**MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNE SKRBI**

**27**

1. Na temelju točke III. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji (»Narodne novine – Međunarodni ugovori« broj 6/95), Ministarstvo rada i socijalne skrbi Republike Hrvatske objavljuje Konvenciju o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana).

2. Tekst Konvencije u izvorniku na engleskom jeziku i u prijevodu na hrvatski jezik glasi:

**Convention No. 132**

**Convention concerning Annual Holidays with Pay (Revised)**

The General Conference of the International Labour Organi­sation, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to holidays with pay, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts the twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy, the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

2. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of employed persons in respect of whose employment special problems of a substantial nature, relating to enforcement or to legislative or constitutional matters, arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.

3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression *year*in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.

2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.

3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, periods of incapacity for work resulting from sickness or injury may not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday; unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 8

1. The division of the annual holiday with pay into parts may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

Article 9

1. The uninterrupted part of the annual holiday with pay referred to in Article 8, paragraph 2, of this Convention shall be granted and taken no later than one year, and the remainder of the annual holiday with pay no later than eighteen months, from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen.

2. Any part of the annual holiday which exceeds a stated minimum may be postponed, with the consent of the employed person concerned, beyond the period specified in paragraph 1 of this Article and up to a further specified time limit.

3. The minimum and the time limit referred to in paragraph 2 of this Article shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned, or through collective bargaining, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.

2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Article 13

Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holi­day.

Article 14

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning holidays with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 15

1. Each Member may accept the obligations of this Convention separately:

(a) in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture;

(b) in respect of employed persons in agriculture.

2. Each Member shall specify in its ratification whether it accepts the obligations of the Convention in respect of the persons covered by subparagraph (a) of paragraph 1 of this Article, in respect of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article, or in respect of both.

3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph (a)of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

(a) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay Convention, 1936, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(b) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of that Convention;

(c) the coming into force of this Convention shall not close the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, to further ratification.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an Act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation should not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

**Konvencija 132**

**Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana)**

Opća konferencija Međunarodne organizacije rada koju je u Ženevi sazvalo Upravno vijeće Međunarodnog ureda rada, sa­stavši se na svom pedeset i četvrtom zasjedanju 3. lipnja 1970., i

odlučivši prihvatiti određene prijedloge u vezi s plaćenim godišnjim odmorom, a što je četvrta točka dnevnog reda zasje­danja, i

odlučivši da ovi prijedlozi dobiju oblik međunarodne konvencije,

usvaja dvadeset i četvrtog lipnja tisuću devetsto sedamdesete godine sljedeću konvenciju koja se naziva Konvencija o plaćenom odmoru (revidirana) iz 1970.:

Članak 1.

Odredbe ove Konvencije, ukoliko se i u dijelu u kojem se ne primjenjuju kroz kolektivne ugovore, arbitražne odluke, sudske presude, statutarna tijela za utvrđivanje plaća ili na drugi način koji je u skladu s nacionalnom praksom primjeren nacionalnim uvjetima, moraju se primijeniti kroz nacionalne zakone ili druge propise.

Članak 2.

1. Ova Konvencija primjenjuje se na sve zaposlene osobe, osim na pomorce.

2. Ukoliko je to potrebno, nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u zemlji mogu, nakon savjetovanja s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, gdje one postoje, poduzeti mjere kako bi se iz primjene ove Konvencije izuzele ograničene kategorije zaposlenih osoba u odnosu na čije se zaposlenje u provedbi ili vezano za ustavna ili zakonodavna pitanja javljaju posebni problemi bitne naravi.

3. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju mora, u svom prvom izvješću o primjeni Konvencije koja se podnosi na temelju članka 22. Statuta Međunarodne organizacije rada, nabrojiti sve kategorije koje su izuzete u skladu s odredbom stavka 2. ovoga članka, navodeći za to razloge, te mora u sljedećim izvješćima navesti stanje svog zakonodavstva i prakse u odnosu na izuzete kategorije, kao i u kojem opsegu su se primjenjivale ili se predlažu primjenjivati odredbe Konvencije u odnosu na te kategorije.

Članak 3.

1. Svaka osoba na koju se ova Konvencija primjenjuje ima pravo na plaćeni godišnji odmor u utvrđenom najkraćem trajanju.

2. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju mora utvrditi dužinu trajanja odmora u izjavi priloženoj uz njezinu ratifikaciju.

3. Odmor ne smije ni u kojem slučaju biti kraći od tri radna tjedna za godinu dana rada.

4. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može naknadno, u dodatnoj izjavi, obavijestiti glavnog ravnatelja Međunarodnog ureda rada da utvrđuje duže trajanje odmora od onog utvrđenog u vrijeme ratifikacije.

Članak 4.

1. Osoba čiji radni odnos u određenoj godini traje kraće vrijeme od onoga koje je potrebno za stjecanje prava na puni odmor propisan prethodnim člankom, ima, u odnosu na tu godinu, pravo na dio plaćenog odmora razmjeran dužini trajanja radnog odnosa tijekom te godine.

