

The background is a solid light pink color. Overlaid on this are several thick, expressive blue brushstrokes that curve and flow across the page. The main title is written in a large, bold, yellow sans-serif font, with the word 'Imam' on the top line and 'pravo' on the bottom line.

# Imam pravo

**priručnik o pravima trudnica,  
roditelja i roditelja**

*ISBN 978-953-55947-9-6*



*Iva Čatipović  
Lana Kučer*

# **Imam pravo**

**priručnik o pravima trudnica, roditelja i roditelja**



*SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava  
Rijeka, 2023.*



## *Dragi roditelji,*

*Pred Vama se nalazi informativni priručnik čiji je cilj da Vam pomogne pronaći odgovore na najčešća pitanja koja se vezano uz roditeljne i roditeljske potpore i radna prava roditelja javljaju u praksi.*

*Tematika kojom se priručnik bavi, odnosno propisi koje obrađuje, iznimno su složeni. Mi smo se potrudile da prava koja Vam pripadaju prikazemo na najjednostavniji mogući način te se nadamo da smo u tome barem djelomično uspjele. No, molimo Vas da uzmete u obzir da su neka pojašnjenja pojednostavljena i da je ovaj priručnik samo informativne naravi. Ukoliko imate konkretno pitanje uz neko od prava o kojem odlučuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, upućujemo Vas da se svakako o konkretnom slučaju savjetujete izravno s njima. Ukoliko Vam u tome treba pomoć, slobodno nam se obratite kako bismo Vam dali detaljnije upute. Dostupni smo putem telefona na: 051/211-888 ili e-mail adrese: [pomoc@sos-rijeka.org](mailto:pomoc@sos-rijeka.org)*

*Također, važno je napomenuti da prava navedena u ovom priručniku predstavljaju minimum prava koje zakon jamči za roditelje – moguće je da je za zaposlene roditelje (nekim na njih primjenjivim kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, pravilnikom o radu ili drugim izvorom prava) ugovoren veći i povoljniji opseg prava.*

*Važno je i da imate na umu da su financijski iznosi koji se spominju u ovom priručniku podložni promjenama – oni se određuju na temelju proračunske ili neke druge osnovice koja se može promijeniti.*

*Priručnik je izrađen u sklopu projekta „SNAŽNE – aktivna podrška jednoroditeljskim obiteljima“, koji financira Središnji državni ured za demografiju i mlade.*

*Nadamo se da ćete u ovom priručniku pronaći korisne informacije i odgovore na pitanja koja Vas zanimaju, a slobodno je podijelite i s Vašim bližnjima - važno je da što više roditelja bude upoznato sa svojim pravima!*

# Sadržaj

<b>Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama</b> . . . . .	<b>5</b>
Prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja . . . . .	7
Važna prava za vrijeme trudnoće . . . . .	7
Pravo na plaćeno bolovanje zbog komplikacija u trudnoći . . . . .	7
Slobodan radni dan za prenatalni pregled . . . . .	10
Važna prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja vezana uz rođenje djeteta i roditeljstvo . . . . .	11
a) Rodiljni dopust . . . . .	11
b) Očinski dopust . . . . .	13
c) Roditeljski dopust . . . . .	14
d) Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena . . . . .	15
e) Rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta . . . . .	17
f) Stanka za dojenje . . . . .	17
g) Dopust trudne radnice/dopust radnice koja je rodila/dopust radnice koja doji dijete . . . . .	18
a) Dopust ili rad s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju . . . . .	19
i) Mirovanje radnog odnosa do 3. godine života djeteta . . . . .	22
j) Dopust za slučaj smrti djeteta . . . . .	22
k) Pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete . . . . .	23
Prava roditelja koji ostvaruju drugi dohodak, roditelja poljoprivrednika i nezaposlenih roditelja . . . . .	24
Prava roditelja izvan sustava rada . . . . .	25
Postupak ostvarivanja prava iz ZRRP-a . . . . .	26
<b>Prava iz Zakona o radu</b> . . . . .	<b>29</b>
Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu . . . . .	29
Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete . . . . .	29
Pretpostavka rada u punom radnom vremenu . . . . .	29
Zabrana otkaza . . . . .	29
Pravo radnika/radnice da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu . . . . .	30
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove . . . . .	31
Radno vrijeme, raspored radnog vremena i prekovremeni rad . . . . .	31
Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu . . . . .	33
Godišnji odmor . . . . .	34
Plaćeni dopust . . . . .	36
Neplaćeni dopust i odsutnost s posla . . . . .	36
Ostali rodni aspekti pri zasnivanju i prekidu radnog odnosa . . . . .	37
Postupak zaštite prava . . . . .	40
Postupak zaštite prava iz radnog odnosa . . . . .	40
Zaštita dostojanstva radnika_ca . . . . .	40
<b>Važni kontakti</b> . . . . .	<b>42</b>
<b>Popis literature</b> . . . . .	<b>43</b>
<b>Lista kratica</b> . . . . .	<b>43</b>

# Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama

Ovaj priručnik nosi naslov 'Prava trudnica, roditelja i roditelja', ali prava o kojima se u njemu piše odnose se, osim na (biološke) oca i majku djeteta, i na druge osobe koje na temelju odluke nadležnog tijela ostvaruju roditeljsku skrb, na posvojitelje djeteta, skrbnike, udomitelje ili druge fizičke osobe kojima je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na svakodnevnu skrb. Na te osobe se prava primjenjuju pod uvjetima i na način utvrđen primjenjivim propisima (u ovom slučaju, misli se prvenstveno na Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama: dalje u tekstu skraćeno ZRRP), a taj način neće nužno biti identičan načinu na koji prava mogu koristiti (biološki) otac i majka djeteta.

U ovom priručniku nismo u mogućnosti posebno se baviti pravima osoba koje nisu (biološki) otac i majka djeteta, ali smo vam ipak željeli skrenuti pozornost na okolnost da i druge kategorija osoba koje na različite načine skrbe o djeci mogu na osnovi te skrbi imati određena prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora. U slučaju da pripadate nekoj od spomenutih kategorija, uputili bismo vas da se o svojim pravima informirate izravno obraćanjem Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (dalje u tekstu: HZZO ili Zavod).

Prava iz Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama primjenjuju se pod jednakim uvjetima na roditelje u bračnoj i izvanbračnoj zajednici kao i na roditelje ili njima izjednačene osobe koje se brinu o djetetu, a koje se ne nalaze u bračnoj ili izvanbračnoj zajednici.





Što se tiče (bioloških) roditelja djeteta, a čijim pravima će se ovaj priručnik ponajprije baviti, koja će im prava pripadati ovisi prvenstveno o njihovom radnopravnom statusu. Svaki od roditelja pripada u jednu od sljedeće tri kategorije:

1. Zaposleni i samozaposleni roditelji<sup>1</sup>
2. Roditelji koji ostvaruju drugi dohodak, roditelji poljoprivrednici i nezaposleni roditelji<sup>2</sup>
3. Roditelji izvan sustava rada<sup>3</sup>

Ponekad 'na prvu' nije jednostavno zaključiti kojoj kategoriji pripadate – u slučaju dvojbe, konzultirajte pojašnjenja u bilješkama (fusnotama) uz svaku od navedenih kategorija.

## Prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja

1        Prema čl. 8. st. 1. točkama 1. i 2. ZRRP-a, zaposlenim osobama smatraju se:

a) osobe u radnom odnosu, službenici i namještenici i s njima prema posebnom propisu izjednačene osobe zaposlene na državnom području Republike Hrvatske

b) osobe s prebivalištem, odobrenim stalnim boravkom ili dugotrajnim boravištem u RH zaposlene u inozemstvu kod stranog poslodavca koje nemaju zdravstveno osiguranje stranog nositelja zdravstvenog osiguranja, odnosno koje nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na način kako je to određeno međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju i propisima Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

Zaposlenim roditeljem smatra se i roditelj, odnosno s njim izjednačena osoba, koji je:

- izabran ili imenovan na dužnosti u tijelima državne vlasti ili u tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, ako za taj rad prima plaću i ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju

- član uprave odnosno izvršni direktor trgovačkog društva, likvidator ili upravitelj zadruge, ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju

- osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa odnosno koja se stručno osposobljava za rad uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja sukladno posebnom propisu, i koja po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju

- roditelj njegovatelj odnosno njegovatelj sukladno zakonu kojim se uređuje socijalna skrb, koji po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju

- osoba koja pruža njegu i pomoć hrvatskom ratnom vojnom invalidu iz Domovinskog rata te po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju.

Samozaposlenim roditeljima smatraju se:

a) osobe koje na području RH obavljaju gospodarsku djelatnost obrta i s obrtom izjednačene djelatnosti

b) osobe koje samostalno u obliku slobodnog zanimanja obavljaju profesionalnu djelatnost te osobe koje u Republici Hrvatskoj obavljaju djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje, ako su obveznici poreza na dohodak ili poreza na dobit, a nisu osigurane po osnovi rada ili kao korisnici prava na mirovinu

c) osobe koje obavljaju poljoprivrednu djelatnost kao jedino ili glavno zanimanje, a upisane su u upisnik obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva u svojstvu nositelja ili člana obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva, a nisu osigurane po osnovi rada ili kao korisnici prava na mirovinu ili se nalaze na redovitom školovanju

d) svećenike i druge službenike vjerske zajednice, koja je upisana u evidenciju vjerskih zajednica koju vodi nadležno državno tijelo, ako nisu osigurani po osnovi rada

2        U ovu kategoriju, dakle, pripadaju osobe koje:

- ostvaruju drugi dohodak na koji su plaćeni doprinosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja te koji je s te osnove stekao status osiguranika u obveznom zdravstvenom osiguranju

- poljoprivrednici koji u RH obavlja djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje ako su vlasnik, posjednik ili zakupac odnosno ako poljoprivrednu djelatnost obavlja u obliku samooskrbnog poljoprivrednog gospodarstva te ako je s te osnove stekao status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju, a nije obveznik poreza na dohodak ili poreza na dobit i nije zdravstveno osiguran po osnovi rada ili kao korisnik prava na mirovinu

-osobe koje u skladu s propisima o tržištu rada ima priznat status nezaposlene osobe

3        U ovu kategoriju pripadaju osobe koje su korisnici mirovine, korisnici prava na profesionalnu rehabilitaciju ili korisnici prava na invalidsku mirovinu zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti odnosno zbog profesionalne nesposobnosti za rad prema propisima o mirovinskom osiguranju RH ili osoba koja se prema propisima o socijalnoj skrbi ne smatra sposobnom za rad ili se prema drugim propisima smatra uzdržavanom osobom ili je redoviti učenik odnosno redoviti student ili korisnik koji nema uvjete za ostvarenje statusa korisnika iz prethodne dvije kategorije, a ima priznat status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju.

## Važna prava za vrijeme trudnoće

### Pravo na plaćeno bolovanje zbog komplikacija u trudnoći

Ukoliko se dobro osjećaju i trudnoća je urednog tijeka, zaposlene i samozaposlene trudnice mogu raditi sve do 28 dana prije očekivanog datuma poroda. Očekivani datum poroda određuje izabrani ginekolog iz obveznog zdravstvenog osiguranja. Ukoliko postoji razlog za privremenu nesposobnost za rad (u razgovornom jeziku poznatiju kao "bolovanje" ili "komplikacije"), zaposlene i samozaposlene trudnice mogu ostvariti pravo na plaćeno bolovanje.

Koliku će naknadu trudnica za vrijeme bolovanja primiti, ovisi o nekoliko uvjeta:

#### 1. Prethodno osiguranje

Bitno je imate li u trenutku kada otvarate bolovanje staž osiguranja od najmanje:

- 9 mjeseci neprekidno ili
- 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine.<sup>4</sup>

Ako ste u radnom odnosu ili ste samozaposleni, a ne ispunjavate navedeni uvjet prethodnog staža osiguranja, svejedno ćete imati pravo na plaćeno bolovanje – ali, naknada će Vam biti znatno manja: ona će za puno radno vrijeme iznositi 25% od proračunske osnovice za puno radno vrijeme, odnosno 110,35 EUR/831,50 kuna mjesečno.<sup>5</sup>

#### 2. Osnovica za izračun naknade

Ako ispunjavate gore opisani uvjet prethodnog osiguranja, onda će se Vaša naknada za bolovanje će se u pravilu određivati na temelju osnovice za izračun naknade.

#### a) ZAPOSLENI RODITELJI

Osnovica za naknadu plaće za zaposlene roditelje je ustvari njihova prosječna plaća. Dakle, osnovica se izračunava na temelju prosjeka 6 zadnjih plaća koje su Vam isplaćene u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem otvarate bolovanje. Primjerice, ako bolovanje otvarate u prosincu, u obzir će se uzimati plaće koju su Vam isplaćene u lipnju, srpnju, kolovozu, rujnu, listopadu i studenom. Njihov prosjek činit će Vašu osnovicu za naknadu plaće. Pod prosjekom se podrazumijeva iznos dobiven na način da se zbroj isplaćenih redovnih plaća podijeli s brojem sati rada za koje je isplaćena.<sup>6</sup>

Važno je još pojasniti i što se sve smatra plaćom, odnosno koja će Vam se sve primanja uzimati u obzir prilikom određivanja osnovice za naknadu plaće. To je svakako Vaša redovita mjesečna plaća, ali i naknada plaće isplaćena za vrijeme odsutnosti s rada, odnosno za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i privremene nesposobnosti, koja se isplaćuje na teret pravne ili fizičke osobe kod

4 Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23 dalje u tekstu: ZOZO) u čl. 56. st. 1. i 2. propisuje kao uvjet za isplatu „pune“ naknade plaće da prije dana nastanka osiguranog slučaja na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće osoba ima ostvaren staž osiguranja u Zavodu na temelju radnog odnosa, obavljanja gospodarske djelatnosti ili obavljanja profesionalne djelatnosti samostalno u obliku zanimanja, odnosno na temelju primanja naknade plaće nakon prestanka radnog odnosa, odnosno prestanka obavljanja djelatnosti osobnim radom ostvarene prema ovom Zakonu od najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine (prethodno osiguranje), ako posebnim zakonom nije drukčije utvrđeno. U prethodno osiguranje ubraja se i zdravstveno osiguranje ostvareno na temelju mandata zastupnika u Europskom parlamentu, odnosno radnog odnosa u institucijama, tijelima, uredima i agencijama Europske unije koje zapošljavaju dužnosnike i privremene ili ugovorne službenike radnog odnosa.

5 Proračunska osnovica određuje se svake godine Zakonom o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske. Za 2023. godinu iznosi 441,44 EUR.

