZ) br. 561/2006 odnosno AETR sporazumom, ovisno o području primje-

ne<sup>61</sup>. U nastavku dajemo prikaz odredbi Uredbe (EZ) br. 561/2006 koje se odnose na tjedni odmor mobilnih radnika. Uredbom (EZ) br. 561/2006 predviđeno je pravo vozača na tjedno razdoblje odmora.

Sukladno čl. 8. st. 6. Uredbe (EZ) br. 561/2006, u bilo koja dva uzastopna tjedna vozač uzima najmanje:

- dva redovna tjedna razdoblja odmora, ili
- jedno redovno tjedno razdoblje odmora i jedno skraćeno tjedno razdoblje odmora od najmanje dvadesetčetiri sata. Međutim, skraćeno se nadoknađuje istovjetnim razdobljem odmora koje se uzima u komadu (*en bloc*) prije isteka trećeg tjedna nakon tjedna na koji se to odnosi.



**ističemo...**

Tjedno razdoblje odmora počinje najkasnije nakon završetka šest dvadesetčetiri-satnih razdoblja od kraja prethodnog tjednog razdoblja odmora.

Svaki odmor koji se uzima kao nadoknada tjednog razdoblja skraćeno odmora pripaja se drugom razdoblju odmora od najmanje devet sati.

Kada vozač odluči to učiniti, skraćena tjedna razdoblja odmora izvan sjedišta mogu se provesti u vozilu, ako ono ima pogodno mjesto za odmor svakog vozača ako je vozilo u mirovanju. Tjedno razdoblje odmora koje se ostvaruje u dva tjedna može se ubrojiti u bilo koji od ta dva tjedna, ali ne u oba.

### 4.3.1. Odredbe Zakona o mobilnim radnicima o tjednom odmoru

Kao i kod dnevnog odmora mobilnih radnika<sup>62</sup>, Zakonom o mobilnim radnicima je određeno kako se kolektivnim ugovorom i drugim ugovorima između socijalnih partnera, za osobe koje obavljaju mobilnu djelatnost cestovnog prijevoza mogu odrediti povoljniji uvjeti, između ostalog i tjednih odmora, od onih propisanih tim zakonom, radi zaštite njihova zdravlja i sigurnosti, vodeći pri tome računa da se time ne smanjuje opća razina zaštite radnika.

## 4.4. Pravo na tjedni odmor radnika na pomorskim ribarskim plovilima

Kao i u slučaju prava radnika na stanku i na dnevni odmor, kod prava radnika na tjedni odmor Zakonom je također propisano<sup>63</sup> kako se na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju njegove odredbe o tjednom odmoru. Kako smo naveli, pravo na stanku za ovu kategoriju radnika uređeno je odredbama Pravilnika<sup>64</sup>.



**ističemo...**

Sukladno čl. 12. st. 1. Pravilnika, Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata neprekidno, a u svakom sedmodnevnom razdoblju ima pravo na odmor koji ne smije biti kraći od sedamdeset sedam sati, koji sati odmora se koriste i na moru i na kopnu.

S druge strane, maloljetni radnik na pomorskom ribarskom plovilu ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati, kao i u slučaju ostvarivanja prava na tjedni od-

<sup>61</sup> Vidjeti pod 2.3.

<sup>62</sup> Vidjeti pod 3.3.3.

<sup>63</sup> Čl. 88. st. 1. Zakona.

<sup>64</sup> Vidjeti pod 2.4.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Vidjeti pod 3.3.

mor maloljetnog radnika sukladno odredbama Zakona. U slučaju da punoljetni ili maloljetni radnik na pomorskom ribarskom plovilu ne može koristiti odmor u trajanju iz navedenih odredbi čl. 12. st. 1. i 2. Pravilnika, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

## 5. Evidencija stanke, dnevnog i tjednog odmora radnika

Pod određenim propisanim uvjetima, odmori pojedinih kategorija radnika koje obrađujemo u ovom članku, odnosno njihovo pravo na stanku, dnevni i tjedni odmor, evidentiraju se u posebne propisane evidencije. O obvezi evidentiranja odmora pojedinih kategorija radnika više navodimo u nastavku.

### 5.1. Evidencija odmora radnika sukladno Zakonu

Evidencija odmora radnika na koje se primjenjuju odredbe Zakona uređena je odredbama Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima<sup>65</sup> (u nastavku teksta: Pravilnik o evidencijama radnika).

#### 5.1.1. Evidencija vremena provedenog na stanci

Odmah treba naglasiti kako se vrijeme stanke, budući sukladno odredbi čl. 73. st. 4. Zakona ulazi u radno vrijeme, evidentira u evidenciji radnog vremena radnika kao radno vrijeme.

