

Godišnji odmor prema internim aktima Hrvatskog Telekoma:

Duljina godišnjeg odmora je minimalno 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana

Broj minimalnih dana godišnjeg odmora povećava se primjenom sljedećih kriterija:

1. A. Temeljem grupa složenosti:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| ▪ 3. i 4. platni razred | 1 dan |
| ▪ 5. i 6. platni razred i iznad | 2 dana |

B. Temeljem radnog staža:

- | | |
|--|--------|
| ▪ više od 10 do 15 godina radnog staža | 2 dana |
| ▪ više od 15 godina radnog staža i iznad | 3 dana |

2. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta:

- | | |
|--|--------|
| ▪ roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju | 2 dana |
| ▪ radniku za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti | 1 dan |
| ▪ samohranom roditelju djeteta do 15 (petnaest) godina starosti | 2 dana |
| ▪ radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60% | 2 dana |
| ▪ radniku kod kojeg je utvrđena neposredna opasnost od smanjenja radne sposobnosti | 1 dan |
| ▪ radniku kojem je utvrđeno smanjenje radne sposobnosti | 2 dana |
| ▪ invalidu Domovinskog rata | 2 dana |
| ▪ radniku koji ima status branitelja Domovinskog rata | 1 dan |
| ▪ za invalidne osobe | 2 dana |

3. Temeljem uvjeta rada:

- | | |
|--|--------|
| ▪ obavljanje poslova prodaje u izravnom kontaktu s korisnicima u T-Centru | 1 dan |
| ▪ svakodnevni rad na slušalicama, uključujući i radnike unutar SMC-a | 2dana |
| ▪ rad na visini iznad 3 m za koje je po propisima o zaštiti na radu potrebna alpinistička oprema | 2 dana |
| ▪ za radnike u T-centru kojima je radno vrijeme organizirano tako da naizmjenično izmjenjuju petodnevni i šestodnevni radni tjedan | 2 dana |

U smislu određbi ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj:

- djeteta kojemu otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojemu je roditelj utvrđen, a ne živi u zajedničkom domaćinstvu
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj
- kojemu je bračni drug umro ili proglašen nestalom.

Gore navedeni kriteriji se primjenjuju kumulativno.

Za radnike s invaliditetom utvrđenim sukladno zakonu, trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od 5 tjedana (25 radnih dana), bez ograničenja u rasporedu korištenja godišnjeg odmora.

Neovisno o gore navedenim kriterijima radnik koji je roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju će imati pravo na 32 (trideset i dva) radna dana godišnjeg odmora.

Radnik koji se prvi put zapošljava, ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Ako je radnik prvi put zasnovao radni odnos u tijeku kalendarske godine, a nema 6 (šest) mjeseci radnog staža neprekidno, ostvaruje pravo na godišnji odmor u toj godini, razmjerno vremenu provedenom na radu u toj godini, ali ne manje od 2 (dva) dana za svaki mjesec proveden na radu.

Radnik koji odlazi u mirovinu i/ili radnik kojem će radni odnos prestati zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na puni godišnji odmor.

U dane godišnjeg odmora ne ubrajaju se blagdani, neradni dani te subote i nedjelje.

Radnik koji u tekućoj godini u cijelosti iskoristi broj dana svog godišnjeg odmora sukladno ovom članku imat će pravo ne raditi i dodatne dane uz naknadu plaće, a koji dani se ne ubrajaju u godišnji odmor i mogu se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine prema sljedećim kriterijima:

1. Temeljem grupa složenosti:

- | | |
|--------------------------|-------|
| ▪ 1. do 8. platni razred | 1 dan |
|--------------------------|-------|

2. Temeljem radnog staža:

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| ▪ više od 5 do 25 godina radnog staža | 1 dan |
| ▪ više od 25 godina radnog staža | 3 dana |

Poslodavac, uz savjetovanje s Radničkim vijećem, uvažavajući potrebe organizacije rada i osobne potrebe radnika, donosi plan godišnjih odmora do 31. prosinca za narednu godinu u kojem utvrđuje trajanje i raspored godišnjeg odmora.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije mjerodavne u vrijeme donošenja Odluke temeljem kojih je radniku utvrđena dužina godišnjeg odmora i vrijeme u koje će radnik koristiti godišnji odmor.

Kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik napuniti do kraja kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora dostavit će se radniku elektronskim putem, odnosno, ukoliko je to nemoguće, uručiti u pisanoj formi, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

Ako radnik zatraži, a organizacija posla to dozvoljava, radniku će se omogućiti korištenje neprekidnog godišnjeg odmora u trajanju duljem od 2 (dva) tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta godišnje na dan koji želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, ali uz obvezu da o tome najmanje 2 (dva) dana ranije obavijesti Poslodavca.

Poslodavac može prije izrade plana godišnjeg odmora izraditi popis preporučenih pojedinačnih dana i razdoblja za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije, do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno od navedenog, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.