



REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU
Ulica grada Vukovara 84

Posl.br. Pr-519/2026-7

U I M E R E P U B L I K E H R V A T S K E

P R E S U D A

Općinski radni sud u Zagrebu, po sutkinji toga suda Danijeli Marotti Andrić, u pravnoj stvari tužiteljice Slavice Filipčić Kukolj, Školska 25, Velika Mlaka, OIB: 56642773098, protiv tuženika Doma zdravlja Zagreb - Centar, Runjaninova 4, Zagreb, OIB: 00053084642, kojeg zastupaju odvjetnici iz Odvjetničkog društva Kallay & partneri d.o.o., Ilica 1A/III, Zagreb, radi poništenja odluke, nakon održane glavne javne rasprave zaključene 14. svibnja 2026., u prisutnosti tužiteljice osobno i punomoćnice tuženika Ive Jančevski, odvjetnice, 29. lipnja 2026.,

p r e s u d i o j e

I. Poništava se Odluka ravnatelja tuženika, KLASA: 106-10/24-01/012; URBROJ: 251-510-03-05-24-02 od 30. rujna 2024. i Rješenje tuženika KLASA: 006-25/24-01/017; URBROJ: 251-510-03-20-24-01 od 22. listopada 2024.

II. Odbija se u cijelosti zahtjev tuženika za naknadom parničnog troška kao neosnovan.

Obrazloženje

1. Tužiteljica u tužbi, koju je podnijela na Upravni sud u Zagrebu, i tijekom postupka tvrdi da je tuženik odbio njezin zahtjev za korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu u razdoblju od 18. listopada 2024. do 31. listopada 2024. Ističe da je u razdoblju od 3. lipnja 2024. do 3. rujna 2024. bila na kontinuiranom bolovanju, zbog čega nije bila u mogućnosti iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora za 2023. godinu do 30. lipnja 2024. Smatra da je tuženik postupio nezakonito jer joj je odbijanjem zahtjeva onemogućio korištenje stečenog prava na godišnji odmor. Predlaže sudu poništiti Odluku ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024., kao i Rješenje tuženika kojim je odbijena žalba tužiteljice na Odluku ravnatelja tuženika od 22. listopada 2024.

2. Tuženik u odgovoru na tužbu prvenstveno ističe prigovor stvarne nenadležnosti Upravnog suda u Zagrebu. Nadalje, tuženik u odgovoru na tužbu i tijekom postupka osporava tužbu i tužbeni zahtjev u cijelosti. Ističe da je člankom 84. stavcima 4. i 5. Zakona o radu propisano da se godišnji odmor koji nije korišten zbog bolesti može koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, dok je korištenje

godišnjeg odmora nakon 30. lipnja sljedeće kalendarske godine predviđeno samo za slučajeve korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju. Navodi da kod tužiteljice nisu postojale okolnosti koje bi predstavljale iznimku na osnovi koje bi ista imala zakonsko pravo dio godišnjeg odmora za 2023. godinu koristiti i nakon 30. lipnja 2024., jer i sama tužiteljica navodi da je kod nje nastupila privremena nesposobnost za rad, a za koji razlog (bolest) čl. 84. st. 4. Zakona o radu izričito propisuje prenošenje godišnjeg odmora najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Smatra da bi suprotno postupanje poslodavca predstavljalo postupanje protivno Zakonu o radu te se poziva na mišljenja nadležnog Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Slijedom navedenog predlaže odbaciti, a podredno odbiti tužbu i tužbeni zahtjev u cijelosti.

3. Povodom prigovora stvarne nenadležnosti koji je istaknuo tuženik Upravni sud u Zagrebu se rješenjem od 24. veljače 2026., oglasio stvarno nenadležnim i predmet ustupio na rješavanje ovom sudu kao stvarno i mjesno nadležnom sudu.

4. U dokaznom postupku sud je pročitao Odluku ravnatelja tuženika, KLASA: 106-10/24-01/012 od 30. rujna 2024., žalbu tužiteljice protiv navedene odluke, Rješenje tuženika KLASA: 006-25/24-01/017 od 22. listopada 2024., potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad od 3. lipnja 2024., zahtjev za prenošenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu od 6. lipnja 2024., Konvenciju broj 132 Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru, Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003., sudsku praksu Suda Europske unije te ostalu dokumentaciju koja prileži spisu.

5. Na temelju savjesne i brižljive ocjene svakog dokaza zasebno i svih dokaza zajedno primjenom čl. 8. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22, 155/23, 146/25 - dalje: ZPP) sud je utvrdio da je tužbeni zahtjev tužiteljice u cijelosti osnovan.