6 Čl. 73. st. 2. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (Narodne novine, broj br. 49/14, 51/14, 123/16, 11/15, 17/15, 129/17, 9/21, 90/22, 147/22, 156/22).



koje ste zaposleni.

***Ukoliko ostvarujete druge dohotke, primjerice na temelju ugovora o djelu ili autorskog ugovora, i ti iznosi se mogu uzeti u obzir pri izračunu Vaše osnovice. Na taj način, oni mogu uvećati osnovicu pa posljedično i naknadu koju ćete primati. No, postojanje drugih dohodaka morate sami posebno naglasiti HZZO-u, kako bi ih mogli uzeti u obzir.***

No, što ako Vam u posljednjih 6 mjeseci koji prethode mjesecu otvaranja bolovanja nije isplaćeno 6 plaća, nego manje pa nije niti moguće izračunati osnovicu na ranije opisani način? Možda Vam je trenutno teško zamisliti situaciju u kojoj bi to bilo moguće, ali u praksi se ustvari može dosta lako dogoditi:

**Primjer 1:** Trudnica 1. prosinca treba otvoriti komplikacije. U posljednje 2 godine ima 14 mjeseci prethodnog osiguranja (dakle, ispunjava uvjet prethodnog staža osiguranja), ali kod sadašnjeg poslodavca zaposlila se tek 1. rujna. To znači da su joj do trenutka kada otvara bolovanje, 1. prosinca, od tog poslodavca kod kojeg je sada zaposlena isplaćene 2 plaće – jedna za rujna (isplaćena u listopadu) i jedna za listopad (isplaćena u studenom). Prije rujna više mjeseci bila je bez posla te su ustvari ove dvije plaće (za rujna i listopad) jedine plaće koje su joj isplaćene u 6 mjeseci prije mjeseca u kojem otvara bolovanje.

**Primjer 2:** Trudnica 1. prosinca treba otvoriti komplikacije. Ali, zadnjih 6 mjeseci je na roditeljskom dopustu za prethodno dijete i nema nijednu isplaćenu plaću u tom razdoblju. Podsjećamo, novčana naknada koja se prima za vrijeme roditeljskog dopusta ne smatra se plaćom.

Ukoliko Vam je u zadnjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem otvarate komplikacije isplaćena samo 1 ili nijedna plaća, naknada će Vam se isplatiti najviše u iznosu koji se određuje prema najnižoj osnovici prema kojoj se obračunavaju i plaćaju doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje (važeće za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio osigurani slučaj, umanjene za doprinose iz osnovice, porez i prirez).<sup>8</sup> Sukladno trenutno važećim iznosima za obračun doprinosa, a kada se od osnovice oduzmu doprinosi, prirez i porez, naknada bi iznosila oko 415EUR/cca 3.130 kuna. Ovakvo bi bilo rješenje situacije trudnice iz 2. primjera.

Ako je pak u zadnjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem otvarate komplikacije isplaćeno manje od 6, ali više od 1 plaće (drugim riječima, ako su Vam isplaćene barem dvije plaće), osnovica za naknadu određuje se od svote tih isplaćenih plaća, dakle prema njihovom prosjeku. Takva bi bila situacija trudnice iz 1. primjera. Takvo je rješenje ipak znatno povoljnije od onoga u kojem u trenutku otvaranja bolovanja imate samo jednu ili niti jednu isplatu plaće.

***Što ako vam tijekom trajanja bolovanja/komplikacija prestane radni odnos ili ako samozaposleni roditelj prestane obavljati djelatnost osobnim radom?***

Iako su trudnice u pravilu zaštićene od otkaza, prestanak radnog odnosa je iznimno ipak moguć i

7 Vidi čl. 54. st. 4 ZOZO.

8 Vidi čl. 73. st. 3. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obvezno zdravstvenog osiguranja:

„Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako osiguraniku nije isplaćena niti jedna plaća, odnosno ako je isplaćena samo jedna plaća u propisanom šestomjesečnom razdoblju, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka osiguranog slučaja na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, odnosno plaća pripadajuća prema ugovoru o radu, drugom ugovoru ili pojedinačnom aktu. Tako utvrđena osnovica za naknadu plaće, kada se naknada plaće isplaćuje na teret sredstava Zavoda, ne može biti viša od propisane najniže osnovice osiguranja koja služi za obračunavanje i plaćanje doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio osigurani slučaj, umanjene za doprinose iz osnovice, porez i prirez.“

Najniža osnovica osiguranja koja služi za obračun doprinosa za 2023. godinu iznosi 519,53 eura (sukladno čl. 3. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. godinu, Narodne Novine broj 1/2023)

dopušten (npr. otkaz prilikom likvidacije poslodavca pravne osobe ili prestanak radnog odnosa smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra). Također, radni odnos može vam prestati ukoliko ste zaposleni na određeno vrijeme, a tijekom komplikacija istekne vrijeme na koje je ugovor bio sklopljen.

Zakon<sup>9</sup> roditelje za takve slučajeve dodatno štiti propisujući da će vam pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad pripadati i nakon prestanka radnog odnosa, odnosno obavljanja djelatnosti osobnim radom do isteka korištenja tog prava.

## **B) SAMOZAPOSLjeni RODITELJI**

Za njih, osnovica za naknadu plaće jest mjesečna osnovica osiguranja za obračun i uplatu doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje za posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio osigurani slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, umanjena za zakonom propisane obvezne doprinose, poreze i prireze. Jednostavnije rečeno, za samozaposlene roditelje osnovica za naknadu plaće se određuje prema prosječnoj osnovici prema kojoj plaćaju doprinosa za zdravstveno osiguranje (s time što se ta osnovica umanjuje za doprinose iz plaće (doprinosi za I. i II. stup mirovinskog osiguranja) te za poreze i prireze).

Pod prosječnom osnovicom osiguranja podrazumijeva se osnovica dobivena na način da se zbroj osnovica osiguranja važećih u šestomjesečnom razdoblju podijeli sa zbrojem radnih dana za koje su te osnovice propisane. Osigurniku u ovom slučaju naknada plaće pripada za radne dane u tjednu, a obračunava se kao prosječna dnevna naknada. Pritom tjedan ima šest radnih dana.

Ako osigurani nije bio obvezno zdravstveno osiguran po istoj osnovici šest mjeseci, za utvrđivanje osnovice za naknadu plaće uzima se prosječna osnovica osiguranja na koju je bio prijavljen u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca nastanka osiguranog slučaja osnovom kojeg stječe pravo na naknadu plaće.

Ako nije bio obvezno zdravstveno osiguran najmanje dva mjeseca prema osnovici osiguranja, kao osnovica za naknadu uzima se najniža osnovica osiguranja koja služi za obračunavanje i plaćanje doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio osigurani slučaj, umanjena za doprinose iz osnovice, porez i prirez.

## **POLOŽAJ PAUŠALNIH OBRtNIKA**

*Tzv. 'paušalni obrtnici', koji plaćaju najniže doprinose, posljedično imaju i vrlo niske naknade. Naime, za 2023. godinu njima je osnovica za plaćanje doprinosa određena u iznosu od 546,87 EUR. Kada od toga oduzmemo doprinose iz plaće, poreze i prireze, dolazimo do iznosa od cca 437EUR, odnosno nešto manje od 3.399 kn. Dakle, neovisno o prosječnim prihodima, naknada će im se određivati na ovakav način.*

*Ovakvo je rješenje, odnosno način određivanja osnovice (a posljedično i visine naknade za vrijeme bolovanja, ali i drugih naknada iz sustava roditeljskih i roditeljskim potpora) financijski*

9 Radi se o čl. 51. st. 3. ZOZO-a, koji propisuje da će roditeljima kojima radni odnos/obavljanje djelatnosti osobnim radom prestane za vrijeme:

- privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti i komplikacija u vezi s trudnoćom i porodom
- korištenja prava na roditeljski dopust i prava na rad u polovici punoga radnog vremena (iz članka 39. točke 7. ZOZO)
- te prava na dopust za slučaj smrti djeteta (iz članka 39. točke 8. ovoga ZOZO)

naknada za korištenje navedenih prava pripadati i nakon prestanka radnog odnosa/obavljanja djelatnosti sve do isteka korištenja jednog od navedenih prava.

Dakle, ovo se ne odnosi samo na trudnice kojima radni odnos/djelatnost prestanu za vrijeme trudnoće, nego i za roditelje kojima bi se to dogodilo za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, prava na rad s polovicom radnog vremena ili prava na dopust za slučaj smrti djeteta.

No, navedeno 'produljenje' prava odnosi se samo na to (jedno) pravo, ako ga koristite u trenutku prestanka radnog odnosa - a ne i na prava koja nakon njega slijede (npr. ako koristite pravo na plaćeno bolovanje/komplikacije kao zaposlena trudnica i radni odnos Vam prestane za vrijeme korištenja tog prava, ova zakonska odredba omogućuje Vam da unatoč prestanku radnog odnosa nastavite koristiti komplikacije kao zaposlena osoba, no po završetku komplikacija nećete moći koristiti roditeljski dopust kao zaposlena osoba, već ćete prava koja za roditelje slijede po rođenju djeteta koristiti kao nezaposlena osoba).

*vrlo nepovoljan, odnosno za mnoge obrtnike i obrtnice predstavlja značajan 'pad' u odnosu na uobičajenu/prosječnu mjesečnu zaradu.*

Tablica 1. – skraćeni prikaz načina izračuna osnovice za izračun naknada zaposlenih i samozaposlenih roditelja

		OSNOVICA SE ODREĐUJE NA TEMELJU...	
		pojednostavljeno rečeno	potpunije rečeno
ZAPOSLENI	6-mjesečne prosječne plaće		prosječnog iznosa plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci <u>prije</u> mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg otvarate bolovanje (i stječete pravo na naknadu plaće)
	6-mjesečne prosječne osnovice za plaćanje doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje		mjesečne osnovice za obračun i uplatu doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje za posljednjih šest mjeseci <u>prije</u> mjeseca u kojem je nastupio osigurani slučaj na osnovi kojeg otvarate bolovanje (i stječete pravo na naknadu plaće), s tim što se od te osnovice za uplatu doprinosa oduzimaju doprinosi iz plaće (doprinosi za mirovinsko osiguranje) te porez i prirez.
SAMOZAPOSLENI			

### 3. Postojanje limita

U slučaju komplikacija u trudnoći, trudnice imaju pravo na naknadu u iznosu 100% od osnovice za izračun naknade.

Naknada je limitirana i ne može iznositi više od **565 EUR/4.257,28 kuna**, za puno radno vrijeme.<sup>10</sup>

Dakle, ako je vaša prosječna plaća bila niža od 565 EUR, dobivat ćete iznos naknade sukladno iznosu svoje osnovice. Ali, ako je Vaša osnovica viša od 565 EUR, nećete dobiti taj iznos nego 565 EUR jer je to iznos na koji na naknada limitirana (ograničena), odnosno to je maksimalni iznos koji je moguće dobiti.

Navedenu naknadu obračunava i isplaćuje Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO) od prvog dana privremene nesposobnosti za rad, na teret svojih sredstava.

### *Slobodan radni dan za prenatalni pregled*

Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda. U dogovoru s poslodavcem, moguće je taj slobodan dan koristiti i na način da pripadajuće

<sup>10</sup> ZOZO u čl. 55. st. 3. propisuje da je u ovom slučaju najviši mjesečni iznos naknade plaće za puno radno vrijeme iznos proračunske osnovice uvećane za 28%, odnosno 565EUR/4.257,28 kuna.

sate radnog dana rasporedite i koristite višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca (npr. ako radni dan traje 8 sati, umjesto da budete zbog pregleda odsutni cijeli jedan radni dan, možete se dogovoriti i da budete odsutni 2 puta u toku mjeseca po 4 sati).

Trudnica je dužna svom poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje ovog prava (slobodnog dana) dva radna dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled. Na njegov zahtjev, dužna mu je dostaviti dokaz o toj činjenici.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled smatra se vremenom provedenim na radu, što znači da Vam tako treba biti i plaćen.

Navedeno pravo na odgovarajući način odnosi se i na samozaposlenu trudnicu.

***Postoje i različita druga prava, no ona (za razliku od do sada obrađenih prava) nisu primjenjiva isključivo na trudnice) već i na žene koje su već rodile/na roditelje. Stoga ćemo njih obraditi u sljedećem poglavlju.***

## **Važna prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja vezana uz rođenje djeteta i roditeljstvo**

ZRRP za zaposlene i samozaposlene roditelje propisuje mogućnost korištenja sljedećih prava:

- a) roditeljski dopust
- b) očinski dopust
- c) roditeljski dopust
- d) rad s polovicom punog radnog vremena
- e) rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta
- f) stanka za dojenje djeteta
- g) dopust trudne radnice/dopust radnice koja je rodila/dopust radnice koja doji dijete
- h) dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama
- i) mirovanje radnog odnosa odnosno djelatnosti na temelju koje je stekao status osiguranika do treće godine života djeteta.
- j) dopust za slučaj smrti djeteta

Vežano uz rođenje djeteta, odnosno uz korištenje gore navedenih prava<sup>11</sup> imate pravo primiti i:

- a) naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu
- b) jednokratnu novčanu pomoć za novorođenče

Osim toga, zaposleni i samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja navedenih prava (osim za vrijeme korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života) ima prava iz obveznoga mirovinskog osiguranja i pravo na plaćene doprinose prema posebnim propisima.<sup>12</sup>

Krenimo redom pojasniti svako od navedenih prava:

### ***a) Rodiljski dopust***

Rodiljski dopust u pravilu započinje 28 dana prije očekivanog termina poroda. Dan očekivanog termina poroda utvrđuje izabrani doktor ginekolog iz obveznoga zdravstvenog osiguranja. Iznimno, zaposlena ili samozaposlena trudnica, ovisno o stanju trudnoće i zdravstvenom stanju, može početi koristiti roditeljski dopust nešto ranije - 45 dana prije očekivanog termina poroda, što također utvrđuje izabrani

11 Osim prava na mirovanje radnog odnosa, koje je u potpunosti neplaćeno pravo.

12 Čl. 36. ZRRP-a.

doktor ginekolog.<sup>13</sup>

Rodiljni dopust traje od otvaranja (što je, u pravilu, 28 ili 45 dana prije očekivanog termina poroda) do navršenih 6 mjeseci života djeteta. Sastoji se od dva dijela – **obveznog** i **dodatnog rodiljnog** dopusta.

**Obvezni dio** rodiljnog dopusta traje do 70 dana nakon rođenja djeteta i koristi ga isključivo majka djeteta.<sup>14</sup> Kao što nam sam njegov naziv govori, majka je obvezna koristiti obvezni rodiljni dopust (i nije slobodna npr. odlučiti se vratiti na posao 10 dana nakon poroda).