#### 5.1.2. Evidencija dojenja djeteta

Sukladno Pravilniku o evidencijama radnika, u matičnu evidenciju radnika se upisuje podatak o dojenju djeteta od strane majke, jer je ovaj podatak važan za stjecanje prava iz odredbi ZRRP-a.

#### 5.1.3. Evidencija o dnevnom i tjednom odmoru

Sukladno čl. 8. st. 1. Pravilnika o evidencijama radnika, evidencija o radnom vremenu radnika, između ostalog, sadrži i podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora<sup>66</sup>. Međutim, kako bi se olakšao položaj poslodavaca, odnosno kako ne bi morali u evidenciju radnog vremena radnika evidentirati i sate korištenja dnevnog i tjednog odmora, Pravilnikom o evidencijama radnika je predviđeno kako poslodavac koji vodi, odnosno koji je obvezan voditi podatke o početku i završetku rada, u evidenciji radnog vremena nije dužan evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora<sup>67</sup>.



### istićemo...

Sukladno čl. 8. st. 5. Pravilnika o evidencijama radnika, za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, poslodavac nije dužan u evidenciji radnog vremena evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora.

To zapravo znači kako se podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog vremena obavezno mora voditi samo ako:

- je tako određeno kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ugovorom o radu, ili pravilnikom o radu, ili
- ako se evidentira radno vrijeme radnika koji radi u nejednakom trajanju i rasporedu radnog vremena po danima, tjednima i mjesecima.



### istićemo...

Kao i kod evidencije o radnom vremenu radnika koji rade u sjedištu poslodavca, za radnike na izdvojenom mjestu rada, uključujući i rad radnika od kuće, kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, poslodavac nije dužan u evidenciji radnog vremena evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora.

Sukladno čl. 13. Pravilnika o evidencijama radnika, poslodavac je dužan i za radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnik određuje samostalno (kao što je radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), voditi podatke potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, a ako isti s poslodavcem nisu ugovorili samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, dužan je i za njega voditi sve podatke sukladno čl. 8. Pravilnika<sup>68</sup>.

### 5.2. Evidencija odmora mobilnih radnika

Sukladno čl. 9. st. 2. Zakona, poslodavci su dužni evidentirati radno vrijeme mobilnih radnika. Vrijeme vožnje mobilnog radnika evidentira se na tahografu. Osim toga prijevoznik je dužan u SOTAH sustav evidentirati aktivnosti vozača za razdoblje dok vozač nije upravljao vozilom. O evidenciji radnog vremena i odmorima mobilnih radnika detaljnije se navodi u navedenom stručnom članku autora<sup>69</sup>.

### 5.3. Evidencija odmora radnika na pomorskim ribarskim plovilima

Sukladno čl. 13. Pravilnika, poslodavac je dužan voditi evidenciju o dnevnom radnom vremenu i satima odmora radnika (u nastavku teksta: mjesečna evidencija), na moru i na kopnu, koja mora biti dostupna radnicima i nadležnim inspekcijskim tijelima. Podatke o dnevnom radnom vremenu i satima odmora, poslodavac je dužan unijeti u mjesečnu evidenciju o radnom vremenu i satima odmora, najkasnije u roku od četrdeset osam sati nakon pristanka i iskrcaja. Obrazac mjesečne evidencije s dnevnim podacima o radnom vremenu i satima odmora nalazi se u Prilogu 1. Pravilnika i čini njegov sastavni dio, a može se voditi i u elektroničkom obliku.

## 6. Prekršaji poslodavca

Za postupanje poslodavaca protivno odredbama propisa kojima je uređeno pravo pojedinih kategorija radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor, predviđene su novčane kazne za prekršaj.

65 Nar. nov., br. 73/17 od 26. srpnja 2017.

66 O matičnoj evidenciji radnika, evidenciji radnog vremena i odmora radnika, detaljnije u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Vođenje evidencija o radnicima u praksi”, RiPup br. 5/21, str. 140.

67 Čl. 8. st. 4. Pravilnika.

