

Plaćeni dopust

Gordana Muraja, magistra prava

Pravo radnika na plaćeni dopust uređeno je Zakonom o radu koji daje osnovni okvir ovog prava i njegovog korištenja. Ovo je pravo dodatno razrađeno u brojnim kolektivnim ugovorima. Pregled uređenja dajemo u ovom članku.

1. Zakon o radu i plaćeni dopust

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji temeljem članka 86. Zakona o radu¹ (dalje u tekstu ZOR).

Dani za važne osobne potrebe u pravilu su dani u kojima radnik sudjeluje u važnim obiteljskim događanjima. ZOR stavkom 3. ovog članka utvrđuje krug osoba koji se smatraju članovima uže obitelji. Tako radnik ovo pravo može ostvariti ako se radi o obiteljskom događanju koje se odnosi na supružnika, srodnike po krvi u pravoj liniji i njihovim supružnicima, braću i sestre, pastorčad i posvojenike, djecu povjerena na čuvanje i odgoj ili djecu na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehu, posvojitelja i osobe koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osobu koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

2. Trajanje plaćenog dopusta po Zakonu o radu

Temeljem stavka 2. članka 86. ZORa plaćeni dopust može trajati sedam radnih dana godišnje. Ipak, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu trajanje plaćenog dopusta može se ugovoriti i drugačije.

¹ Narodne novine, br. 93/2014.

Svaki put kad u zakonu pročitamo da se neko pitanje može urediti i drugačije pitamo se i što to u praksi znači. Ako pogledamo odredbe kolektivnih ugovora, vidjet ćemo da oni sadrže odredbe koje na detaljniji način uređuju pravo na plaćeni dopust.

Ppostavlja se pitanje što se događa kad je zbroj dana na koji radnik ima pravo zbog nastupanja određenih okolnosti veći od sedam, a to se može lako dogoditi ako se neki od važnih događanja ponove tijekom godine ili se tijekom godine dogodi više različitih događanja.

Činjenica je da poslodavac kod primjene ZORa, pod pretpostavkom da nije radno pravnim aktom razradio mjerodavne odredbe ZORa, nema obvezu radniku odobriti više od 7 dana plaćenog dopusta godišnje. Isto je tako činjenica da ga u tome ZOR ne sprječava te da to u svakom trenutku može učiniti. Jasno je da preostaje dobra volja poslodavca i uvažavanje osobnih prilika radnika, a opet, ako poslodavac tu dobru volju nema, radnik nema temelj za formalni prigovor ako se neki od važnih osobnih događaja ponovi više puta.

Kao što ćemo vidjeti u izlaganju načina uređenja u kolektivnim ugovorima, neki od njih sadrže odredbu koja govori o tome što se događa kad se neki od obiteljskih događanja ponovi. I tamo gdje su navedene te odredbe ne pokrivaju sve moguće slučajeve i kombinacije.

Plaćeni dopust za darivanje krvi

Po osnovi darivanja krvi radnik može ostvariti jedan plaćeni slobodan dan koji, prema st. 5. čl. 86., i koristi na dan darivanja krvi. U ovom slučaju radi se o pravu koje kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu može biti i drugačije uređeno.

3. Naknada za dane plaćenog dopusta

Osim što članak 86. ZORa, kojim je uređen plaćeni dopust, utvrđuje da radnik ima pravo na naknadu plaće, ZOR ovdje ne govori izričito o visini naknade. Ipak, iz odredbe stavka 4. ovog članka možemo zaključiti da radnik ima pravo na naknadu koju bi dobio da je radio.

Naime, stavak 4. članka 86. ZOR propisuje da pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ostvaruje pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Iz toga slijedi da se aktima radnog prava uvjeti za plaćeni dopust za potrebe obrazovanja mogu ugovoriti i drugačije.

Za primijetiti je da su neki od zaključenih kolektivnih ugovora za javne službe, kao što možete vidjeti u prikazu koji slijedi u drugom dijelu ovog članka, razrađivali i donekle drugačije uređivali pravo na plaćeni dopust.

4. Ostala prava iz rada

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radom, razdoblja plaćenog dopust smatraju se vremenom provedenim na radu. I ovo utvrđenje st. 5. čl. 86. dodatno potvrđuje da za vrijeme korištenja plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu kao da je radio.

5. Odnos TKU prema granskim kolektivnim ugovorima

Iako nam se nekada čini da to već i vrapci na grani pjevaju, ipak nije loše podsjetiti se odnosa između odredbi Zakona o radu i zaključenog temeljnog i granskih kolektivnih ugovora.

