**Tumačenje broj 17/24 od 20. lipnja 2024.g.**

Stavkom 4. članka 27. Kolektivnog ugovora propisano je da godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

Zajednička komisija  nema zakonom određenu mogućnost izdavanja tumačenja zakonskih propisa pa time niti Zakona o radu.  Slijedom toga, može li radnica koja je koristila pravo na roditeljski dopust i vratila se na rad u 2024. godini, koristiti neiskorišteni godišnji odmor za 2022. godinu i za isto ostvariti pravo na regres u 2024. godini, podnositelja upita upućuje se da se s konkretnim upitom obrati Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, koje je nadležno tumačiti odredbe Zakona o radu.

**Tumačenje broj 22/24 od 30. kolovoza 2024. g.**

Člankom 27. stavkom 4. Kolektivnog ugovora određeno je da se godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, radnik može prenijeti i iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini sukladno odredbama Zakona o radu.

 Nadalje, člankom 84. stavkom 4. Zakona o radu određeno je da se godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

 Tragom navedenog, a s obzirom da su člankom 84. Zakona o radu taksativno navedene okolnosti pod kojima radnik može prenijeti godišnji odmor u sljedeću godinu (a opisano upitom ne predstavlja niti jednu navedenu okolnost), dok je člankom 82. Zakona o radu određeno da je u slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora (a opisano upitom ne predstavlja prestanak ugovora o radu), podnositelja upita upućuje se da se s konkretnim upitom obrati Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, koje je nadležno tumačiti odredbe Zakona o radu.