68 Vidjeti pod 3.-3.4.

69 Vidjeti pod 2.3.



## 6.1. Prekršaji određeni Zakonom

U slučaju da poslodavac protivno odredbama Zakona ne omogući radniku pravo na stanku, dnevni, ili tjedni odmor, počinio će teži prekršaj iz čl. 228. st. 1. t. 12.-14. Zakona, za koji je predviđena novčana kazna u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna za poslodavca pravnu osobu. Za isti prekršaj predviđena je novčana kazna u iznosu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu u pravnoj osobi. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnog radnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

## 6.2. Prekršaji određeni ZRRP-om

Sukladno čl. 58. st. 1. ZRRP-a, vezano uz pravo na stanku radi dojenja djeteta, korisnik iz odredbi ZRRP-a kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 do 10.000,00 kuna ako u propisanom roku ne prijavi svaku promjenu koja utječe na gubitak ili promjenu osnova za korištenje bilo kojeg prava uređenog njegovim odredbama. ZRRP-om je nadalje određeno kako će se poslodavac korisnika prava iz ZRRP-a kazniti novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 do 50.000,00 kuna ako ne osigura ili na bilo koji drugi način priječi radnici koja doji dijete onemogućiti korištenje prava iz ZRRP-a<sup>70</sup>. Odgovorna osoba poslodavca će se u ovom slučaju kazniti za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od 3.000,00 do 10.000,00 kuna.

## 6.3. Prekršaji određeni Zakonom o mobilnim radnicima

Prekršaji koji se odnose na vrijeme odmora mobilnih radnika propisani su u čl. 41., 44., 46.-47. Zakona o mobilnim radnicima. Novčane kazne predviđene ovim zakonskim odredbama kreću se u rasponu od:

- 2.000,00 do 10.000,00 kuna za pravnu osobu i fizičku osobu - obrtnika;
- 500,00 do 4.000,00 kuna za odgovornu osobu u pravnoj osobi;
- 300,00 do 3.000,00 kuna za vozača.

## 7. Zaključak

Poslodavci su dužni voditi računa o propisima kojima je uređeno pravo radnika na stanku, dnevni i tjedni odmor. Poštivanje ove obvezne osobito je važno radi visokih novčanih kazni za prekršaj koje su određene u slučaju postupanja protivno propisima. Kod odredbi Zakona kojima se uređuje pravo radnika na tjedni odmor treba naglasiti određene probleme koji se mogu pojaviti u praksi vezano uz dane korištenja tjednog odmora.

Naime, unatoč jasne zakonske odredbe iz koje proizlazi kako se tjedni odmor koristi u nedjelju, dan koji prethodi nedjelji, ili iza nje slijedi, u dijelu pravne teorije, uključujući i mišljenja nadležnih tijela, izvan sadržaja same zakonske odredbe usvaja se tumačenje kako se tjedni odmor može koristiti i drugim danima. Autor je mišljenja kako je ovakvo tumačenje odredbe čl. 75. Zakona previše ekstenzivno te izlazi izvan okvira teleološkog tumačenja zakonskih odredbi. Ovo tim više što je u starom Zakonu bila jasno naglašena mogućnost korištenja tjednog odmora i u druge dane u tjednu, koja je u sadržaju odgovarajuće odredbe čl. 74. Zakona brisana, a navedena zakonska odredba nije mijenjana kasnijim izmjenama Zakona, makar je za to postojala mogućnost.

### Literatura:

- 1) Ustav Republike Hrvatske (Nar. nov., br. br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 5/14), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 2) Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 14 o primjeni tjednog odmora u industrijskim poduzećima (Nar. nov. – M.U. br. 6/95) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 3) Konvencija MOR-a br. 106 o tjednom odmoru u trgovini i uredima (Nar. nov. – M.U. br. 3/02) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 4) Europski sporazum o radu posade na vozilima koja obavljaju međunarodne cestovne prijevoze (AETR) - (Nar. nov., M.U, br. 1/92);
- 5) Uredba (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća o usklađivanju određenog socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na cestovni promet i o izmjeni uredbi Vijeća (EEZ) br. 3821/85 i (EZ) br. 2135/98 te o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3820/85 (SL L 102, 15.03.2006.) - <https://eur-lex.europa.eu/>;
- 6) Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003.) - <https://eur-lex.europa.eu/>;
- 7) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst - [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr)
- 8) Zakon o obveznim odmorima obveznim mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu (Nar. nov., br. 75/13, 36/15 i 46/17), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 9) Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Nar. nov., br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20.), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 10) Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Nar. nov., br. 3/16 i 109/19), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 11) Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava na dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete (Nar. nov., br. 112/11) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 12) Kolektivni ugovor za graditeljstvo (Nar. nov., br. 115/15, 26/18, 93/20, 104/20 i 115/20), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 13) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13);
- 14) Prelević, B., stručni članak, „Sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme i odmori mobilnih radnika u cestovnom prijevozu“, RiPup br. 9/2019, str. 144.
- 15) Prelević, B., stručni članak „Vodenje evidencija o radnicima u praksi“, RiPup br. 5/21, str. 140.

70 Čl. 58. st. 2. ZRRP-a.