Svi kolektivni ugovori moraju biti u skladu sa Zakonom o radu.

Sve ono što je kao temelj utvrđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i zaposlenike u javnim službama vrijedi tako kako je u TKU uređeno u svim javnim službama, ako nije drugačije utvrđeno granskim kolektivnim ugovorom.

U svim slučajevima kad granski kolektivni ugovor propisuje drugačije, primjenjuje se granski kolektivni ugovor.

Interni akti poslodavca moraju biti u skladu s granskim kolektivnim ugovorom, TKU u dijelu koji nije uređen granskim ugovorom i Zakonom o radu.

Kad postoji situacija da granski kolektivni ugovor nije zaključen, kao što je upravo slučaj s javnom službom znanosti i visokog obrazovanja, primjenjuje se TKU i interni akti poslodavca.

6. Plaćeni dopust temeljem kolektivnih ugovora

Poslodavac i radnik svoj odnos mogu urediti na različite načine. Osim ugovora o radu kojim se posebno može ugovoriti i pravo na neplaćeni dopust te način odobravanja neplaćenog dopusta, ovo pitanje može biti uređeno i pravilnikom o radu važećim kod poslodavca, ali i kolektivnim ugovorom.

U ovom ćemo dijelu dati pregled uvjeta po različitim kolektivnim ugovorima.

Upravo nam ovakva analiza i pregled daju jako dobru sliku o tome što je kolektivno ugovaranje jer vidimo kako je temelj iz ZORa dobio svoje različite izraze u različitim kolektivnim ugovorima.

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike² (dalje: KU) pravo na plaćeni dopust uređuje člancima od 31. do 35.

Plaćeni dopust za osobna događanja

Članak 31. razrađuje broj dana na koji službenik i namještenik (dalje u tekstu koristi ćemo samo izraz službenik kojim ćemo označiti oba pojma) ima pravo, a koji se razlikuje po tome koje je osobno događanje u pitanju. Tu su navedena događanja i sa svakim događanjem broj dana na koje radnik ima pravo čiji prikaz dajemo u tablici.

nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
selidba u istom mjestu	
smrt ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva	
sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	
teška bolest supružnika, djeteta ili roditelja	3 radna dana
selidba u drugo mjesto	4 radna dana
elementarne nepogode koja je neposredno zadesila službenika i namještenika	5 radnih dana
rođenje djeteta	
smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	
zaključenje braka	

Iako je ZORom utvrđeno da radnik ima pravo na sedam dana plaćenog dopusta godišnje, iz ove tablice je jasno da se može dogoditi da se neki od događaja dogode i više puta tijekom godine. KU u ovom istom članku uređuje da pravo na plaćeni dopust službenik ima za svaki smrtni slučaj i za svako dobrovoljno davanje krvi.

Zanimljiv bi bio odgovor na pitanje treba li nas to što ova odredba govori samo o smrtnim slučajevima navesti na zaključak da plaćeni dopust neće biti odobren ako se neki od događanja ponove tijekom godine? Vidjeli smo da ZOR određuje sedam dana godišnje ali ostavlja i mogućnost povoljnijeg uređenja i povoljnije primjene ovih odredbi. No tu se pojavljuje pitanje jednake primjene na sve, jer kad stignemo do toga da službeniku to može ili ne mora biti

² Narodne novine, br. 104/13., 153/13., 77/15., 71/16. i 123/16.

odobreno već smo na terenu da netko može ostvariti više prava od drugih. Zato bi bilo dobro da se ova situacija uredi i da KU sadrži odredbu koja bi se određeno izjasnila i o slučaju da se ponove neki od ostalih događaja.

Plaćeni dopust za pripremu pravosudnog i državnog stručnog ispita

U posebni članak izdvojen je plaćeni dopust za pripremu državnog stručnog ispita koji se može iskoristiti u trajanju od 7 dana, jednako za sve stručne spremlje, koji uključuju i dan polaganja ispita. U ovom istom članku nalazimo i odredbu da se za pripremu pravosudnog ispita službeniku koji nema obvezu polaganja ispita može odobriti 7 dana, a 30 dana službeniku koji je obavezan položiti ispit. Iako to u stavku 2. koji uređuje ovo pitanje nije izričito naznačeno, po analogiji sa stavkom 1. se podrazumijeva da ti dani obuhvaćaju i dan polaganja ispita.