Nakon obveznog rodiljnog dopusta, slijedi **dodatni** rodiljni dopust koji mogu koristiti bilo majka, bilo otac djeteta. Iako ga u praksi još uvijek najčešće koriste majke, zakon poznaje mogućnost da majke dodatni rodiljni dopust u cijelosti ili djelomično prenesu na oca. Ovaj dopust traje dok dijete ne navrší 6 mjeseci života.

Ako je dijete prerano rođeno, rodiljni dopust produžuje se za onoliko dana za koliko je dijete prerano rođeno – no, imajte na umu da se u smislu zakona preranim rođenjem smatra samo rođenje prije navršenog 37. tjedna, odnosno 259. dana trudnoće, u skladu s ocjenom nadležnog tijela HZZO-a na temelju vještačenja na osnovi medicinske dokumentacije.<sup>15</sup> Dakle, ako je dijete rođeno npr. 10 dana prije očekivanog termina poroda, rodiljni dopust neće biti produžen.

Što se tiče novčane naknade za vrijeme trajanja rodiljnog dopusta, da biste je ostvarivali u „punom“ iznosu, ovdje je potrebno da ispunjavate uvjet prethodnog osiguranja u trajanju od **najmanje 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine**.<sup>16</sup>

Ako je ispunjen taj uvjet, naknada iznosi 100% od osnovice<sup>17</sup> za određivanje naknade u zdravstvenom osiguranju.<sup>18</sup> Podsjetimo, osnovica se za zaposlene roditelje određuje od prosjeka 6 zadnjih plaća koje su Vam isplaćene u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem aktivirate neko konkretno pravo (u ovom slučaju, rodiljni dopust). Više o načinu određivanja osnovice već smo pisali pod naslovom

13 Najčešće se trudnicama koje su za vrijeme trudnoće zbog komplikacija bile na bolovanju rodiljni dopust otvara ranije (45 dana prije termina), dok se onima čija trudnoća teče bez komplikacija otvara 28 dana prije očekivanog termina poroda.

14 Naravno, postoje životne situacije u kojima majka nije u mogućnosti skrbiti za dijete i to će pravo moći biti preneseno na nekoga drugoga. Vidi čl. 22. ZRRP.

15 Vidi Čl. 15. st. 6. i 7. ZRRP-a. Također, važno je imati na umu da se zahtjev za ostvarivanje prava na produženje rodiljnog dopusta zbog prerano rođenog djeteta obvezno podnosi najkasnije 30 dana prije isteka rodiljnog dopusta.

16 ZRRP staž osiguranja definira kao staž koji je fizička osoba ostvarila na temelju svog nesamostalnog ili samostalnog rada te na temelju naknade plaće nakon prestanka toga rada ostvarene prema propisima iz obveznoga zdravstvenog osiguranja ili ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Potrebno trajanje prethodnog osiguranja skraćeno je od 1.1.2023. godine s 9 mjeseci neprekidno ili 12 s prekidima (u posljednje dvije godine) na najmanje 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine.

17 Prema čl. 81. st. 6. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja, postoje određene situacije u kojima se osiguranici pri otvaranju rodiljnog dopusta neće izračunavati nova osnovica za naknadu plaće nego može (ako je to za nju povoljnije) koristiti naknadu prema prethodno izračunatoj osnovici. To je moguće ako stupa u korištenje rodiljnog dopusta neposredno (bez ijednog dana prekida):

- nakon korištenja privremene nesposobnosti za rad zbog komplikacija u trudnoći (dakle, ako ste zbog komplikacija bili na bolovanju i odmah s tog bolovanja idete na rodiljni dopust, za rodiljni dopust neće Vam se računati nova osnovica već će se koristiti ona koja se koristila za obračun naknade za vrijeme bolovanja – uz razliku što naknada za rodiljni dopust, za razliku od naknade za vrijeme komplikacija, nije limitirana na 4.257,28 kn)

- nakon završetka, odnosno prekida roditeljskog dopusta (odnosno, u situaciji kada tijekom korištenja roditeljskog dopusta za jedno dijete ponovno zatrudnite i odmah s roditeljskog dopusta „prelazite“ na rodiljni dopust za novu bebu)

- nakon završetka ili prekida dopusta radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

18 Prema čl. 81. st. 6. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja, postoje određene situacije u kojima se osiguranici pri otvaranju rodiljnog dopusta neće izračunavati nova osnovica za naknadu plaće nego može (ako je to za nju povoljnije) koristiti naknadu prema prethodno izračunatoj osnovici. To je moguće ako stupa u korištenje rodiljnog dopusta neposredno (bez ijednog dana prekida):

- nakon korištenja privremene nesposobnosti za rad zbog komplikacija u trudnoći (dakle, ako ste zbog komplikacija bili na bolovanju i odmah s tog bolovanja idete na rodiljni dopust, za rodiljni dopust neće Vam se računati nova osnovica već će se koristiti ona koja se koristila za obračun naknade za vrijeme bolovanja – uz razliku što naknada za rodiljni dopust, za razliku od naknade za vrijeme komplikacija, nije limitirana na 4.257,28 kn)

- nakon završetka, odnosno prekida roditeljskog dopusta (odnosno, u situaciji kada tijekom korištenja roditeljskog dopusta za jedno dijete ponovno zatrudnite i odmah s roditeljskog dopusta „prelazite“ na rodiljni dopust za novu bebu)

- nakon završetka ili prekida dopusta radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

„Osnovica za izračun naknade“, kada smo govorili o bolovanju zbog komplikacija u trudnoći. Ono što je bitno različito u slučaju roditeljnog dopusta jest da kod njega (za razliku od bolovanja zbog komplikacija, kod kojeg je naknada limitirana tj. postavljena je njena gornja granica) **nema limita**. To znači da će roditelji primati naknadu za roditeljni dopust prema prosjeku svojih plaća – bez obzira koliko visoka ta plaća bila.

Ako uvjet prethodnog osiguranja nije zadovoljen, zakon propisuje da roditelj ima pravo na (fiksnu) naknadu u visini od 125% proračunske osnovice odnosno 551,80 EUR/4.157,50 kuna.

O tome što će se dogoditi i kakva su Vam prava ako Vam radni odnos prestane za vrijeme trajanja roditeljnog dopusta, vratite se u bilješku 9.



\*Ako je dijete rođeno prije navršenog 37. tjedna trudnoće, roditeljni dopust može se produžiti za onoliko koliko je dijete prerano rođeno.  
\*\*Iznimno, ako tako utvrdi izabrani ginekolog, roditeljni dopust može početi 45 dana prije očekivanog dana poroda.

### b) Očinski dopust

Zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinski dopust u neprekidnom trajanju, ovisno o broju rođene djece:

- od 10 radnih dana za jedno dijete
- od 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.

Zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski obvezan je najmanje 15 dana prije dana očekivanog poroda (ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta) odnosno najmanje 15 dana prije namjere korištenja toga prava pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri.

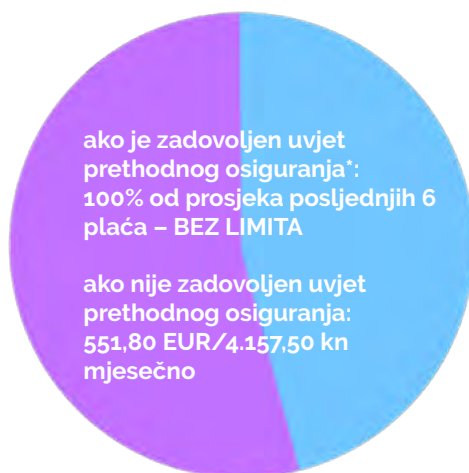
Zaposleni ili samozaposleni otac navedeno pravo može koristiti do navršenih šest mjeseci života djeteta (pod uvjetom da u isto vrijeme ne koristi jedno od prava propisanih ZRRP-om).

Pravo na očinski dopust je neprenosivo, a može se koristiti neovisno o radnopravnom statusu majke.

Naknada za korištenje očinskog dopusta računa se na isti način kao naknada za korištenja prava na roditeljni dopust: naknada plaće iznosi 100 % od osnovice za naknadu plaće, bez limita.



## Rodiljni dopust - visina naknade



\*uvjet prethodnog osiguranja: staž osiguranja na temelju rada 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine

### c) Roditeljski dopust

Zaposleni ili samozaposleni roditelj nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta<sup>9</sup> ima pravo na roditeljski dopust. Roditeljski dopust je, načelno, osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja. Osnovno je zakonsko pravilo da oba roditelja koriste roditeljski dopust i to u jednakim dijelovima. Prema zakonu, slučaj u kojem samo jedan od roditelja koristi roditeljski dopust trebao bi biti iznimka koja će se primjenjivati samo ako se oba roditelja o tome pisano izjasne. No, u stvarnosti je još uvijek iznimka ustvari pravilo te roditeljski dopust još uvijek najčešće koristi samo jedan roditelj - i to majka. Za 1. i 2. dijete, imate pravo na roditeljski dopust u trajanju od 8 mjeseci – ako ga koriste oba roditelja. Ako se odlučite da roditeljski dopust koristi samo jedno od Vas (otac ili majka), onda će njegovo trajanje biti 6 mjeseci. Iz navedenog je vidljivo nastojanje da se oba roditelja što više uključe u skrb o djeci i korištenje roditeljskog dopusta – kad su u skrb o djetetu na ovaj način uključena oba roditelja, dopust traje 2 mjeseca duže nego kada ga koristi samo jedan roditelj. Ukoliko se odlučite da oboje koristite dopust, u pravilu bi svatko od vas trebao koristiti 4 mjeseca, ali dopuštene su i druge kombinacije: moguće je i da jedan roditelj koristi 5, a drugi 3 mjeseca ili da jedan koristi 6, a drugi 2 mjeseca roditeljskog dopusta. Ono što ne bi bilo dopušteno jest da jedan roditelj koristi više od 6 mjeseci roditeljskog dopusta. Drugim riječima, jedan roditelj na drugoga može prenijeti najviše 2 od svoja 4 mjeseca, dok su preostala 2 mjeseca neprenosiva (te ako ih roditelj kojem pripadaju ne iskoristi sam, oni „propadaju“).



19 .....  
ili nakon korištenja roditeljnog dopusta koji je korišten kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, što je pravo o kojem možete više čitati pod naslovom „Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena“.

Za blizance, za 3. i svako sljedeće dijete, roditelji imaju pravo na ukupno 30 mjeseci roditeljskog dopusta, ako ga koriste oba roditelja. Načelno svakome od roditelja pripada po 15 mjeseci, ali mogu se 'kombinirati' na različite načine (dopuštene su sve 'kombinacije' u kojima onaj roditelj koji koristi manji tj. kraći dio dopusta koristi barem 2 mjeseca). Ukoliko dopust koristi samo jedan roditelj, on traje 28 mjeseci.

Roditeljski dopust ne morate iskoristiti odmah kada na njega steknete pravo – možete ga koristiti kad god Vam odgovara, do 8. godine djetetova života, u cijelosti ili u dijelovima. Ako ga koristite u dijelovima, moguće ga je koristiti najviše 2 puta godišnje, po minimalno 30 dana.<sup>20</sup>

Što se tiče novčane naknade na koju imate pravo za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, njena je visina opet vezana uz:

- uvjet prethodnog osiguranja – trebate ispunjavati uvjet prethodnog osiguranja (onako kako ga definira ZRRP<sup>21</sup>) u trajanju od 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine
- vašu osnovicu za izračun naknade.<sup>22</sup>

Ako ispunjavate uvjet prethodnog osiguranja, za prvih 6 mjeseci korištenja roditeljskog dopusta (tj. 8 mjeseci ako dopust koriste oba roditelja) naknada iznosi 100% osnovice za naknadu plaće, s tim što je u slučaju roditeljskog dopusta naknada limitirana. Ovaj put limit je za puno radno vrijeme postavljen na 225,5% proračunske osnovice mjesečno (995,44 EUR/7.500,13 kuna). Za roditelje koji ne ispunjavaju uvjet staža naknada će iznositi 125% proračunske osnovice mjesečno (551,80 EUR/4.157,50 kuna).<sup>23</sup>

Isto toliko (125% proračunske osnovice mjesečno) pripadat će roditeljima koji imaju pravo na duži dopust (30 mjeseci za blizance, treće i svako sljedeće dijete), a nakon prvih 6 mj. (tj. 8 mj. ako dopust koriste oba roditelja). Dakle, nakon prvih 6 mj. ili 8 mj. ako pravo koriste oba roditelja, naknada „pada“ na 551,80 EUR/4.157,50 kuna.

#### *d) Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena*

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ustvari nije posebno pravo, već specifičan način korištenja dodatnog roditeljskog i/ili roditeljskog dopusta. Dakle, dio ili cijeli dodatni roditeljski dopust možete ili koristiti na „klasični način“ (da ne radite, nego budete kod kuće s djetetom) ili ih možete koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena (što znači da ćete pola radnog vremena raditi, a pola biti kod kuće s djetetom).

Zakonodavac ovaj način korištenja dopusta „nagrađuje“ na način da se trajanje dopusta produžuje, odnosno poduplava ako ga koristite na ovaj način.<sup>24</sup>

***Ako se pravo na rad s polovicom punog radnog vremena koristi umjesto dodatnog roditeljskog dopusta, naknada se određuje na isti način kao i naknada za roditeljski dopust.***<sup>25</sup>

20 Valja imati na umu da će se u slučaju da se dopust koristi u dijelovima osnovica odnosno visina naknade svaki puta kada se dopust (re)aktivira nanovo izračunavati.

21 Uvjet prethodnog osiguranja: staž osiguranja na temelju rada 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine.

22 Vidi poglavlje „Osnovica za izračun naknade“.

23 Čl. 32. st. 3. i st. 10. ZRRP-a.

24 Prema čl. 19. ZRRP-a, kad se dodatni roditeljski dopust koristi kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, onda zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta koristiti rad s polovicom radnog vremena u onolikom trajanju u kolikom je to pravo koristio do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta.

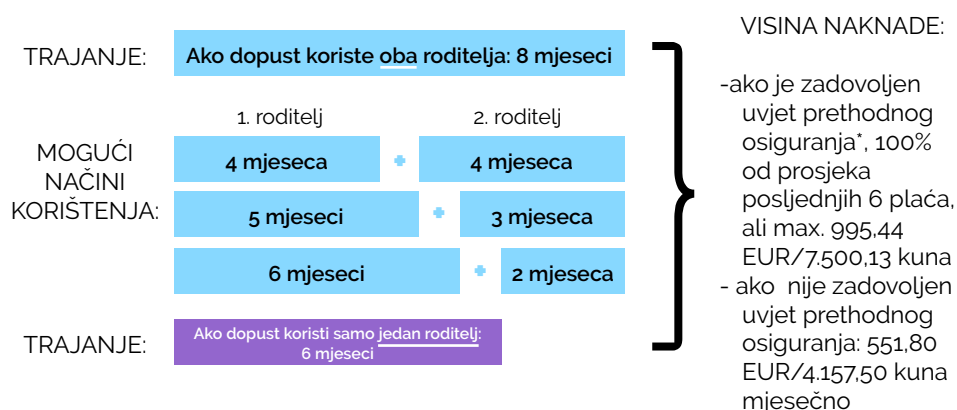
Kad zaposleni ili samozaposleni roditelj roditeljski dopust koristi kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, može ga tako koristiti u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta.