6. Predmet spora je zahtjev tužiteljice za poništenje odluke ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024., kojom je odbijen njezin zahtjev za korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora stečenog u 2023., kao i zahtjev za poništenje rješenja tuženika od 22. listopada 2024., kojim je odbijena njezina žalba protiv navedene odluke ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024.

7. Među strankama nije sporno da je tužiteljica radnica tuženika, da je zatražila korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. u trajanju od 10 radnih dana u razdoblju od 18. listopada 2024. do 31. listopada 2024., da je u razdoblju od 3. lipnja 2024. do 3. rujna 2024. bila privremeno nesposobna za rad, kao ni da je tuženik njezin zahtjev odbio pozivajući se na odredbu članka 84. Zakona o radu i na protek roka od 30. lipnja 2024.

8. Sporno je je li tužiteljica, unatoč isteku roka iz članka 84. stavka 4. Zakona o radu, zbog privremene nesposobnosti za rad i okolnosti konkretnog slučaja imala pravo iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora za 2023. nakon povratka na rad, odnosno jesu li osporene odluke tuženika dopuštene.

9. Iz Odluke ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024. proizlazi da je istom odbijen zahtjev tužiteljice za korištenjem neiskorištenog dijela godišnjeg odmora stečenog u 2023. u razdoblju od 18. listopada 2024. do 31. listopada 2024. U obrazloženju se poziva na čl. 84. st. 4. i 5. Zakona o radu te se ističe da obzirom je poslodavac zaprimio zahtjev za korištenje godišnjeg odmora 24. rujna 2024. te obzirom da se iznimke iz čl. 84. st. 5. Zakona o radu ne mogu primijeniti u slučaju radnice, ovdje tužiteljice, to je odbijen njen zahtjev. U uputi o pravnom lijeku je navedeno da protiv ove Odluke

radnica može podnijeti pisani zahtjev za zaštitu prava radnika Upravnom vijeću u roku od 15 dana od dana dostave Odluke.

10. Iz žalbe tužiteljice sa stranice 39 spisa proizlazi da je tužiteljica podnijela zahtjev za zaštitu prava 7. listopada 2024., dakle u danom roku od 15 dana.

11. Iz Rješenja tuženika od 22. listopada 2024. proizlazi da je pod točkom I. izreke odbijena žalba tužiteljice izjavljena protiv Odluke od 30. rujna 2024., dok je pod točkom II. utvrđeno da je postupak koji je prethodio Odluci pravilno proveden te je Odluka pravilna i na zakonu osnovana. Iz Obrazloženja proizlazi da radnica zbog privremene nesposobnosti za rad započete 3. lipnja 2024. nije iskoristila dio godišnjeg odmora stečenog u 2023. te je zatražila da joj se omogući njegovo korištenje u razdoblju od 18. listopada 2024. do 31. listopada 2024. Navedeno je da okolnosti na koje se Radnica poziva nisu propisane kao iznimke na temelju kojih bi ista imala pravo dio godišnjeg odmora iskoristiti i nakon 30. lipnja 2024. Poziva se na čl. 84. st. 4. i 5. Zakona o radu te je navedeno da citirana odredba ima u vidu dva elementa, i to kalendarsku godinu u kojoj je godišnji odmor stečen te rok do kojeg radnik taj isti godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora. S obzirom na navedeno, u konkretnom slučaju nije odlučno koliko radnih dana tijekom 2023. godine Radnica nije radila, odnosno koliko dana je u 2023. godini bila privremeno nesposobna za rad, budući da se, kako proizlazi iz citirane zakonske odredbe, neiskorišteni godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora za 2023. godinu može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja 2024. Stoga Poslodavac pri donošenju odluke nije u mogućnosti uvažiti navode Radnice iznesene u tom kontekstu i na njima temeljiti svoju odluku, a sve s obzirom da takve okolnosti ne uvažavaju ni same odredbe zakona prilikom utvrđivanja prava na prenošenja godišnjeg odmora, odnosno dijela godišnjeg odmora. Nadalje je navedeno da bi u suprotnome poslodavac podlijegao prekršajnoj odgovornosti. U uputi o pravnom lijeku je navedeno da protiv ovog Rješenja podnositelj žalbe ima pravo pokrenuti Upravni spor tužbom Upravnom sudu u Zagrebu u roku od 30 dana od dana dostave rješenja.

12. Iz stanja u spisu je razvidno da je tužiteljica na zapisniku od 22. studenog 2024. sastavljenom kod Upravnog suda u Zagrebu podnijela tužbu, dakle u danom roku od 30 dana.