Plaćeni dopust za školovanje, osposobljavanje i usavršavanje

KU razlikuje i stručno i opće školovanje, osposobljavanje i usavršavanje na koje je službenik upućen od strane čelnika državnog tijela te je za te potrebe moguće službeniku za svaki ispit odobriti 2 dana, a za završni rad 5 dana plaćenog dopusta. Oni službenici koji se školuju "za vlastite potrebe", odnosno koji nemaju obvezu završiti odgovarajuće školovanje za potrebe poslova koje obavljaju, također imaju pravo na plaćeni dopust, ali nešto kraći: njima se za svaki ispit po predmetu odobrava 1 dana, a za završni rad 2 dana.

Plaćeni dopust za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 34. st. 1. uređuje situaciju u kojoj službenik koristi plaćeni dopust za trajanja godišnjeg odmora. U takvom slučaju službenik se vraća na rad na dan kad bi mu i inače završio godišnji odmor, a ostatak godišnjeg odmora - dakle, dane u koje je umjesto godišnjeg odmora koristio plaćeni dopust - iskoristit će naknadno.

Situacija je drugačija ako plaćeni dopust završava nakon što bi završio godišnji odmor u kojem slučaju se službenik vraća na rad po završetku plaćenog dopusta, kako je to uređeno stavkom 2 ovog članka.

U ovom se članku ne spominje mogućnost da plaćeni dopust započne za trajanja godišnjeg odmora, a da završi nakon što bi završio godišnji odmor. No odgovarajućom primjenom stavka 1. službenik i opet nakon povratka na rad može naknadno iskoristiti dane godišnjeg odmora koje nije iskoristio.

Naknada i ostala prava iz rada

Vidjeli smo da ZOR, iako određuje da radnik ima pravo na naknadu, ne sadrži izričitu odredbu koja bi govorila o visini naknade. Zbog toga je vrlo korisno da je KU otklonio sve dvojbe jer je izriječno, u članku 35. utvrđeno da se u pogledu stjecanja prava iz službe, ili u vezi sa službom

odnosno radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju vremenom provedenim na radu. Iz toga nedvojbeno slijedi da radnik ima pravo na naknadu u visini koju bi dobio da je radio.

Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama³ (dalje u tekstu TKU) člankom 43. st. 1. utvrđuje pravo zaposlenika na plaćeni dopust i to:

nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
darivanje krvi	2 radna dana
selidba u istom mjestu	
sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	
smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	
teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u drugo mjesto	4 radna dana
elementarne nepogode	5 radnih dana
rođenje djeteta	
smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	
sklapanje braka	

I TKU u ovom članku u stavku 2. sadrži odredbu da zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

S obzirom na način na koji je postavljeno pravo na plaćeni dopust, i ovdje se pitamo što bi se dogodilo i s kojim bi argumentom zaposleniku bio osporen plaćeni dopust ako se neki od, primjerice nemilih, osobnih događanja ponovi tijekom iste kalendarske godine.

U praksi smo se već susreli s pitanjem koje se odnosi upravo na takav slučaj gdje je zaposlenici u istoj godini umro suprug i jedan od roditelja. Dakle, kad ne bi bilo ograničenja po pravilima kolektivnog ugovora ostvarila bi pravo na dva puta po 5 dana plaćenog dopusta, a uz ograničenje dobiva 2 dana manje. Upravo ovim pitanjem bavili su se neki od kolektivnih ugovora pa u njima nalazimo razradu ovog pitanja.

Stavak 3. čl. 43. TKU određuje da se u slučaju nastanka nekog od događanja u vrijeme dok zaposlenik koristi godišnji odmor, na zahtjev zaposlenika godišnji odmor prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust. Nema posebnih odredbi o tome što se događa s danima godišnjeg odmora, nesumnjivim se čini da će ih radnik iskoristiti naknadno.

Plaćeni dopust za potrebe školovanja i polaganja stručnog ispita

³ Narodne novine, br. 24/17.

U prošlom smo se broju bavili neplaćenim dopustom pa ovdje spominjemo st. 1. članka 44. jer je njima utvrđen broj dana neplaćenog dopusta koji se zaposleniku može odobriti za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja.

Isti taj broj dana može se odobriti i zaposleniku kojeg je na školovanje uputio poslodavac i to:

pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.)	2 dana
prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima	5 dana
pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi	
polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita	10 dana

Ovdje baš nije do kraja jasno zašto bi broj dana za školovanje i stručno usavršavanje zaposlenika na koje ga je uputio poslodavac bio ograničen. Ako bi se ograničenje iz ove odredbe primijenilo tako kako glasi, možemo zamisliti slučaj da seminar traje 6 dana, a da namješteniku za prisustvovanje seminarima može biti odobreno 5 dana.