25 Čl. 32. st. 1. ZRRP-a.

Ako se ovo pravo koristi umjesto roditeljskog dopusta, onda ćete za onu polovicu radnog vremena koju radite, dobivati polovicu svoje uobičajene ugovorene plaće. No, za drugu polovicu nećete dobivati drugu polovicu svoje plaće, već fiksnu naknadu koja iznosi 110% proračunske osnovice (485,58 EUR/3.658,60 kuna).<sup>26</sup>

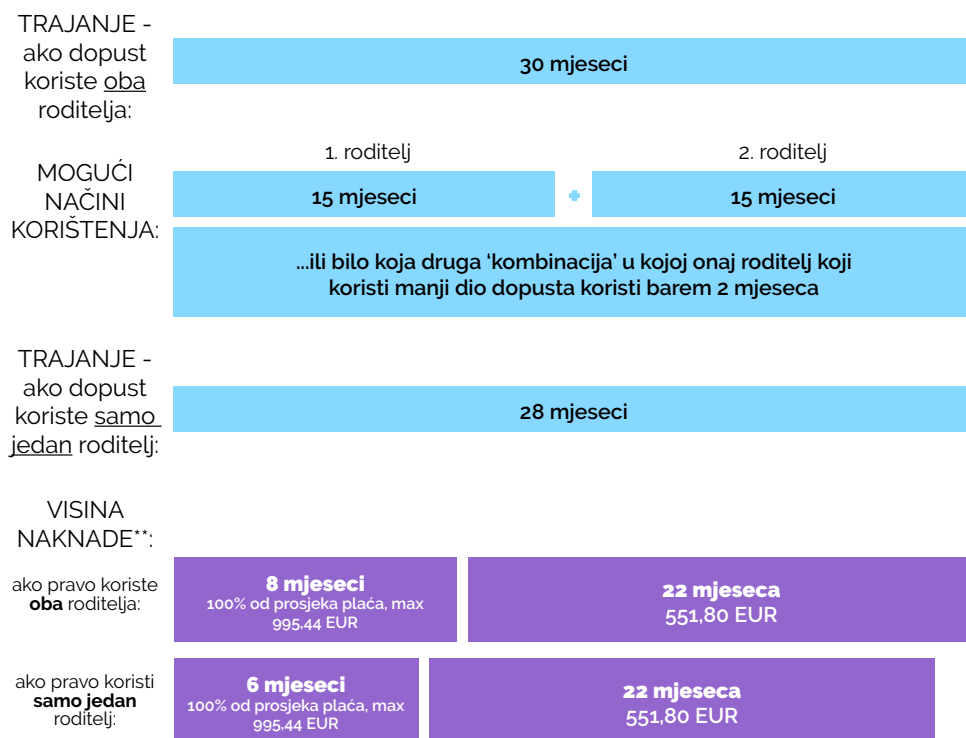
Ovakvo je rješenje za roditelje s manjim plaćama može biti financijski relativno povoljno, ali za roditelje s većim plaćama ipak može predstavljati određeni financijski gubitak.

### Roditeljski dopust - za 1. i 2. dijete



\* uvjet prethodnog osiguranja: staž osiguranja na temelju rada 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje 2 godine  
Roditeljski dopust može se koristiti u cijelosti ili u dijelovima

### Roditeljski dopust - za blizance, 3. i svako sljedeće dijete



\*\*navedeni iznosi primjenjivi su ako je zadovoljen uvjet prethodno osiguranja; u suprotnom naknada će i za prvih 6 odnosno 8 mjeseci (ovisno o tome koriste li dopust jedan ili oba roditelja) iznositi 551, 80 EUR



### e) Rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Po iskorištenju roditeljskog dopusta ili prava na rad s polovicom punog radnog vremena, jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja ima, na prijedlog izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta, a prema nalazu i ocjeni nadležnog tijela vještačenja Zavoda pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, ako je djetetu zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga i njega<sup>27</sup> (a ne radi se o djetetu s teškoćama u razvoju iz članka 28. ovoga Zakona).<sup>28</sup>

Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta može se koristiti najduže do treće godine života djeteta.

Pravo može ostvariti (samo) jedan od roditelja, pod uvjetom da oba roditelja imaju status zaposlenog i samozaposlenog roditelja s punim radnim vremenom.

Iznimno, radni status drugog roditelja neće biti odlučujući uvjet, odnosno pravo će se moći ostvariti i slučaju da je (samo) roditelj koji sam brine o djetetu i njeguje ga zaposlen ili samozaposlen, ako drugi roditelj (koji nema status zaposlene ni samozaposlene osobe) nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružiti pojačanu brigu i njegu djetetu (što utvrđuje nadležno tijelo vještačenja Zavoda).

Pravo se ne može ostvariti, odnosno ono će prestati za vrijeme dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi odnosno ako je dijete smješteno u predškolskoj ustanovi u kojoj ima smještaj svakodnevno duže od osam sati.

Pri utvrđivanju rasporeda dnevnog odnosno tjednog radnog vremena zaposlenog roditelja koji koristi ovo pravo, poslodavac mora uzeti u obzir svrhu korištenja prava, osim ako to zbog organizacije rada nije moguće.

Za vrijeme korištenja ovog prava zaposleni ili samozaposleni roditelj koji ga koristi ima pravo na novčanu naknadu u visini od 125% proračunske osnovice mjesečno za puno radno vrijeme (551,80 EUR/4.157,50 kuna).

### f) Stanka za dojenje

Radnica ili samozaposlena majka koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno o tome koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto



<sup>27</sup> Prema čl. 20. st. 6. ZRRP, Ministar nadležan za zdravstvo, uz prethodnu suglasnost čelnika tijela državne uprave nadležnog za demografiju, pravilnikom propisuje bolesti odnosno stanja djeteta za stjecanje prava roditelja na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta.

<sup>28</sup> Jer ako se radi o djetetu s teškoćama u razvoju iz čl. 28. ZRRP, onda se mogu koristiti prava navedena u tom članku: dopust za njegu djeteta do navršene osme godine djetetova života, odnosno pravo na rad s polovicom punog radnog vremena te nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene osme godine djetetova života, sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom sukladno propisima o vještačenju i metodologijama vještačenja.



vrijeme i za isto dijete jedno od prava iz ZRRP-a.

Pravo se može koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena.

Zakon propisuje da se ovo pravo može koristiti do navršene 1. godine života djeteta.

Vrijeme korištenja stanke za dojenje ubraja se u radno vrijeme. No, naknada za te sate neće biti plaćena jednako kao ostali sati njenog rada, već žena ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice (koja, podsjetimo, iznosi 441,44 EUR), preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava osnovna naknada. Drugim riječima, to znači da će, pojednostavljeno rečeno, sati stanke za dojenje biti plaćeni kao da vam je mjesečna plaća 441,44 EUR – što će za majke koje imaju veću plaću od navedenog iznosa značiti određeni financijski gubitak u odnosu na redovnu plaću.

Zamijetimo i da ZRRP ovo pravo, nažalost, veže za rad u punom radnom vremenu. To znači da ovo pravo prema trenutnom zakonskom uređenju ne mogu koristiti majke koje rade u nepunom radnom vremenu.<sup>29</sup>

### *g) Dopust trudne radnice/dopust radnice koja je rodila/dopust radnice koja doji dijete*

Ovo je pravo povezano s obvezom poslodavca iz čl. 31. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, dalje u tekstu: ZOR), a koji poslodavca obvezuje da trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, ponudi dodatak ugovora o radu<sup>30</sup> kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U slučaju spora između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radnici ponuditi druge odgovarajuće poslove, radnica ima pravo na **dopust** uz naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem stječe pravo na ovaj dopust, na teret poslodavca.

Korisnica ovog prava ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojemu radi od trenutka izvješćivanja poslodavca o svojem stanju trudnoće<sup>31</sup> ili početku rada nakon korištenja roditeljskog ili roditeljskog dopusta i/ili o dojenju djeteta.<sup>32</sup>

Pravo na dopust ima pravo koristiti od prvog sljedećeg dana nakon dana kad je utvrđeno da poslodavac nije osigurao raspoređivanje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete na druge odgovarajuće poslove do dana stjecanja prava na roditeljski dopust ili do navršene godine dana djetetova života ili do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila da je poslodavac mjerama zaštite na radu ili prilagodbom uvjeta rada otklonio štetne uvjete rada za njezino zdravlje, dojenje ili zdravlje djeteta koje doji ili ako je osigurao njezino raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove.

29 Takvo zakonsko uređenje smatramo nepravednim, a potencijalno i suprotnim Direktivi – Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.), prema čijem čl. 4. st. 1. „radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.” Tim više što Zakon o radu propisuje da radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno, što znači da ono može biti kraće od 40 sati tjedno. To može dovesti do apsurdne situacije, npr. da žena koja radi kod poslodavca 38 sati tjedno, ako se pritom 38-satno tjedno radno vrijeme kod tog poslodavca smatra punim radnim vremenom, ima pravo na stanku, a žena koja također radi 38 sati tjedno, ali kod poslodavca kod kojeg se to smatra nepunim radnim vremenom nema pravo na stanku za dojenje.

30 Takav dodatak ugovora o radu ne smije za posljedicu imati smanjenje plaće radnice.

31 Trudna radnica dužna je u roku od 30 dana od dana obavijesti poslodavcu o svojem stanju trudnoće dostaviti poslodavcu potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći.

32 Zaposlena majka koja koristi pravo na roditeljski ili roditeljski dopust dužna je 30 dana prije početka rada dostaviti poslodavcu rodni list za dijete po čijem rođenju ima status radnice koja je rodila, a ako doji dijete, u istom roku, dostaviti poslodavcu pisanu potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta.

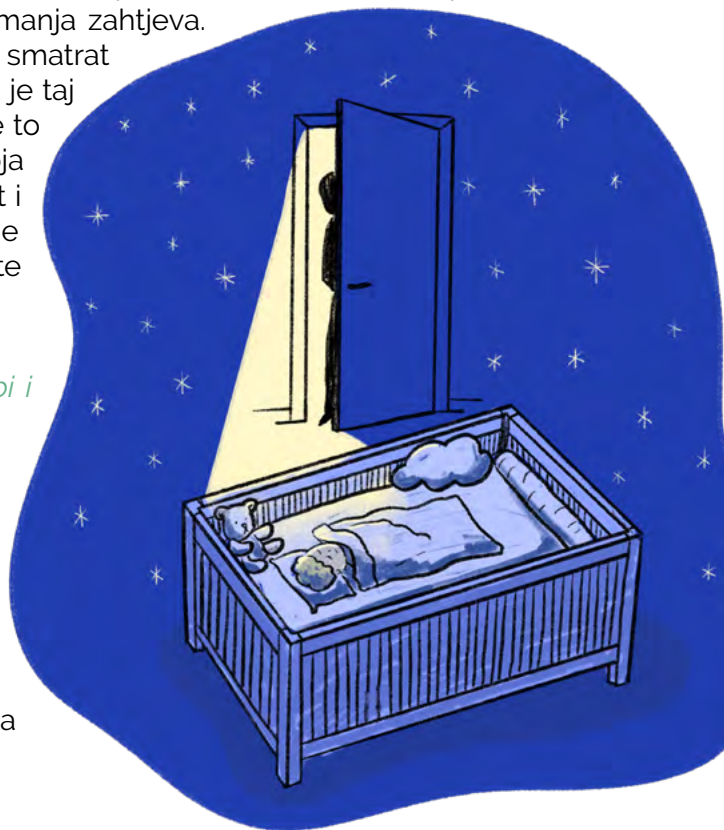
Zaposlena majka pravo na dopust ostvaruje na temelju odluke poslodavca donesene na osnovi njezina pisanog zahtjeva i potvrde izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja da je trudna odnosno da je rodila, izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja da doji dijete te mišljenja doktora specijalista medicine rada o poslovima koji su štetni za zdravlje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete odnosno za dijete koje doji. Poslodavac je odluku obavezan donijeti u roku od osam dana od dana zaprimanja zahtjeva, a ako poslodavac u navedenom roku ne donese odluku, smatrat će se da je to pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao. Odluku je poslodavac obavezan dostaviti trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete te nadležnoj ustrojstvenoj jedinici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od dana donošenja.

Također, važno je napomenuti da zakon za trudne radnice ili radnice koja su rodile ili koje doje dijete propisuje da nisu obvezna raditi noću<sup>33</sup> tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog izabranog doktora zdravstvene zaštite žena iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o svojoj trudnoći ili potvrdu izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta iz obveznoga zdravstvenog osiguranja o dojenju djeteta ili potvrdu izabranog doktora specijalista medicine rada iz obveznoga zdravstvenog osiguranja, kojom se potvrđuje da je to nužno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta. Pravo na zaštitu od noćnog rada radnica ostvaruje na temelju odluke poslodavca donesene na osnovi njezina zahtjeva za oslobađanje od obveze rada noću i liječničke potvrde, a koju odluku je poslodavac obavezan donijeti u roku od osam dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako poslodavac u navedenom roku ne donese odluku, smatrat će se da je to pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao. Pravo ne raditi noću traje u vremenu dok je to nužno za sigurnost i zdravlje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta za vrijeme trudnoće, do navršene godine dana djetetova života ili za vrijeme dok radnica doji dijete do navršene godine dana života djeteta.<sup>34</sup>

#### *a) Dopust ili rad s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju*

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s teškoćama u razvoju, nakon iskorištenosti prava na roditeljni dopust ili u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom sukladno posebnom zakonu, ima pravo na dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života.



33 Prema čl. 69. st. 1. ZOR-a, noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj tim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

34 Naime, prema ZRRP-u radnica koja doji dijete (čl. 7. st. 1. t. 12.) je zaposlena radnica majka djeteta koje doji u dobi do navršene njegove prve godine života, koja o tom svom stanju pisanim putem obavijesti poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad. Sama ta definicija posljedično ograničava i pravo na dopust radnice koja doji samo do prve godine djetetova života - bez obzira na to što radnica možda doji i nakon navršene prve godine djetetova života.