13. Člankom 133. stavkom 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23, dalje: ZR) propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Stavkom 2. istoga članka propisano je da, ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. toga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

14. Slijedom navedenog, budući da je tužiteljica protiv odluke ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024. pravodobno podnijela žalbu, o kojoj je tuženik odlučio rješenjem od 22. listopada 2024. protiv kojeg je tužiteljica, sukladno uputi o pravnom lijeku, podnijela tužbu na Upravni sud u Zagrebu 22. studenoga 2024., sud utvrđuje da je tužiteljica pravodobno zatražila sudsku zaštitu povrijeđenog prava u smislu članka 133. ZR. Slijedom navedenog, nisu osnovani navodi tuženika kojima predlaže odbacivanje tužbe.

15. Člankom 84. stavkom 1. ZR-a propisano je da neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. toga Zakona radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Člankom 84. stavkom 4. ZR-a propisano je da godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg

odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, 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. Člankom 84. stavkom 5. ZR-a propisano je da, iznimno od stavka 4. toga članka, 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 mu 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.

16. Iz Potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad (stranica 14 spisa) proizlazi da je tužiteljica otvorila bolovanje te da je prvi dan nesposobnosti 3. lipnja 2024.

17. Iz zahtjeva tužiteljice za prenošenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. (stranica 17 spisa) proizlazi da je isti tužiteljica podnijela tuženiku kao svom poslodavcu 6. lipnja 2024. te moli da joj se odobri korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora od 10 radnih dana za 2023. godinu nakon povratka na rad.

18. Člankom 9. stavkom 1. Konvencije broj 132 Međunarodne organizacije rada o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana) propisano je da će se neprekidni dio plaćenog godišnjeg odmora odobriti i koristiti najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od 18 mjeseci od kraja godine za koju je nastalo pravo na godišnji odmor.

19. Člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim aspektima organizacije radnog vremena propisano je da države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, u skladu s uvjetima za stjecanje i korištenje toga prava utvrđenima nacionalnim propisima i praksom. Pravo na plaćeni godišnji odmor zajamčeno je i člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.

20. Pravo na plaćeni godišnji odmor predstavlja osobito važno načelo socijalnog prava Europske unije. Nacionalna pravila kojima se uređuju uvjeti korištenja godišnjeg odmora dopuštena su, ali njihova primjena ne smije dovesti do toga da radnik automatski izgubi pravo na plaćeni godišnji odmor ako zbog bolesti nije imao stvarnu mogućnost koristiti to pravo.

21. Sud Europske unije u presudi od 20. siječnja 2009. u spojenim predmetima Gerhard Schultz-Hoff protiv Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i dr. protiv Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, zauzeo je stajalište da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88/EZ protive nacionalne odredbe ili praksa prema kojima pravo na plaćeni godišnji odmor prestaje istekom referentnog razdoblja ili razdoblja za prijenos utvrđenog nacionalnim pravom ako je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela tog razdoblja i zbog toga nije imao stvarnu mogućnost koristiti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor.

22. U presudi od 10. rujna 2009. u predmetu Francisco Vicente Pereda protiv Madrid Movilidad SA, C-277/08, EU:C:2009:542, Sud Europske unije zauzeo je stajalište da radnik koji je na bolovanju tijekom razdoblja ranije određenog godišnjeg odmora ima pravo, na svoj zahtjev i radi stvarnog korištenja prava na godišnji odmor, koristiti taj godišnji odmor u drugom razdoblju koje se ne poklapa s razdobljem bolovanja, pa i nakon isteka referentnog razdoblja ako je to potrebno.

23. U presudi od 22. studenoga 2011. u predmetu KHS AG protiv Winfrieda Schulte, C-214/10, EU:C:2011:761, Sud Europske unije prihvatio je mogućnost da nacionalno pravo ograniči prijenos godišnjeg odmora u slučaju dugotrajne

nesposobnosti za rad, ali pod uvjetom da je razdoblje prijenosa znatno dulje od referentnog razdoblja za koje se pravo na godišnji odmor steže. Sud je pritom ocijenio da razdoblje prijenosa od 15 mjeseci ne ugrožava samu svrhu prava na plaćeni godišnji odmor.

24. U presudi od 22. rujna 2022. u spojenim predmetima XP protiv Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide i AR protiv St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, Sud Europske unije potvrdio je da pravo na plaćeni godišnji odmor predstavlja osobito važno načelo socijalnog prava Unije te da pravo na godišnji odmor stečeno prije nastupa dugotrajne nesposobnosti za rad zbog bolesti ne može prestati ako poslodavac nije pravodobno omogućio radniku ostvarivanje tog prava. Sud je pritom ponovno naglasio obvezu poslodavca da radnika stvarno stavi u položaj da može iskoristiti pravo na plaćeni godišnji odmor.