No, odredba čl. 44. st. 3. propisuje da zaposlenik za školovanje na koje ga je uputio poslodavac ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. - odnosno istovjetno uvjetima za neplaćeni dopust.

Ako radnik koristi plaćeni dopust za pripremu i polaganje ispita jer je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, prema odredbi st. 4. članka 44. za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Plaćeni dopust sindikalnih povjerenika

Kao jedan od načina na koji se omogućava radnicima pravo na sindikalnu aktivnost, TKU u članku 81. sindikalnom povjereniku, odnosno članovima sindikalnog povjereništva daje pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno 10 dana godišnje koji mogu koristiti za sindikalne tečajeve, seminare, kongrese i konferencije.

Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita pripravnika

Uz sve navedeno na plaćeni dopust, prema čl. 30. TKU, ima i pripravnik za polaganje stručnog ispita i to u trajanju od najmanje:

radna mjesta III. vrste	5 radnih dana
radna mjesta II. vrste	7 radnih dana
radna mjesta I. vrste	10 radnih dana

Uz to, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kad polaže pripravnčki ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan.

Ovdje je zanimljivo uočiti da TKU za pripravnike razrađuje cijelu skalu, zavisno od toga u kojoj je vrsti radno mjesto. Za razliku od toga, za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je kao

uvjet propisan stručni ispit , prema odredbi st. 4. članka 44. za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna⁴ uopće se ne bavi temom plaćenog dopusta ni mirovanja radnog odnosa. Zaposlenicima u ustanovama kulture plaćeni dopust odobrava se na temelju TKU.

Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (dalje: KUZUOU) svojim člankom 27. u jednoj mjeri ponavlja odredbe TKU ali se u nekim stavkama i razlikuje. Ono čime ovaj kolektivni ugovor proširuje odredbe TKU ispisali smo masnim slovima.

nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
za svako darivanje krvi	2 radna dana
selidba u istom mjestu stanovanja	
sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	
smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	
teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
elementarne nepogode	5 radnih dana
rođenje djeteta	
smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika, skrbnika, staratelja i unuka	
sklapanje braka	

Stavci 2) i 3) ovog članka zapravo ponavljaju stavke 2. i 3. članka 43. TKU.

Članak 28. KUZUOU u stavcima 1) do 3) ponavlja odredbe čl. 44. TKU no stavak 4. dodatno razrađuje plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita.

Zaposlenici u osnovnoškolskim ustanovama imaju pravo na plaćeni dopust ako je za obavljanje poslova radnog mjesta kao uvjet propisan stručni ispit, stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskoga pedagoško-psihološkog obrazovanja za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 10 radnih dana. O korištenju plaćenog dopusta odlučuje poslodavac.

Odredbe članka 29. koje se odnose na polaganje stručnog ispita pripravnika glase doslovno kao i odredbe članka 30. TKU pa ne donose nikakvu razliku.

⁴ Narodne novine, broj 46/17.

Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama⁵ (dalje KUZZUSU) u članku 38. ponavlja odredbe članka 27. Kolektivnog ugovora za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama te čitatelje upućujemo da u svemu mogu primijeniti tablicu koja je objavljena u dijelu koji se odnosi na KUZZUOU.

Pitanje plaćenog dopusta za polaganje pripravnčkog ispita uređeno člankom 39. KUZZUSU također ponavlja prava koja je utvrdio čl. 30 TKU.

Razlika u odnosu na TKU u kojoj ovaj kolektivni ugovor razrađuje pravo zaposlenika upućenog na stručno usavršavanje ili osposobljavanje kao i stjecanje dopunskog pedagoško-psihološkog obrazovanja, odlukom poslodavca može dobiti pravo na plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita u trajanju najmanje 10 radnih dana godišnje, utvrđena stavkom 4. članka 30.

Zanimljivo je uočiti da ovaj kolektivni ugovor sadrži i odredbu koja dodatno ograničava pravo na plaćeni dopust time što ukupni broj dana koje zaposlenik može koristiti za sve oblike stručnog usavršavanja i polaganje stručnog ispita je do 15 dana godišnje.

Članak 40. koji uređuje pitanje dopusta za školovanje također prenosi odredbe članka 44. TKU pa ni tu ne nastaju razlike u primjeni.

Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi⁶ (dalje KUZDSS) plaćeni dopust uređuje u nekoliko članaka.