2. Izraz »godina« u stavku 1. ovoga članka znači kalendarsku godinu ili bilo koje drugo razdoblje istog trajanja koje utvrdi nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u određenoj državi.

Članak 5.

1. Stjecanje prava na plaćeni godišnji odmor može se uvjetovati minimalnim trajanjem radnog odnosa.

2. Dužinu takvog kvalificirajućeg razdoblja mora utvrditi nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u određenoj državi, ali ono ne smije biti duže od šest mjeseci.

3. Način na koji se izračunava dužina trajanja radnog odnosa u svrhu stjecanja prava na odmor utvrđuje nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi.

4. Pod uvjetima koje utvrdi nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi, izostanak s posla iz razloga koji su izvan kontrole dotične zaposlene osobe kao što su bolest, ozljeda ili majčinstvo smatra se dijelom vremena provedenog na radu.

Članak 6.

1. Državni i uobičajeni blagdani, bez obzira padaju li u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili ne, ne smiju se uračunavati kao dio minimalnog plaćenog godišnjeg odmora propisanog člankom 3., stavkom 3. ove Konvencije.

2. Pod uvjetima koje utvrdi nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi razdoblje nesposobnosti za rad koja nastane kao posljedica bolesti ili ozljede može se ne uračunavati kao dio minimalnog plaćenog godišnjeg odmora propisanog člankom 3., stavkom 3. ove Konvencije.

Članak 7.

1. Svaka osoba koja koristi odmor predviđen ovom Konvencijom mora primiti za cijelo razdoblje tog odmora barem svoju uobičajenu ili prosječnu plaću (uključujući gotovinsku protuvrijednost bilo kojeg dijela te plaće koji se isplaćuje u naravi, a koji nije trajna naknada koja se ostvaruje bez obzira na to je li osoba na odmoru ili nije) obračunatu na način kojeg utvrdi nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi.

2. Iznosi koji se duguju na temelju stavka 1. ovoga članka moraju se platiti dotičnoj osobi prije korištenja odmora, osim ako nije drukčije predviđeno nekim sporazumom koji se primjenjuje na tu osobu i poslodavca.

Članak 8.

1. Nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi mogu odobriti raspoređivanje plaćenog godišnjeg odmora u dijelove.

2. Jedan od dijelova mora biti u trajanju od najmanje dva radna tjedna neprekidno, osim ako nije drukčije predviđeno nekim sporazumom koji se primjenjuje na poslodavca i dotičnu zaposlenu osobu i pod uvjetom da je ta osoba na temelju dužine svog radnog odnosa stekla pravo na to razdoblje.

Članak 9.

1. Dio plaćenog godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju iz članka 8., stavka 2. ove Konvencije odobrava se i koristi najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od osamnaest mjeseci, od kraja godine u kojoj je ostvareno pravo na odmor.

2. Korištenje svakog dijela godišnjeg odmora koji je duži od navedenog minimuma može se odgoditi, uz pristanak dotične zaposlene osobe, do nekog daljnjeg utvrđenog roka nakon proteka razdoblja navedenog u stavku 1. ovoga članka.

3. Minimalno trajanje i vremenski rok na koje se odnosi stavak 2. ovoga članka mora utvrditi nadležna vlast nakon savjetovanja s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, ili se oni utvrđuju u postupku kolektivnog pregovaranja ili na drugi način u skladu s nacionalnom praksom i primjereno nacionalnim uvjetima.

Članak 10.

1. Vrijeme korištenja odmora određuje poslodavac nakon savjetovanja s dotičnom zaposlenom osobom ili njenim predstavnikom, ako to nije utvrđeno pravilnikom, kolektivnim ugovorom, arbitražnom odlukom ili na drugi način u skladu s nacionalnom praksom.

2. Prilikom utvrđivanja vremena korištenja odmora, uzet će se u obzir potrebe posla i mogućnosti odmaranja i opuštanja koje su na raspolaganju zaposlenoj osobi.

Članak 11.

Zaposlena osoba koja je navršila minimalno razdoblje provedeno na radu jednako onome razdoblju koje se može utvrditi kao uvjet na temelju članka 5., stavka 1. ove Konvencije, ima, nakon prestanka zaposlenja, pravo koristiti plaćeni odmor u trajanju razmjernom dužini razdoblja provedenog na radu za koji nije koristila takav odmor ili na nadoknadu umjesto toga, ili na protuvrijednost u obliku kredita za odmor.

Članak 12.

Svaki sporazum o odricanju prava na minimalni plaćeni godišnji odmor propisan člankom 3, stavkom 3. ove Konvencije ili o odustajanju od takvog odmora u zamjenu za naknadu ili nešto drugo primjereno nacionalnim uvjetima, ništav je ili zabranjen.

Članak 13.

Nadležna vlast ili odgovarajuće tijelo u svakoj državi mogu utvrditi posebna pravila za slučajeve kada zaposlena osoba, za vrijeme odmora, obavlja plaćenu djelatnost koja je u suprotnosti sa svrhom odmora.

Članak 14.