S obzirom na znanstveno dokazane dobrobiti duljeg dojenja djeteta, smatramo ovu odredbu nedovoljno dobro osmišljenom i u demografskom smislu lošom.



Ovo pravo može se koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena te nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene 8. godine djetetova života, sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom sukladno posebnom zakonu.

Teškoćama u razvoju uslijed kojih je moguće koristiti dopust ili rad s polovicom radnog vremena podrazumijevaju se teža tjelesna ili mentalna oštećenja ili teže psihičke bolesti zbog kojih dijete ne može samostalno izvoditi određene ZRRP-om definirane aktivnosti primjerene djetetovoj dobi, zbog čega ovisi o pomoći druge osobe.<sup>35</sup>

Postojanje teškoća utvrđuje Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te utvrđuje dužinu trajanja prava odnosno rok za provođenje kontrolnog vještačenja djeteta.

Pravo na dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena može koristiti samo jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja prema međusobnom dogovoru ili po odluci nadležnog suda. Pritom načelno treba biti ispunjen i uvjet da su oba roditelja imaju status zaposlenog i samozaposlenog roditelja s punim radnim vremenom. Iznimno, taj uvjet ne mora biti ispunjen ako:

- se radi o (jednom) zaposlenom i samozaposlenom roditelju koji se sam brine o djetetu i njeguje ga
- ili u slučaju kada samo jedan od roditelja ima status zaposlene i samozaposlene osobe, ako drugi (koji taj status nema) nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružati odgovarajuću njegu djetetu s teškoćama u razvoju, što utvrđuje nadležno tijelo vještačenja Zavoda.

S obzirom da se radi o pravu koje zakon jamči zaposlenim i samozaposlenim roditeljima, u slučaju gubitka tog statusa, gubi se i mogućnost korištenja prava. Također, s obzirom da načelno oba roditelja moraju biti zaposleni ili samozaposleni, ZRRP propisuje da će zaposleni i samozaposleni roditelj (koji koristi pravo) moći nastaviti koristiti to pravo još najduže 60 dana od dana kada drugom roditelju prestane status drugog zaposlene ili samozaposlene osobe.

Predmetnim dopustom odnosno radom s polovicom radnog vremena



<sup>35</sup>U čl. 29. ZRRP-a definirano je što se smatra teškoćama u razvoju:

(1) Teškoćama u razvoju djeteta iz članka 28. ovoga Zakona, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju se teža tjelesna ili mentalna oštećenja ili teže psihičke bolesti zbog kojih dijete ne može samostalno izvoditi aktivnosti primjerene djetetovoj dobi te ovisi o pomoći druge osobe prilikom:

1. oblačenja i svlačenja
2. obavljanja osnovnih životnih potreba
3. pokretanja tijela jer to nije moguće ni uz pomoć ortopedskih i drugih medicinskih pomagala
4. hranjenja putem sonde ili gastrosonde
5. samostalnog korištenja lijekova o kojima ovisi održavanje života
6. samostalnog korištenja posebne djetete koju, s obzirom na dob i na pokretljivost, mora pripremati i davati zaposleni ili samozaposleni roditelj
7. obavljanja svakodnevnih životnih aktivnosti zbog promjene osobnosti u ponašanju i u

reakcijama s progresivnim oštećenjem u intelektualnom, emocionalnom i socijalnom funkcioniranju.

(2) Teškoćama u razvoju djeteta prema stavku 1. ovoga članka, u smislu ovoga Zakona, smatraju se:

1. oštećenje vida
2. oštećenje sluha
3. oštećenje govorno-glasovne komunikacije
4. oštećenje lokomotornog sustava
5. oštećenje središnjeg živčanog sustava
6. oštećenje perifernog živčanog i mišićnog sustava
7. oštećenje drugih organa i organskih sustava
8. mentalna oštećenja
9. psihičke bolesti.

zaposleni ili samozaposleni roditelji djeteta s teškoćama u razvoju mogu se koristiti naizmjenično ili mogu naizmjenično koristiti jedno i drugo pravo (naravno, za vrijeme dok su ispunjeni uvjeti za njihovo korištenje). Pritom, pojedino pravo svaki od roditelja može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje tri mjeseca.

Pravo se ne može ostvariti odnosno ono prestaje za vrijeme:

- dok je dijete stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi ili
- ako je dijete smješteno u odgojno-obrazovnoj ustanovi svakodnevno duže od osam sati
- pravo na dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ne može se ostvariti niti ako jedan od roditelja djeteta već koristi to pravo za drugo dijete ili ako jedan od roditelja djeteta za to dijete ima priznat status roditelja njegovatelja<sup>36</sup>, osim ako na temelju nalaza i mišljenja nadležnog Zavoda<sup>37</sup> bude utvrđeno da roditelj koji koristi pravo za drugo dijete nije u mogućnosti pružati odgovarajuću njegu za dvoje ili više djece zbog težine njihova mentalnog ili tjelesnog oštećenja odnosno teže psihičke bolesti.

Iznimno, što se tiče prava na rad s polovicom radnog vremena, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj djeteta s teškoćama u razvoju koji sam živi s djetetom, a koji je obvezan raditi drugu smjenu, ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, odnosno ne prestaje mu to pravo, iako dijete boravi u ustanovi socijalne skrbi, zdravstvenoj ustanovi ili odgojno-obrazovnoj ustanovi svakodnevno duže od osam sati.

Pri utvrđivanju rasporeda dnevnog odnosno tjednog radnog vremena zaposlenog roditelja djeteta s teškoćama u razvoju koji pravo koristi kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, poslodavac mora uzeti u obzir svrhu korištenja prava, osim ako to zbog organizacije rada nije moguće. Zaposleni ili samozaposleni roditelj djeteta s teškoćama u razvoju za vrijeme korištenja prava na dopust za njegu djeteta do navršene osme godine djetetova života ima pravo na **novčanu naknadu** za puno radno vrijeme u iznosu od 125 % proračunske osnovice mjesečno (551,80 EUR/4.157,50 kuna).<sup>38</sup>

Ako se pravo koristi kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, onda:

- zaposleni roditelj ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini iznosa isplaćene plaće umanjene za obračunate i obustavljene doprinose za mirovinsko osiguranje, predujam poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno posebnim propisima, a koju je ostvario radeći taj mjesec u polovici punog radnog vremena, a sve prema ovjerenoj ispravi poslodavca o isplaćenoj plaći.<sup>39</sup>
- samozaposleni roditelj ima pravo na novčanu naknadu obračunanu u visini 50 % od osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje na osnovu koje je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja odnosno 50 % od izabrane više mjesečne osnovice za obračun doprinosa pod uvjetom da je početak primjene više osnovice najmanje šest mjeseci

36 Prema zakonu kojim se uređuje socijalna skrb.

37 Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, sukladno propisima o vještačenju i metodologijama vještačenja.

38 Isto vrijedi i za slučaj produženog korištenja prava iz članka 30. stavka 5. ZRRP-a (podsjećamo, predmetni stavak jamči zaposlenom i samozaposlenom roditelju da pravo može nastaviti koristiti još najduže 60 dana od dana prestanka statusa drugog roditelja kao zaposlene ili samozaposlene osobe).

39 Poslodavac je dužan pri isplati plaće izdati ovjerenu ispravu o isplaćenoj plaći zaposlenom roditelju. Ako poslodavac ne izda ovjerenu ispravu o isplaćenoj plaći do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, onda zaposleni roditelj za taj mjesec ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od 70 % proračunske osnovice. HZZO će korisniku isplatiti razliku između pripadajućeg iznosa za isplatu iskazanu na ispravi poslodavca i isplaćenog iznosa (od 70% proračunske osnovice) u roku od 30 dana od dana dostave ovjerene isprave poslodavca.

prije početka korištenja ovoga prava, prema podacima Ministarstva financija, Porezne uprave.

Ako zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena u kalendarskom mjesecu koristi godišnji odmor ili privremenu nesposobnost odnosno spriječenost za rad prema propisima obveznoga zdravstvenog osiguranja, neovisno o tome da li za cijeli ili dio toga mjeseca, pripada mu isti iznos novčane naknade kao i u mjesecu koji je prethodio mjesecu u kojem je koristio godišnji odmor ili privremenu nesposobnost odnosno spriječenost za rad, ako je to za korisnika povoljnije.

Zaposlenom ili samozaposlenom roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji koristi pravo na dopust za njegu djeteta do navršene osme godine djetetova života ili koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, naknada plaće odnosno novčana naknada ne može iznositi manje od 70 % proračunske osnovice.

### *i) Mirovanje radnog odnosa do 3. godine života djeteta*

Nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski i roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, jedan od zaposlenih roditelja ili samozaposlenih roditelja (ako želi) ima pravo ne raditi do navršene 3. godine života djeteta.

Za vrijeme korištenja mirovanja, prava i obveze zaposlenog ili samozaposlenog roditelja iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se prema propisima kojima je uređeno to pravo. Po prestanku korištenja mirovanja radnog odnosa, radnik se ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio.<sup>40</sup>

Dakle, to znači da imate pravo ne raditi dok dijete ne navrší tri godine, ali u tom razdoblju ne ostvarujete pravo na novčana primanja ni od poslodavca, ni od HZZO-a. Mirovanje radnog odnosa je ustvari posebna vrsta neplaćenog dopusta. Njegovim korištenjem u pravilu prestaje i pravo na mirovinsko osiguranje (osim ako si ga ne odlučite uplaćivati sami kao produženo mirovinsko osiguranje). Što se tiče obveznog zdravstvenog osiguranja, možete se ili pokušati osigurati kao član obitelji osiguranika, ili ćete si sami uplaćivati doprinose za obvezno zdravstveno osiguranje.

Poslodavac odnosno samozaposlena osoba jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa zaposlenog roditelja do treće godine djetetova života obavezno dostavlja HZZO-u radi evidencije.

### *j) Dopust za slučaj smrti djeteta*

Ako zaposlena ili samozaposlena majka rodi mrtvo dijete<sup>41</sup> prije nego što je započela koristiti roditeljski dopust ili ako dijete umre prije nego što je protekao roditeljski dopust, ima pravo na roditeljski dopust, odnosno ima pravo nastaviti koristiti pravo na roditeljski dopust još 3 mjeseca računajući od idućeg dana od dana smrti djeteta.<sup>42</sup>

Zaposleni ili samozaposleni otac koji u slučaju rođenja mrtvog djeteta nije započeo koristiti očinski dopust ili ako dijete umre prije nego što je protekao očinski dopust, ima pravo na očinski dopust

40      Čl. 36 ZOR-a.

41      Kako nam je na upit pojašnjeno od strane HZZO-a, prema mišljenju Hrvatskog liječničkog zbora, utemeljenom na stavu Svjetske zdravstvene organizacije, radi se o porodu ako je do rađanja došlo u započetom 22. tjednu trudnoće ili nakon njega te ukoliko je porođajna težina djeteta najmanje 500 grama. U navedenom slučaju, ako je rođeno dijete bez znakova života, smatrat će se mrtvorodenčetom. Ukoliko je pak do prekida trudnoće došlo prije 22. tjedna trudnoće ili je porođajna težina ploda manja od 500 grama, smatrat će se da se radi o pobačaju.

42      Doslovno tumačenje čl. 21. st. 1. ZRRP-a navodi na zaključak da ovaj dopust može koristiti samo majka umrlog djeteta. No, smatramo da bi takvo tumačenje bilo neispravno i diskriminatorno, odnosno da bi pravo u određenim okolnostima trebali moći koristiti ili majka ili otac (a ovisno ponajprije o tome koji roditelj u trenutku smrti djeteta koristi roditeljski/roditeljski dopust).

odnosno ima pravo nastaviti koristiti pravo na očinski dopust u preostalom trajanju.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće koja za puno radno vrijeme iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225% proračunske osnovice mjesečno (995,45 EUR/7.500,13 kuna).

Iznimno od navedenoga, u slučaju mrtvorodenog djeteta ili ako dijete umre za vrijeme korištenja prava na roditeljni dopust ili očinski dopust, zaposleni ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, bez limita.

### *k) Pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete*

Dodatno, valja pojasniti pravo na jednokratnu novčanu pomoć.

Ovo pravo u pravilu mogu ostvariti svi roditelji<sup>43</sup> koji su primatelji roditeljskih potpora, **neovisno o svom radnopravnom statusu**. No, iako pravo ne ovisi o radnopravnom statusu, neki drugi uvjeti moraju biti ispunjeni.

Roditelj koji pripada prvim dvjema kategorijama (zaposleni i samozaposleni odnosno osobe osigurane na temelju drugog dogotka, poljoprivrednici koji nisu samozaposleni i nezaposlene osobe) može ostvariti pravo na jednokratnu novčanu potporu pod uvjetom da na dan rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje 12 mjeseci
- da je zdravstveno osiguran prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Roditelj koji pripada u treću kategoriju, odnosno roditelj izvan sustava rada može ostvariti pravo na novčanu potporu pod uvjetom da na dan rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin s prebivalištem ili stranac sa stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje pet godina
- da je zdravstveno osiguran prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.
- Zahtjev je moguće podnijeti i pravo je moguće ostvariti pod uvjetom da je dijete na dan podnošenja zahtjeva:
- upisano u maticu rođenih



43 Pravo se može ostvariti i za posvojeno dijete, osim ako novčana potpora za to dijete nije prije isplaćena drugom korisniku.



- prijavljeno kao član njihova kućanstva
- zdravstveno osigurano prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Jednokratna novčana potpora iznosi 70 % proračunske osnovice 70% proračunske osnovice mjesečno (309,01 EUR/2.328,20 kuna).

Pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete može se ostvariti pod uvjetom da je pisani zahtjev za priznavanje prava podnio nadležnoj ustrojstvenoj jedinici HZZO-a u roku od šest mjeseci od dana rođenja djeteta (odnosno u roku od 30 dana od dana pravomoćnosti rješenja o posvojenju djeteta).

Osim ove pomoći na državnoj razini, pojedini gradovi i općine isplaćuju naknadu za opremanje novorođenog djeteta i iz regionalnog ili lokalnog proračuna. O tome se raspitajte u svojoj županiji, gradu ili općini.<sup>44</sup>

### Prava roditelja koji ostvaruju drugi dohodak, roditelja poljoprivrednika i nezaposlenih roditelja<sup>45</sup>

Počevši od dana rođenja djeteta, roditelj iz ove kategorije ima pravo na vremensku poštedu koja se zove **rodiljna** i **roditeljska pošteda od rada**. Za vrijeme njenog korištenja, ima i pravo na novčanu naknadu.