U Članku 23 nalazimo tablicu s brojem dana koje radnik može koristiti za važne osobne potrebe

nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
darivanje krvi	2 radna dana za svako darivanje
selidba u istom mjestu	2 radna dana
smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	
sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	3 radna dana
teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	5 radnih dana
selidba u drugo mjesto	
elementarne nepogode	
smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, očuha, maćehe i unuka	
rođenje djeteta	
sklapanje braka	

⁵ Narodne novine, broj 39/17.

⁶ Narodne novine, broj 32/17.

I po KUZDSS zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama. Također, ako neki od slučaja za koje radnik ima pravo na plaćeni dopust nastane dok je radnik na odmoru, prekida se korištenje godišnjeg odmora te radnik koristi plaćeni dopust.

Zaposlenik upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje prema čl. 24. KUZDSS ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnik dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita, a za polaganje završnog ispita još 5 dana. Stavak 2. ovog članka utvrđuje i obvezu poslodavca koji je zaposlenika uputio na školovanje na zaključivanje ugovora o međusobnim pravima i obvezama.

Pitanje prava na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita KUZDSS u članku 25. rješava drugačije od TKU utoliko što utvrđuje da pravo na plaćeni dopust po istim mjerilima kao i pripravnik ima i drugi stručni zaposlenik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita. Vidjeli smo u prethodnim odlomcima da TKU razlikuje prava na broj dana plaćenog dopusta pripravnika u odnosu na druge zaposlenike koji imaju obvezu polagati stručni ispit.

Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja⁷, (dalje KUZDZIZO) plaćeni dopust uređuje u članku 38. u kojem razrađuje i ponešto drugačije uređuje događaje i krug članova uže obitelji kod pitanja prava na plaćeni dopust u odnosu na TKU.

Tako se pravo na plaćeni dopust može ostvariti u sljedećim slučajevima:

nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
darivanje krvi	2 radna dana za svako darivanje
smrt brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika	2 radna dana
selidba u istom mjestu	2 radna dana
sudjelovanje u sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u drugo mjesto	4 radna dana
sklapanje braka	5 radnih dana
rođenje djeteta	5 radnih dana
smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	5 radnih dana
elementarne nepogode	5 radnih dana

I ovdje, u stavku 2., nalazimo odredbu da radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj, neovisno o broju dana koje je iskoristio tijekom godine po drugim osnovama. Pravo na plaćeni dopust može se ostvariti i za trajanja godišnjeg odmora prema stavku 3. ovog članka.

⁷ Narodne novine, broj 143/13.

KUZDZIZO u članku 39. razrađuje i pitanje plaćenog dopusta kod obavezne edukacije za potrebe poslodavca. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za potrebe usavršavanja ili obrazovanje

polaganje stručnog ispita	7 dana
polaganje specijalističkog ispita	15 dana
polaganje ispita iz uže specijalizacije	10 dana
bvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad – godišnje	7 dana
polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu	10 dana

Ovdje odmah uočavamo da su određeni samo dani, bez posebne napomene radi li se o radnim danima ili kalendarskim. No upravo to što nema posebne napomene upućuje nas na zaključak da su u pitanju radni dani, jer vidjeli smo da članak 38. jasno određuje radne dane pa po analogiji to možemo primijeniti i na ovaj članak.

Također, članak 40. jasno utvrđuje da se vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i sličnim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca i/ili radi obveznog kontinuiranog usavršavanja radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalan rad, organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra vremenom provedenim na radu.

Odredbe o dopustu za školovanje, koje nalazimo u članku 42. istovjetne su odredbama članka 44. TKU i ne donose razlike.

Pravo pripravnika na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita samo je načelno utvrđeno u ovom kolektivnom ugovoru. On se od ostalih ipak razlikuje u tome što članak 29. koji uređuje stručni ispit utvrđuje da se plaćeni dopust koristi zadnji mjesec u okviru pripravničkog staža.

Službenici i namještenici u jedinicama lokalne (regionalne) samouprave, pravo na plaćeni dopust ostvaruju u skladu s općim aktima radnog prava prema kojima su zaključili ugovor. Budući da svaka jedinica lokalne (regionalne) samouprave može imati svoj kolektivni ugovor, a neke ga i nemaju nego radne odnose zasnivaju na pravilnicima o radu, prikaz prava na neplaćeni dopust zaposlenika u JL(R)S prelazi okvire ovog članka.

Na prava **namještenika zaposlenih u ustanovama za predškolski odgoj** primjenjuju se također kolektivni ugovori koje sindikat zaključuje s osnivačem, odnosno financijerom ustanove te se i na zaposlene u ustanovama za predškolski odgoj odnosi isto ovo što smo naznačili za službenike i namještenike u jedinicama lokalne (regionalne) samouprave.