25. Slijedom navedene prakse Suda Europske unije, odredbe nacionalnog prava o roku za korištenje prenesenog godišnjeg odmora treba tumačiti i primijeniti u skladu sa svrhom prava na plaćeni godišnji odmor, a to je omogućiti radniku odmor od rada. Nacionalna pravila o roku za korištenje prenesenog godišnjeg odmora ne smiju dovesti do automatskog gubitka prava na plaćeni godišnji odmor u situaciji u kojoj radnik, zbog bolesti, nije imao stvarnu mogućnost koristiti to pravo.

26. U konkretnom slučaju tužiteljica je zahtjev za prenošenje i korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu podnijela 6. lipnja 2024., dakle prije roka od 30. lipnja 2024., u vrijeme kada je već bila privremeno nesposobna za rad. Tužiteljica je bila na bolovanju u razdoblju od 3. lipnja 2024. do 3. rujna 2024., pa zbog bolesti nije mogla iskoristiti preostali dio godišnjeg odmora za 2023. godinu do 30. lipnja 2024. Nakon povratka na rad zatražila je korištenje preostalog dijela godišnjeg odmora u listopadu 2024., odnosno u istoj kalendarskoj godini u kojoj se vratila na rad.

27. Sud stoga ne prihvaća pravno shvaćanje tuženika da je tužiteljica samim protekom roka od 30. lipnja 2024. izgubila pravo na korištenje preostalog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu. Takvo tumačenje dovelo bi do automatskog gubitka prava na godišnji odmor iako tužiteljica zbog bolesti nije imala stvarnu mogućnost koristiti navedeni odmor do 30. lipnja 2024., što nije u skladu sa svrhom prava na plaćeni godišnji odmor, Konvencijom broj 132, člankom 7. Direktive 2003/88/EZ te člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i navedenom praksom Suda Europske unije.

28. Mišljenja nadležnog ministarstva na koja se poziva tuženik nisu od utjecaja na rješavanje ove pravne stvari, budući da ta mišljenja nisu izvor prava niti mogu isključiti obvezu suda da domaće pravo tumači u skladu s pravom Europske unije i međunarodnim obvezama Republike Hrvatske. Neosnovan je i navod tuženika da bi prihvaćanje zahtjeva tužiteljice predstavljalo postupanje protivno Zakonu o radu, budući da sud u ovom postupku ne proširuje zakonsko pravo tužiteljice protivno svrsi zakona, već odredbu članka 84. ZR-a tumači u skladu s pravom Europske unije i svrhom prava na plaćeni godišnji odmor.

29. Slijedom navedenog, tuženik je tužiteljici po njezinu povratku na rad bio dužan omogućiti korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu u trajanju od 10 radnih dana. Stoga sud zaključuje da Odluka ravnatelja tuženika od 30. rujna 2024., kao i Rješenje tuženika od 22. listopada 2024., nisu dopušteni jer je tužiteljici njima neosnovano uskraćeno pravo na korištenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora za 2023. godinu. Slijedom navedenog valjalo je u cijelosti prihvatiti tužbeni zahtjev.

30. Tuženik je izgubio u sporu, pa je sukladno odredbi čl. 154. st. 1. ZPP-a u cijelosti odbijen njegov zahtjev za naknadom parničnih troškova kao neosnovan.
31. Slijedom svega navedenog, valjalo je odlučiti kao u izreci.

U Zagrebu, 29. lipnja 2026.

Sutkinja:

Danijela Marotti Andrić

UPUTA O PRAVNOM LIJEKU:

Protiv ove presude dopuštena je žalba nadležnom Županijskom sudu. Žalba se podnosi putem ovog suda u 4 primjerka, u roku od 15 dana od dana dostave prijepisa odluke.

DNA:

1. tužiteljici
2. punomoćniku tuženika

Broj zapisa: **9-3088a-01312**

Kontrolni broj: **0a711-dc0a7-037d9**

Ovaj dokument je u digitalnom obliku elektronički potpisan.

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti na sljedećoj web adresi:

<https://e-komunikacija.pravosudje.hr/provjera-vjerodostojnosti>



unosom gore navedenog broja zapisa i kontrolnog broja dokumenta.

Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta.

Ukoliko je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u digitalnom obliku, **Općinski radni sud u Zagrebu** potvrđuje vjerodostojnost dokumenta.