**Rodiljna pošteda od rada** obvezna je od rođenja djeteta do 70. dana od dana rođenja djeteta i koristi je (isključivo) majka djeteta. Nakon toga, majka djeteta (dobrovoljnu) rodiljnu poštedu od rada ima pravo koristiti još do navršenog 6. mjeseca života djeteta, u neprekinutom trajanju.

Nakon što prođe obvezna pošteda od rada, odnosno nakon 70.-og dana od rođenja djeteta, majka može radi zaposlenja ili samozaposlenja prekinuti korištenje prava na rodiljnu poštedu od rada, pri čemu otac djeteta ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava, sukladno svom radnopravnom statusu.

Po isteku prava na rodiljnu poštedu od rada, postoji pravo na **roditeljsku poštedu od rada** u trajanju do navršene 1. godine života djeteta za prvo i drugo rođeno dijete, odnosno u trajanju do navršene 3. godine života djeteta za blizance, treće i svako sljedeće dijete. Korištenje ovog prava također se može prekinuti radi zaposlenja ili samozaposlenja te prenijeti drugom roditelju da koristi preostali dio neiskorištenog prava (sukladno njegovu radnopravnom statusu, uz suglasnost roditelja koji svoje korištenje prava prekida radi zaposlenja ili samozaposlenja).

44 U informativne svrhe, možete koristiti tražilicu na mrežnoj stranici: <https://e-roditelj.hr/>

45 Da bi nezaposleni roditelj mogao ostvariti pravo na rodiljnu i roditeljsku poštedu od rada, na dan rođenja djeteta mora ispunjavati sljedeće uvjete:

1. da je hrvatski državljanin ili stranac s odobrenim stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u RH
2. da ima neprekidno prebivalište, stalni boravak odnosno dugotrajno boravište u Republici Hrvatskoj u trajanju od najmanje tri godine
3. da je zdravstveno osigurano prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju
4. da se vodi u evidenciji nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje najmanje 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine koji prethode danu rođenja djeteta ili da se u evidenciju nezaposlenih osoba prijavio:
  - a) u roku od 90 dana od dana završetka redovitog školovanja ili studija ili 30 dana od dana završnog ispita
  - b) u roku od 30 dana od dana prekida redovitog školovanja ili studija ili
  - c) u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, službe ili obavljanja samostalne djelatnosti ili primanja novčane naknade za vrijeme privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad, ako na dan prestanka tih okolnosti ima najmanje šest mjeseci neprekidnog radnog staža.

Prema čl 38. st. 3. ZRRP-a, smatra se da nezaposleni roditelj ispunjava uvjet vođenja u evidenciji nezaposlenih i ako je do prestanka njegova vođenja u evidenciji nezaposlenih osoba HZZ-a došlo:

- zbog ostvarenog primitka prema propisima o porezu na dohodak, na koji se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja prema propisima kojima se uređuje obveza plaćanja doprinosa
- zbog korištenja prava iz ovoga Zakona.

U svim ostalim slučajevima, nezaposlena osoba koja nije prijavljena u evidenciju HZZ-a neće se smatrati nezaposlenom osobom – ona će se smatrati osobom izvan sustava rada (no, i za to treba ispunjavati određene uvjete – vidi čl. 41. ZRRP).

Ako korisnik pravo na roditeljsku poštedu od rada prekine radi zaposlenja ili samozaposlenja, umjesto da ga prenese na drugog roditelja, može ga i „sačuvati“ te u budućnosti sam ponovno koristiti preostali dio –nakon što na radu provede najmanje šest mjeseci koji prethode mjesecu u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio neiskorištenog prava. U tom slučaju, preostali preostali dio može koristiti kao zaposleni ili samozaposleni roditelj (pod uvjetima koje ZRRP propisuje za tu kategoriju roditelja). Ako mu pak radni odnos ili samozaposlenje prestanu prije nego skupi 6 mjeseci rada, ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela prava na roditeljsku poštedu od rada kao nezaposleni roditelj, odnosno roditelj izvan sustava rada.<sup>46</sup>

Što se tiče novčane potpore, za vrijeme korištenja prava na roditeljsku poštedu od rada, roditelj ima pravo na novčanu naknadu u iznosu od 70% proračunske osnovice mjesečno (309,01 EUR/2.328,20 kuna).<sup>47</sup>

Osim toga, za vrijeme korištenja roditeljske potpore ima prava iz obveznog mirovinskog osiguranja i pravo na plaćene doprinose prema posebnim propisima<sup>48</sup>, a ima i pravo na već spomenutu jednokratnu novčanu pomoć za novorođeno dijete.<sup>49</sup>

## Prava roditelja izvan sustava rada

Osobe izvan sustava rada su, pojednostavljeno rečeno, osobe koje ne pripadaju niti u jednu od prethodne dvije kategorije.<sup>50</sup>

Majka izvan sustava rada ima pravo na **roditeljsku** i **roditeljsku** brigu o novorođenom djetetu te na novčanu pomoć tijekom nje.<sup>51</sup>

Pod **roditeljskom brigom** o djetetu podrazumijeva se razdoblje od rođenja djeteta do navršene 6. mjeseca života djeteta, a pod **roditeljskom brigom** razdoblje od 6. mjeseca do navršene 1. godine života djeteta, za prvo i drugo rođeno dijete ili do navršene 3. godine života djeteta kod rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

Roditeljska briga o djetetu obvezna je do 70 dana nakon rođenja, a nakon isteka 70. dana od rođenja djeteta majka može radi zaposlenja ili samozaposlenja prekinuti korištenje prava na roditeljsku ili roditeljsku brigu o djetetu, pri čemu otac djeteta ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava, sukladno svom radnom statusu.

Ako roditeljsku brigu o djetetu nije prenijela na drugog roditelja, neiskorišteni dio brige o djetetu do navršene 1. odnosno 3. godine života djeteta može sama iskoristiti nakon što na radu provede najmanje 6 mjeseci neprekidno (prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio pripadajućeg prava). U ovom slučaju, preostali dio prava koristit će kao zaposleni ili samozaposleni roditelj, odnosno

46 Naravno, ako ispunjava uvjete koji su ZRRP-om propisani za ostvarivanje prava za nezaposlenog roditelja, odnosno roditelja izvan sustava rada.

47 Za slučaj smrti djeteta ima pravo na isplatu novčane naknade još 3 mjeseca počevši od idućeg dana nakon dana smrti djeteta.

48 Čl. 40. st. 1. ZRRP-a.

49 Više o uvjetima za ostvarenje ovog prava vidu u poglavlju pod naslovom: „Pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete“.

50 Tko točno pripada ovoj kategoriji, pojašnjeno je u bilješkama 1, 2 i 3.

51 Čl. 42. st. 2. ZRRP: Roditelj može ostvariti pravo na roditeljsku i roditeljsku brigu o novorođenom djetetu pod uvjetom da na dan rođenja djeteta ispunjava sljedeće uvjete:

- da je hrvatski državljanin ili stranac s odobrenim stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u RH
- da ima neprekidno prebivalište ili stalni boravak odnosno dugotrajno boravište u Republici Hrvatskoj u trajanju od najmanje pet godina
- da je zdravstveno osiguran prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Ako korisnik prava koji izgubi status u obveznom zdravstvenom osiguranju, prestaje mu korištenje prava prema ZRRP-u, a može se ponovno uspostaviti nakon stjecanja statusa u obveznom zdravstvenom osiguranju ako nisu istekli rokovi za korištenje tih prava (propisani člankom 42. ZRRP-a) odnosno ako nije došlo do promjene u statusu korisnika koja onemogućuje nastavak korištenja prekinutog prava, a pravo se priznaje danom podnošenja zahtjeva.



pod uvjetima koje ZRRP za njih propisuje. Ako na radu nije provela najmanje 6 mjeseci i to iz razloga što joj je prestao radni odnos ili samozaposlenje, ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela prava na roditeljsku brigu o djetetu, kao roditelj izvan sustava rada (ako i dalje ispunjava za to ZRRP-om propisane uvjete).

Što se tiče visine novčane pomoći, ona iznosi 70% proračunske osnovice mjesečno (309,01 EUR/2.328,20 kuna). Majka je može početi ostvarivati počevši od dana rođenja djeteta.<sup>52</sup>

Osim toga, roditelj ima i pravo na već spomenutu jednokratnu novčanu pomoć za novorođeno dijete.<sup>53</sup>

## Postupak ostvarivanja prava iz ZRRP-a

Prava iz Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama ostvaruju se na temelju rješenja HZZO-a:

- na zahtjev korisnika (koji treba podnijeti najkasnije 15 dana prije roka naznačenog kao početak korištenja prava)
- iznimno, roditeljni dopust ostvaruje se na temelju izvješća izabranog doktora ginekologa

Odlučivanje:

- u prvom stupnju odlučuje regionalni ured/područna službe HZZO-a na čijem se području nalazi prebivalište ili stalni boravak odnosno dugotrajno boravište podnositelja zahtjeva
- ako podnositelj zahtjeva nije zadovoljan donesenim rješenjem, povodom žalbe u drugom stupnju će odlučivati Direkcija HZZO-a
- protiv drugostupanjskog rješenja može se pokrenuti upravni spor

Najava i ostvarivanje prava:

- **Zaposleni roditelj** koji namjerava započeti koristiti pravo na roditeljski dopust, koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljnog dopusta ili koji tijekom korištenja prava prema ovom Zakonu namjerava mijenjati način korištenja prava obvezan je najmanje 30 dana prije početka korištenja prava odnosno nastanka promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenog pripadajućeg prava pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri, ako se samim Zakonom ne određuje drugačije.<sup>54</sup> Zaposleni roditelj obvezan je u obavijesti svom navesti predviđeni početak i očekivano trajanje korištenja prava na roditeljski dopust.
- Zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust obvezan je najmanje 15 dana

52 Za slučaj smrti djeteta ima pravo na isplatu novčane naknade još 3 mjeseca računajući od idućeg dana nakon dana smrti djeteta.

53 Više o uvjetima za ostvarenje ovog prava vidu u poglavlju pod naslovom: „Jednokratna novčanu pomoć za novorođeno dijete“.

54 Prema pojašnjenju koje smo dobili od Direkcije HZZO-a, u praksi to znači da je radnik dužan obavijestiti poslodavca: -o namjeri promjene načina korištenja roditeljnog dopusta kada se isti želi iskoristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, kod prekida roditeljnog dopusta te kod ponovne uspostave roditeljnog dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena tijekom roditeljnog dopusta te

-o namjeri korištenja prava na roditeljski dopust, odnosno namjeri promjene u načinu korištenja (uključujući prekid u korištenju te korištenje roditeljskog dopusta kao rada s polovicom punog radnog vremena) te ponovne uspostave neiskorištenog roditeljskog dopusta ili prava na rad s polovicom punog radnog vremena tijekom roditeljskog dopusta.

Za ostala prava iz sustava roditeljnih i roditeljskih potpora koje provodi HZZO, pisana obavijest nije potrebna. Naime, roditeljni dopust započinje izvješćem ginekologa, a priznavanje ostalih prava veže se uz zdravstveno stanje djeteta, odnosno postojanje težih smetnji u razvoju (pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta i pravo na dopust te rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju) te činjenicu dojenja (stanka za dojenje).

Nadalje, u okviru svog rada Povjerenstvo za praćenje provedbe ZRRP-a (čl. 53. ZRRP-a) usuglasilo se oko pitanja u kojim sve situacijama zaposleni roditelj ima obvezu pisanim putem obavijestiti poslodavca o svojoj namjeri korištenja prava te je doneseno mišljenje da je to, osim kod promjene u načinu korištenja te prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenog prava **potrebno učiniti i u situaciji kada zaposleni roditelj prvi put započinje korištenje prava, uz iznimku kada se pravo koristi nastavno na prethodno pravo** (npr. zaposlena majka koristi roditeljski dopust nastavno na roditeljni dopust).

Napominjemo da je predmetno pojašnjenje dobiveno za vrijeme dok je na snazi bio 'stari' Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama ("Narodne novine" br. 85/08., 110/08., 34/11., 54/13., 152/14., 59/17., 37/20., 85/22., 152/22.), no s obzirom da novi Zakon nije u bitnom sadržajno izmijenjen, smatramo i da navedeno rješenje i dalje može biti primjenjivo.

prije dana očekivanog poroda, ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta odnosno najmanje 15 dana prije namjere korištenja toga prava pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri.

Nakon toga:

- na pisanu obavijest radnika, poslodavac je dužan izdati svoju pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja (osim za očinski dopust, kod kojeg suglasnost poslodavca nije potrebna).
- ako poslodavac ne postupi tako, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu.

Što se tiče obveze najave prava u odnosu na druge kategorije roditelja:

- **Samozaposleni** roditelj koji u tijeku korištenja prava iz ZRRP-a namjerava mijenjati način korištenja tog prava, obvezan je najmanje 30 dana prije nastanka te promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava podnijeti pisani zahtjev HZZO-u.
- **Roditeljima koji ostvaruju drugi dohodak, roditeljima poljoprivrednicima, nezaposlenim roditeljima i roditeljima izvan sustava rada** prava iz ZRRP-a pripadaju od dana rođenja djeteta - ako je zahtjev za korištenje prava HZZO-u podnesen u roku od 30 dana od dana rođenja djeteta (odnosno pravomoćnosti rješenja o posvojenju). Ako roditelj zahtjev ne podnese u tom roku, ali ga podnese u roku od 120 dana od rođenja djeteta (odnosno pravomoćnosti rješenja o posvojenju), pravo će mu pripadati od dana podnošenja zahtjeva. Ako pak žele prekinuti korištenje prava ili prenijeti pravo na drugog roditelja, to treba najkasnije 30 dana prije naznačenog roka za prekid ili prijenos korištenog prava na drugog roditelja.<sup>55</sup>

55 Iznimno, zahtjev za prekid ili prijenos korištenog prava na drugog roditelja odnosno posvojitelja odnosno zahtjev korisnika na kojeg se pravo prenosi može biti podnesen u kraćem roku, a koji ne može biti kraći od osam dana, ako je uvjetovan nepredviđenim socijalnim okolnostima, kao što je smrt u obitelji, teška bolest jednog od članova obitelji ili drugog roditelja ili zaposlenje ili samozaposlenje, o čemu odlučuje HZZO.

# Prava iz Zakona o radu

Zakonom o radu (dalje: Zakon) se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj odnosno prava i obveze koje imaju radnici\_e i poslodavci. U priručniku iznosimo one odredbe kojima se posebno uređuju prava i obaveze roditelja na radnom mjestu. Zakonom su prepoznati problemi s kojima se navedene osobe susreću u svijetu rada, kao i da je ciljano skupinu potrebno zbog njenog specifičnog i ranjivog položaja dodatno zaštititi.

## Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu (članak 30. ZOR)

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Također, poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Zakon izriječno propisuje zabranu nejednakog postupanja u smislu zapošljavanja i nepovoljnijih uvjeta rada za navedene osobe te se posebno zabranjuje traženje podataka o trudnoći. Kada govorimo o zapošljavanju i zabrani traženja podataka o trudnoći, ova zabrana nadopunjuje i specificira čl. 25. Zakona kojim je zabranjeno postavljanje pitanja o privatnom životu prilikom razgovora za posao, sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa. Nepovoljniji uvjeti radu mogu biti, primjerice, smanjenje plaće ili trajanja godišnjeg odmora, sklapanje ugovora na određeno vrijeme, premještanje na radno mjesto

s manje odgovornosti, oduzimanje klijenata, radnih zadataka, smanjenje opsega posla. No, do takvih nepovoljnosti može doći izmjenom ugovora o radu u kom slučaju radnice\_ke štiti navedena odredba, no u slučajevima izmjena internih akata poslodavaca ili nepovoljnijeg postupanja koje se dešava u praksi ova odredba se ne bi nužno primjenila. Međutim, bez obzira na koji način došlo do nepovoljnog postupanja zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, navedeno bi predstavljalo diskriminaciju temeljem spola tj. trudnoće/materniteta koja je zabranjena Zakonom o radu i Zakonom o ravnopravnosti spolova.

## Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete (članak 31. ZOR)

Ako žena radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje ima pravo da joj poslodavac za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom ponudi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ako poslodavac to ne učini, radnica ima pravo na plaćeni dopust.<sup>56</sup>

## Pretpostavka rada u punom radnom vremenu (članak 32. ZOR)

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, sljedeća razdoblja smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu. Razdoblje:

56 Predmetni dopust detaljnije pojašnjen pod naslovom: „Dopust trudne radnice/dopust radnice koja je rodila/dopust radnice koja doji dijete.“

- roditeljnog,
- roditeljskog,
- posvojiteljskog,
- očinskog dopusta ili
- dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust,
- rada s polovicom punog radnog vremena,
- rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,
- dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te
- dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama

## Zabrana otkaza

(članak 34. ZOR)

Propisivanjem zabrane otkaza trudnicama i osobama koje koriste roditeljska prava zakonodavac je prepoznao potrebu zaštite ove posebno ranjive kategorije osoba od diskriminatornih postupanja poslodavaca. Zabrana, doduše, traje samo 15 dana nakon prestanka korištenja prava i ne štiti osobe kojima ističu ugovori na određeno vrijeme.

Zakon propisuje da za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljnog,
- roditeljskog,
- posvojiteljskog,
- očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust,
- rada s polovicom punog radnog vremena,
- rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,
- dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te
- dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,

odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, **poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava**. Takav otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnica u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika\_će ili drugog ovlaštenog tijela.

Ipak, ugovor o radu u određenim slučajevima može prestati<sup>57</sup> i ovim kategorijama osoba, odnosno Zakon propisuje da prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Iznimno, ugovor o radu se ovim osobama tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga. Također, i Stečajni zakon propisuje da je otvaranje



57 Ipak, u nekim slučajevima radnici će moći korišteno pravo nastaviti koristiti i nakon prestanka radnog odnosa – vidi bilješku 9.

stečajnog postupka poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu te nakon otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj može otkazati ugovor o radu bez obzira na zakonske i ugovorne odredbe o zaštiti radnika. Osim toga, ova odredba ne štiti od prestanka radnog odnosa istekom vremena na koje je ugovor sklopljen – za slučaj da je ugovor o radu bio sklopljen na određeno vrijeme i da je vrijeme na koje je bilo sklopljen isteklo. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koje je sklopljen u pravnom smislu nije otkaz, već poseban razlog prestanka radnog odnosa.

Propisivanjem zabrane otkaza navedenim kategorijama osoba zakonodavac je prepoznao potrebu zaštite ove posebno ranjive kategorije osoba od diskriminatorskih postupanja poslodavaca. To znači da su ove osobe zaštićene od svih Zakonom propisanih vrsta otkaza (redoviti, izvanredni, zbog nezadovoljavanja na probnom radu). No, od otkaza na ovaj način ne štite osobe koje se koriste pravom na mirovanje radnog odnosa do 3 godine djetetova života, ali to ne sprječava poslodavca da Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu proširi zabranu i na ovaj slučaj. Dakle, podsjećamo da je Zakon o radu izvor prava koji propisuje minimum prava zajamčen radnicima\_ima, dok nema zapreke da se ugovore za radnike\_ce povoljniji uvjeti.

### Pravo radnika/radnice da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

(članak 35. ZOR)

Radnice\_i koje koriste roditeljska prava mogu izvanrednim otkazom otkazati ugovor o radu najkasnije 15 dana prije povratka na rad, dok trudnice mogu na ovaj način otkazati ugovor o radu kada žele.

Zakon je omogućio radnici\_e koji koriste pravo na:

- roditeljski,
- roditeljski,
- posvojiteljski i
- očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust,
- rad s polovicom punog radnog vremena,
- rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,
- dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili
- rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili
- kojima ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama

mogu otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Na ovaj način radnik\_ca može otkazati ugovor o radu najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik\_ca dužna vratiti se na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom kada želi.

Ovo pravo, odnosno ovaj poseban razlog za izjavljivanje izvanrednog okaza ustvari omogućuje navedenim skupinama radnica\_ka otkazivanje ugovora o radu bez obveze odrađivanja otkaznog roka. Da nema ove odredbe, radnice\_i bi u slučaju odluke da se se vezano uz trudnoću/roditeljstvo odluče ne vratiti na posao koji su prethodno radili u pravilu radni otkaz mogli/trebali prekinuti redovnim otkazom, uz koji je u pravilu vezana obveza odrađivanja otkaznog roka.



## Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

(članak 36. ZOR)

Zakonom je propisano da radnica\_k ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja nekog od roditeljskih prava u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestila o prestanku korištenja prava.

Zakonom je određeno da nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnica\_k koja je koristila neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja toga prava. Radnica\_k, osim onoga koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

**Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnica\_k obavljala prije korištenja navedenih prava, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljala prije korištenja toga prava.** Radnik\_ca koja se koristila nekim od navedenih prava, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imala pravo.

Odredbom je propisano da radnik\_ca ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja nekog od navedenih prava u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestila o prestanku korištenja prava. Naglašavamo da se primjerak rješenjem HZZO-a, kojim joj se odobrava korištenje prava i jasno naznačuje dan isteka prava, dostavlja i poslodavcu koji je, stoga, odmah po početku korištenja određenog prava upoznat s datumom povratka radnice\_ka na njeno radno mjesto, no svejedno je potrebno dostaviti poslodavcu prethodno navedenu obavijest..

Nadalje, postavlja se pitanje što kada radnik\_ca mijenja način korištenja određenog prava kojeg može koristiti kao rad s polovicom radnog vremena (npr. dio roditeljskog dopusta ili cijeli roditeljski dopust odluči koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena). I u tom slučaju radnik\_ca je dužna obavijestiti poslodavca 30 dana unaprijed. Ovdje napominjemo da se radnica koja odluči koristiti npr. roditeljski dopust kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena teoretski istovremeno vraća na radno mjesto i koristi roditeljski dopust. Kako članak propisuje da radnica\_k ima pravo povratka na prethodne poslove tek nakon isteka roditeljskog dopusta to bi se moglo protumačiti na način da dopust i dalje formalno traje pa se radnicu smije premjestiti na neke druge poslove dok koristi dopust i radi pola radnog vremena. Stoga naglašavamo da u ovakvim slučajevima prednost treba imati povratak na prethodno radno mjesto bez obzira što se radnica ne vraća na rad u punom radnom vremenu.

U slučaju prestanka potrebe za obavljanjem poslova koje je radnik\_ca obavljala, poslodavac je dužan ponuditi joj sklapanje ugovora za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji.

## Radno vrijeme, raspored radnog vremena i prekovremeni rad

(čl. 65. i 68. ZOR)

Zakon o radu sadrži nekoliko odredaba kojima se prepoznaje specifičan položaj trudnica i roditelja s malom djecom te se propisuje veća razina zaštite u ostvarivanju njihovih radničkih prava u ovom području.

Što se tiče **prekovremenog rada**, zakon propisuje (čl. 65) da je u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 tjedno odnosno 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Zakon posebno propisuje da:

- trudnica,
- roditelj s djetetom do osam godina života te
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca

mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Neke osobe na isti su način zaštićene vezano uz **nejednaki raspored radnog vremena** (čl.66.) i **preraspodjelu radnog vremena** (čl. 67. ) pa tako Zakon u čl. 68. stoji da:

- trudnica,
- roditelj s djetetom do osam godina života,
- radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena,
- koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama,
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te
- radnik koji radi u dodatnom radu

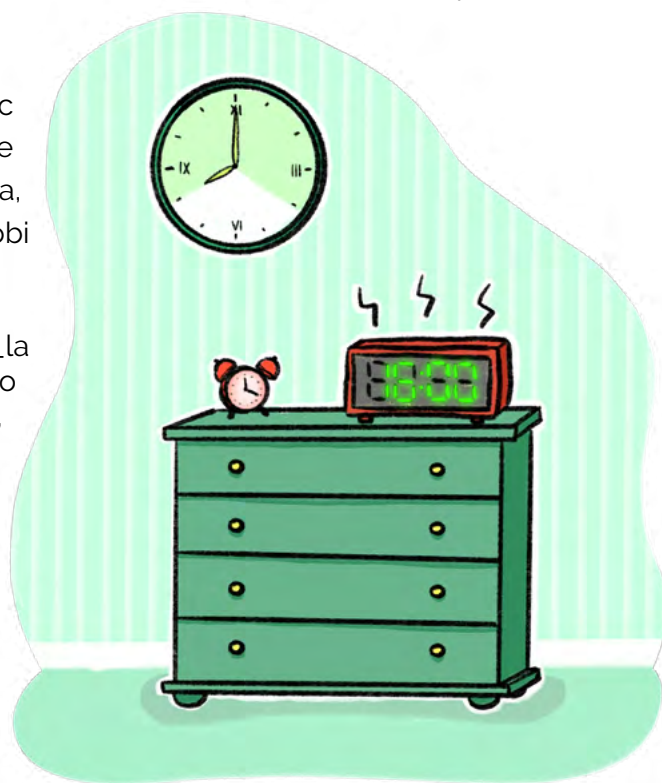
mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ono što je novina u Zakonu jest mogućnost privremenog rada u nepunom radnom vremenu i prilagodbe rasporeda radnog vremena koje su također propisane čl. 68. Zakona. Zakon tako određuje da:

- radnik\_ca s djetetom do osam godina života te
- radnik\_ca koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona (podsjećamo, radi se o pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu),

a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo\_la (najmanje) 6 mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radi ostvarivanja tih prava, radnika\_ca je dužna pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti temeljem kojih ostvaruje navedena prava. Poslodavac



je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika. Nadalje, u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, treba radniku\_ci odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

Radnik\_ca koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu radnog vremena ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac. I na taj zahtjev, poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku\_ci u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

### Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

(čl. 17. - 17. c ZOR)

Pandemija uzrokovana COVID-19 virusom utjecala je na mnoge aspekte naših života, a posebno na naše poslove odnosno način rada. Rad od kuće i rad na daljinu postao je norma koju je većina poslodavaca zadržala u nekom obliku i nakon tzv. lockdown-a čekajući da država propiše normativni okvir kojim će se urediti ovo područje. No, potrebno je naglasiti da je ovaj način rada privilegija koju nisu imali, niti će imati, brojne radnice\_i u različitim sektorima, a posebno u onima kojima dominantno rade žene – zdravstvo, socijala, obrazovanje, trgovina itd. Osim što je pandemija više pogodila žene, ona je utjecala na dodatno produbljivanje rodni nejednakosti. Velik broj žena koje su prije pandemije bile aktivno uključene u obrazovanje, osposobljavanje i obavljanje posla morale su dati prednost potrebama i skrbi za neposrednu i proširenu obitelj, a ravnopravna podjela odgovornosti je izostala. Prema dostupnim podacima, postotak ljudi koji su radili od kuće je bio viši u kućanstvima s djecom, posebno među samohranim roditeljima/roditeljima iz jednoroditeljskih obitelji. Svakako je jasno da su samohrani roditelji/roditelji iz jednoroditeljskih obitelji u nepovoljnijem položaju te je u ostvarivanju prava na to nužno imati na umu.

Jedan od glavnih fokusa u nedavnim izmjenama Zakona o radu bilo je upravo propisivanje rada od kuće i rada na daljinu. Zakon ih u čl. 17. definira na sljedeći način:

- **Rad na izdvojenom mjestu rada** je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- **Rad na daljinu** je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Obe vrste rada mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada. S obzirom da se radi o ponešto specifičnim načinima rada, zakonodavac je (u čl. 17. a) propisao i da ugovori o radu za takve načine rada trebaju imati ponešto specifičan sadržaj.

Tako ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada (uz inače obavezan sadržaj) treba sadržavati i odredbe o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena

3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije. Vežano uz ovu odredbu, izmijenjen je i Pravilnik o porezu na dohodak, koji sada u čl. 7. st. 2. t. 39. među neoporezivim primitcima koje poslodavac isplaćuje radnicima prepoznaje i "Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova radnika za rad na izdvojenom mjestu rada sukladno propisu koji uređuje radne odnose" u (paušalnom) iznosu do 3,98 EUR po danu rada od kuće, a najviše do 66,37 EUR mjesečno.
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu (uz ostali inače obavezan sadržaj) treba sadržavati i:

- podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
- podatke koje treba sadržavati (i) ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, a koji su prethodno opisani pod točkama 1., 2., 5. i 6. (odnosno, podatke o organizaciji rada, načinu evidentiranja radnog vremena, načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje u odlučivanju i trajanju ovakvog načina rada). Primjenu točaka 3. i 4. (sredstva rada i naknada troškova) moguće je, ali nije obavezno ugovoriti za rad na daljinu.

Ono što Zakon dalje propisuje u čl. 17. c. su prava i obveze radnika\_ca koje rade na izdvojenom mjestu rada, dakle od kuće ili u drugom prostoru slične namjene. Tako je propisano da je radnik\_ca koja radi na izdvojenom mjestu rada dužna pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima. Posebno je propisano da radnik\_ca koja radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik\_ca koja je s poslodavcem ugovorila izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca. Ako poslodavac prihvati zahtjev radnika\_ce za ponovnim obavljanjem posla u prostoru poslodavca prije isteka ugovorenog vremena, poslodavac i radnik\_ca će ugovoriti rad u prostoru poslodavca. U oba slučaja (i kada traži odobrenje rada od kuće i kada traži povratak u ured) poslodavac zahtjev radnika\_ce nije dužan prihvatiti, ali ga je dužan razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika\_ce i potrebe organizacije rada. Poslodavac je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku\_ci u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

## Godišnji odmor

(čl. 84. ZOR)

Vežano uz prava trudnica, roditelja i roditelja, nerijetko se javljanju pitanja o (ne) mogućnosti prenošenja nesikorištenog godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.