Kako bi se osigurala pravilna primjena i provedba propisa ili odredaba kojima se reguliraju plaćeni odmori moraju se poduzeti djelotvorne mjere, kroz inspekcijski ili drugi nadzor, primjerene načinu na koji se primjenjuju odredbe ove Konvencije.

Članak 15.

1. Svaka članica može prihvatiti obveze iz ove Konvencije odvojeno:

(a)za osobe zaposlene u gospodarskim djelatnostima, osim u poljoprivredi;

(b)za osobe zaposlene u poljoprivredi.

2. Svaka članica mora navesti u svojoj ratifikaciji prihvaća li obveze iz Konvencije u odnosu na osobe iz podstavka (a) stavka 1. ovoga članka, u odnosu na osobe iz podstavka (b) stavka 1. ovoga članka, ili u odnosu na obje skupine osoba.

3. Svaka članica koja je prilikom ratifikacije prihvatila obveze iz ove Konvencije samo u odnosu na osobe iz podstavka *(a)* stavka 1. ovoga članka ili samo u odnosu na osobe iz podstavka *(b)* stavka 1. ovoga članka može naknadno notificirati glavnom ravnatelju Međunarodnog ureda rada da prihvaća obveze iz ove Konvencije u odnosu na sve osobe na koje se Konvencija primjenjuje.

Članak 16.

Ova Konvencija revidira Konvenciju o plaćenom odmoru iz 1936. i Konvenciju o plaćenom odmoru (poljoprivreda) iz 1952., pod sljedećim uvjetima:

(a)prihvaćanje obveza iz ove Konvencije u odnosu na osobe zaposlene u gospodarskim djelatnostima, osim u poljoprivredi, od strane članice koja je stranka Konvencije o plaćenom odmoru iz 1936., *ipso iure* znači otkazivanje te konvencije;

(b)prihvaćanje obveza iz ove Konvencije u odnosu na osobe zaposlene u poljoprivredi od strane članice koja je stranka Konvencije o plaćenom odmoru (poljoprivreda) iz 1952., *ipso iure* znači otkazivanje te konvencije;

(c) stupanjem na snagu ove Konvencije ne zatvara se za daljnju ratifikaciju Konvencija o plaćenom odmoru (poljoprivreda) iz 1952.

Članak 17.

Formalne ratifikacije ove Konvencije priopćavaju se glavnom ravnatelju Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Članak 18.

1. Ova Konvencija obvezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrirane kod glavnog ravnatelja.

2. Ona stupa na snagu dvanaest mjeseci od datuma kada su kod glavnog ravnatelja registrirane ratifikacije dviju članica.

3. Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu u odnosu na svaku članicu dvanaest mjeseci nakon datuma registracije njene ratifikacije.

Članak 19.

1. Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može je otkazati nakon proteka razdoblja od deset godina od datuma kada je Konvencija stupila na snagu, aktom kojeg dostavlja glavnom ravnatelju Međunarodnog ureda rada radi registracije. Ovakav otkaz proizvodi pravni učinak godinu dana nakon datuma kad je registriran.

2. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju, i koja u roku od godine dana nakon proteka razdoblja od deset godina iz prethodnog stavka ne otkaže Konvenciju prema odredbi ovoga članka, bit će obvezana za još jedno razdoblje od deset godina, a nakon toga može otkazati Konvenciju po proteku svakog novog razdoblja od deset godina prema uvjetima predviđenim u ovome članku.

Članak 20.

1. Glavni ravnatelj Međunarodnog ureda rada notificira svim članicama Međunarodne organizacije rada registraciju svih ratifikacija ili otkaza što su mu priopćile članice Organizacije.

2. Notificirajući članicama Organizacije registraciju druge dostavljene mu ratifikacije koja je potrebna da ova Konvencija stupi na snagu, glavni ravnatelj mora upozoriti članice Organizacije na datum kada Konvencija stupa na snagu.

Članak 21.

Glavni ravnatelj Međunarodnog ureda rada priopćuje glavnom tajniku Ujedinjenih naroda radi registracije u skladu s odredbom članka 102. Povelje Ujedinjenih naroda potpune podatke o svim ratifikacijama i aktima o otkazivanju što ih je registrirao u skladu s odredbama prethodnih članaka.

Članak 22.

Kada to bude smatralo potrebnim, Upravno vijeće Međunarodnog ureda rada podnijet će Općoj konferenciji izvješće o primjeni ove Konvencije i razmotrit će potrebu uvrštavanja pitanja njene potpune ili djelomične revizije na dnevni red Konferencije.

Članak 23.

1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju, koja bi ovu Konvenciju revidirala u cijelosti ili djelomično, tada, ako se novom konvencijom ne odredi drukčije:

(a)ratifikacija nove revidirajuće konvencije od strane članice *ipso iure* znači otkazivanje ove Konvencije bez obzira na odredbu članka 12., ako, i kada nova revidirajuća konvencija stupi na snagu;

(b)od datuma kada nova revidirajuća konvencija stupi na snagu, ova Konvencija prestaje biti otvorena za ratifikaciju članicama.

2. Ova Konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, a koje nisu ratificirale revidirajuću konvenciju.

Članak 24.

Engleski i francuski tekst ove Konvencije jednako su vjerodostojni.