Zakon o radu propisuje da neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik\_ca može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Napominjemo da Zakon o radu u čl. 83. određuje da ako radnik\_ca koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik\_ca i poslodavac drukčije ne dogovore (naravno, pod uvjetom da je radnik za tu godinu ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna). Radnik\_ca koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 83. može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Međutim, radnik\_ca ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz čl. 83. ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Nadalje, 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 roditeljski,
- roditeljski i
- posvojiteljski dopust te
- dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,
- radnik\_ca ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od ove odredbe, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik\_ca zbog:

- korištenja prava na roditeljski,
- roditeljski i
- posvojiteljski dopust te
- dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju

nije mogao iskoristiti ili njegovu korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik\_ca ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.<sup>58</sup>

U praksi se javlja nekoliko problema vezano uz primjenu odredaba koje se tiču nemogućnosti korištenja godišnjeg odmora zbog roditeljskih prava. Prvo, u određenim slučajevima se radnice zbog korištenja prava na privremenu nesposobnost za rad vezanu uz komplikacije u trudnoći i prava na roditeljski i roditeljski dopust ne vraćaju na rad u sljedećoj kalendarskoj godini, već u onoj koja njoj slijedi. Primjerice, od 10 mjeseca 2021. traje privremena nesposobnost za rad, a korištenje dopusta završi u ožujku 2023. Zbog različitih okolnosti, događa se da radnica prije korištenja bolovanja zbog komplikacija nije iskoristila cijeli godišnji odmor na koji je stekle pravo u 2021. godini. Zbog navedene odredbi Zakona ona taj dio neiskorištenog godišnjeg odmora „izgubi“ kada se ne vraća na rad u sljedećoj kalendarskoj godini (2022.), nego onoj koja joj slijedi iza nje (2023.)

U drugim slučajevima, radnica se može vratiti na rad sredinom ili krajem prosinca. Zakon definira da iznimno radnica koja zbog korištenja prava na dopust nije mogla iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo koristiti ga do kraja kalendarske godine u kojoj se vratila na rad, no ako ostvaruje pravo na npr. 30 dana godišnjeg odmora, nije moguće da ga u cijelosti iskoristi do kraja kalendarske godine tj. 31. 12. Ovakvim tumačenjima se zapravo radnici oduzima stečeno pravo na godišnji odmor pa smatramo da je dobra praksa nakon korištenja nekog od navedenih prava omogućiti radnici da koristi sav godišnji odmor koji joj je preostao bez obzira na godinu u kojoj ga je stekla.

58 Prema mišljenju Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, "kraj kalendarske godine u kojoj se (radnik, op.a.) vratio na rad" treba tumačiti kao kraj godine koja slijedi godini za koju je godišnji odmor stečen. Dakle, prema takvom tumačenju, ukoliko se radnica nakon korištenja prava na roditeljski/roditeljski dopust na rad vraća u 2023. godini, do kraja 2023. godine od "starog" godišnjeg odmora može koristiti samo onaj za 2022. godinu (jer je 2023. godina u tom slučaju godina koja slijedi 2022. godini, odnosno godini za koju taj godišnji odmor stečen). Ako radnica ima i neiskorištenog godišnjeg odmora za 2021. godinu (te godine kojoj joj prethode), taj godišnji odmor više neće moći iskoristiti, on "propada".



## Plaćeni dopust

(čl. 86. ZOR)

Zakon u čl. 86. propisuje da radnika\_ca ima pravo na plaćeni dopust u različitim situacijama i s različitim trajanjem. Plaćeni dopust predstavlja oslobodenje od obveze rada uz naknadu plaće. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Prvo, propisano je da tijekom kalendarske godine radnik\_ca ima pravo na oslobodenje od obveze rada uz naknadu plaće **za važne osobne potrebe** (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.). Radnik\_ca ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Članom\_icom uže obitelji u smislu primjene ovog Zakona smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu. Ovaj plaćeni dopust radnik\_ca koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Drugo, radnik\_ca ima pravo na plaćeni dopust **za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada**, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Treće, radnik\_ca po **osnovi svakog darivanja krvi** ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno. Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi. O namjeri darivanja krvi radnik\_ca je dužna, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed. Ovaj dopust radnik\_ca ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

## Neplaćeni dopust i odsutnost s posla

(čl. 87. i 87. a ZOR)

Zakon u čl. 87. uređuje pravo na **neplaćeni dopust** te propisuje da poslodavac može radniku\_ci na njezin zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme trajanja neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno. Posebno je propisano da radnik\_ca ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Zakon tu vrstu neplaćenog dopusta naziva pravom na dopust za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik\_ca pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika\_ce dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb. Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

U čl. 87. a Zakon uređuje **pravo na odsutnost s posla** pa propisuje da radnik\_ca ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog

razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Duže trajanje odsutnosti, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, navedeno razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu. Iz upravo navedenog proizlazi bi da poslodavac nije dužan platiti radnika\_cu za dan odsutnosti s posla, ali mogao bi im isplatiti naknadu plaće ako bi to nekim izvorom prava bilo određeno odnosno ugovoreno, kao što uostalom vrijedi i za pravo na neplaćeni dopust.

### Ostali rodni aspekti pri zasnivanju i prekidu radnog odnosa

(čl. 25., čl. 53., čl. 91., čl. 121. i čl. 135. ZOR)

#### - Podaci koji se ne smiju tražiti (čl. 25. ZOR)

Zakon propisuje da prilikom postupka odabira kandidata\_kinje za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnice\_ka podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

#### - Ugovaranje i trajanje probnog rada (čl. 53. ZOR)

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Iznimno, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima tj. kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku\_ci sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, čl. 123. Zakona o radu).

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci, a ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik\_ca obavlja. Međutim, Zakon i ovdje predviđa iznimku pa propisuje da razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu. U tim slučajevima trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Nadalje, Zakon propisuje da je nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik\_ca i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Nezaovoljavanje radnika\_ce na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku\_ci može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan. Na ovaj otkaz ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim čl. 120. koji propisuje oblik, obrazloženje i dostava otkaza, čl. 121. st.1. koji propisuje da otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu i čl. 125. koji propisuje sudski raskid ugovora o radu. Ako su radnik\_ca i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezaovoljavanja na probnom radu radnik\_ca ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona.

#### - Jednakost plaća (čl. 91. ZOR)

Zakon o radu u čl. 91. propisuje da je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno navedenom je ništetna. Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik<sub>ca</sub> ostvaruje na temelju radnog odnosa u skladu s člankom 90.a Zakona o radu i koji se ne smatraju plaćom. Tim člankom propisano je da su to sljedeći primici:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

#### **- Otkazni rok (čl. 121.)**

Kako je prethodno navedeno otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Iznimno, otkazni rok radniku<sub>ci</sub> koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Zakon dalje određuje da otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Međutim, iznimno i u navedenim slučajevima otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Nadalje, otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika<sub>ce</sub> kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika<sub>cu</sub> u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika<sub>ce</sub> kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku<sub>ci</sub> prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Zakon posebno propisuje da otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

#### **- Teret dokazivanja u radnim sporovima (čl. 135.)**

Zakon posebno propisuje na kome je teret dokazivanja u radnim sporovima. Tako je određeno sljedeće:

1. U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako zakonom nije drukčije uređeno.
2. U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
3. U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.
4. U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju o radnicima zaposlenim kod poslodavca iz čl. 5. Zakona o radu na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.
5. U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji **položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s Zakonom o roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju Zakona o radu**, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
6. U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada iz čl. 17. st. 6. Zakona o radu, teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu. Naime, Zakon u čl. 17. st. 5. propisuje da u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Ako bi takav rad trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, što propisuje čl. 17. st. 6.

S obzirom na to da radni sporovi tj. kršenje radničkih prava može biti povezano te predstavljati diskriminaciju temeljem spola ili neke od drugih osnova, napominjemo da Zakon o suzbijanju diskriminacije, kao i Zakon o ravnopravnosti spolova također sadrže odredbe o teretu dokazivanja. Tako je tim zakonima propisano da ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama tih zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

## Postupak zaštite prava

### Postupak zaštite prava iz radnog odnosa

(čl. 133. ZOR)

Radnici koji smatraju da im je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa<sup>59</sup> mogu u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njihovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.<sup>60</sup> Važno je da se rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ne propusti jer u tom slučaju radnik gubi pravo na sudsku zaštitu povrijeđenog prava. Ako poslodavac odgovori negativno na radnikov zahtjev za zaštitu prava, radnik ima rok od dodatnih 15 dana u kojem se može obratiti sudu za zaštitu povrijeđenog prava. Može se dogoditi da poslodavac ne odgovori na pisani zahtjev radnika – tada dodatni 15 – dnevni rok u kojemu se radnik može obratiti sudu počinje teći istekom 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu.<sup>61</sup>

Osim toga, kršenje većine prava obrađenih u ovom poglavlju ujedno predstavlja i prekršaj poslodavca, za koji on može biti novčano kažnjen. Sumnju na počinjenje prekršaja od strane poslodavca možete prijaviti Državnom inspektoratu.<sup>62</sup>

### Zaštita dostojanstva radnika\_ca

(čl. 134. ZOR)

Zakon o radu propisuje da se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika\_ce od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika\_ce su tajni. Ponašanje radnika\_ce koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnika\_ce postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje su oblici diskriminacije koji su definirani čl. 3. Zakona o suzbijanju diskriminacije:

- 1. Uznemiravanje** je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od diskriminacijski osnova iz čl.1. tog Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 2. Spolno uznemiravanje** je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

59 Ovdje opisana procedura ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika (za koji je propisano posebno postupanje, vidi čl. 134. ZOR-a).

60 Postoji iznimka, odnosno slučaj u kojem podnošenje zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu nije nužan preduvjet za mogućnost obraćanja sudu, a to je u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa. (čl. 133. st. 3. ZOR-a).

61 Važno je pojasniti kako se računa rok za podnošenje tužbe sudu. Naime, kad radnik preporučenom poštanskom pošiljkom podnese poslodavcu zahtjev za zaštitu prava, dan predaje preporučene pošiljke pošti smatra se i danom dostave tog zahtjeva poslodavcu (VSRH, Revr-1489/09, Revr-1204/10, Revr-446/04). Detaljnije u računanju rokova možete vidjeti u : Crnić, Ivica et. AL, Parnični i ovršni postupak u radnim odnosima, Organizator, 2012. Također, važno je spomenuti i postojanje sudske prakse prema kojoj se rok za podnošenje tužbe u slučaju da je zahtjev za zaštitu prava poslodavcu bio poslan preporučenom poštom s povratnicom teče od stvarne dostave pošiljke poslodavcu (a ne od dana predaje pošiljke pošti) jer „radnik bez ikakve sumnje zna kada je poslodavac primio njegov zahtjev za zaštitu prava.“ (VSRH, Revr 688/13). Iz navedenog je jasno da pri računanju ovih rokova treba biti posebno oprezan te je zbog mogućih različitih tumačenja bolje ne čekati posljednje dane roka.

62 Prijavu je moguće podnijeti i putem mrežne stranice: <http://prijave.mrms.hr/>



Poslodavac koji zapošljava **najmanje 20 radnika\_ca** dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava **više od 75 radnika\_ca** dužan je imenovati **dvije osobe različitog spola** koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Te osobe tzv. **ovlaštenici\_ce za zaštitu dostojanstva** mogu biti radnici\_e ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana njihovog imenovanja o tome obavijestiti radnike\_ce.

Poslodavac ili ovlaštenik\_ca za zaštitu dostojanstva dužan je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a **najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe**, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u navedenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik\_ca koji je uznemiravana ili spolno uznemiravana ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik\_ca nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada, u oba slučaja, radnik\_ca ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, no ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika\_ce, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

# Važni kontakti

## Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje:

- besplatni info telefon: 0800 7979
- e-mail adresa: info@hzzo.hr

## Regionalni uredi:

- Osijek – telefon: 031/220-800, e-mail: pisarnica-osijek@hzzo.hr
- Rijeka – telefon: 051 / 355 311, e-mail: pisarnica-rijeka@hzzo.hr
- Split – telefon: 021/408-900, e-mail: pisarnica-split@hzzo.hr
- Zagreb – telefon: 01/4577-150, e-mail: pisarnica-zagreb@hzzo.hr

Područne službe i kontakti dostupni na <https://hzzo.hr/kontakt>

Mrežna stranica HZZO-a: <https://hzzo.hr/>

# Popis literature

## Zakoni i drugi propisi (važeći na dan 13. ožujka 2023.):

- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)
- Pravilnik o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (NN 9/14, 51/14, 123/16, 11/15, 17/15, 129/17, 9/21, 90/22, 147/22, 156/22)
- Zakon o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2023. godinu (NN 145/22)
- Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23)
- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 152/22)

## Knjige:

Crnić, Ivica et. AL., Parnični i ovršni postupak u radnim odnosima, Organizator, 2012.

## Mrežni izvori:

<http://www.ingbiro.com/misljenja/mrsmisljenja.aspx?IDMisljenja=43>

<https://uznr.mrms.hr/prenosenje-godisnjeg-odmora-u-slijedecu-kalendarsku-godinu-bolest/>

## Lista kratica

- HZZO - Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
- ZRRP - Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama
- ZOR - Zakon o radu
- ZOZO - Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju

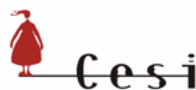


[pomoc@sos-rijeka.org](mailto:pomoc@sos-rijeka.org)  
051/211-888



Ovaj priručnik tiskan je u sklopu projekta „SNAŽNE – aktivna podrška jednoroditeljskim obiteljima“.

Nositelj projekta je udruga **SOS Rijeka - centar za nenasilje i ljudska prava**. Partneri na projektu su udruga **CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje** i **Udruga Za zdravo i sretno djetinjstvo**.



U kreiranju sadržaja ovog priručnika sudjelovale su udruge SOS Rijeka i CESI.



Ovaj priručnik izrađen je uz financijsku podršku Središnjeg državnog ureda za demografiju i mlade. Sadržaj ovog priručnika u isključivoj je odgovornosti korisnika i ni pod kojim se uvjetima ne može smatrati kao odraz stajališta davatelja.

