



UDK 347.7

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja prema Zakonu o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Odredbama Zakona o radu predviđena je posebna zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja. Radi toga, prilikom provedbe zakonskih mjera poslodavci moraju voditi računa kako su za propuštanje osiguravanja propisanih mjera zaštite ovih zaštićenih kategorija radnika predviđene visoke novčane kazne za prekršaje. Autor u stručnom članku daje prikaz odredbi Zakona o radu i dijela drugih propisa koje se odnose na zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja te na prekršaje poslodavca za koje su predviđene visoke novčane kazne, sa primjerima akata radnog prava i sudskom praksom.

1. Uvod

Trudnice, roditelji i posvojitelji predstavljaju posebno zaštićenu kategoriju radnika u Zakonu o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon). Osim odredbi Zakona, dio zaštitnih odredbi za trudnice, roditelje i posvojitelje sadržan je i u Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama² (u nastavku teksta: ZRRP). Posebna zaštita navedenih kategorija radnika, s jedne strane, odraz je dosega razvoja radnog prava u Europskoj uniji, sa čijim je direktivama usklađen i naš Zakon, a sa druge strane, zaštita navedenih kategorija radnika rezultat je rješenja iz konvencija Međunarodne organizacije rada.

Odredbe Zakona o zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja, koje su djelomično izmijenjene zadnjim zakonskim izmjenama koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., sadržane su u čl. 30.-36. Osim toga, potrebno je voditi računa i o pravilima sadržanim u čl. 228.-229. Zakona, odnosno u njegovim prekršajnim odredbama. Posebna zaštita navedenih kategorija radnika ogleda se u zabrani nejednakog postupanja, zaštiti trudnica i žena koje su rodile ili koje doje djecu, zabrani otkazivanja i drugim oblicima zaštite predviđene Zakonom i odredbama ZRRP-a, o kojima više navodimo u nastavku.

2. Zabrana nejednakog postupanja

Zakonom je u čl. 30 uređena zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile, ili koje doje djecu. Treba istaknuti kako su za postupanje poslodavca protivno odredbama čl. 30.

Zakona predviđene novčane kazne za prekršaj. Ovi prekršaji ulaze u grupu težih³ i najtežih⁴ prekršaja poslodavaca.

2.1. Zabrana odbijanja zapošljavanja i ponude sklapanja izmijenjenog ugovora o radu



ističemo...

Zakonom je određeno kako poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja, ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima⁵.

Mišljenja smo kako iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako poslodavac trudnici, majci i radnici koja doji dijete ne smije ponuditi ni u usmenom ni u pisanom obliku sklapanje izmijenjenog ugovora o radu. Kako se u navedenoj zakonskoj odredbi određuje pojam trudne radnice, ili radnice koja doji dijete veže uz poseban propis, potrebno je utvrditi koji je to posebni propis.

Pod posebnim propisom se u navedenoj zakonskoj odredbi zapravo podrazumijeva ZRRP.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22.

2 Nar. nov., br. 152/22 od 23. prosinca 2022.

3 Vidjeti pod 9.2.1.

4 Vidjeti pod 9.2.2.

5 Čl. 30. st. 1. Zakona.

**ističemo...**

Sukladno ZRRP-u pod pojmom „radnica koja doji dijete“ podrazumijeva se zaposlena radnica majka djeteta koje doji u dobi do navršene prve godine života, koja o tom svom stanju pisanim putem obavijesti svoga poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad⁶.

Iz navedenog proizlazi kako zakonske odredbe pružaju posebnu zaštitu samo majkama koje doje dijete.

2.2. Traženje podataka o trudnoći**ističemo...**

Zakonom je jasno određeno kako 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 trudnica⁷.

Navedena zakonska odredba se odnosi i na situacije kada poslodavac razgovara s kandidatima za primanje u radni odnos, odnosno, podaci o trudnoći ne smiju se tražiti ni prilikom natječaja. U slučaju da se ova pitanja ipak postave suprotno izričitoj zakonskoj odredbi, radnica ima pravo odbiti odgovoriti na takva pitanja i radi toga protiv nje ne smiju biti poduzimane nikakve sankcije.

3. Zaštita trudnice, odnosno radnice koja je rodila, ili koja doji dijete

Dio Zakonom propisane zaštite trudnice, odnosno radnice koja je rodila, ili koja doji dijete odnosi se i na mogućnost rasporeda ovih zaštićenih kategorija radnica na druge odgovarajuće poslove.

**ističemo...**

Tako je trudnoj radnici, radnici koja je rodila, ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život, ili zdravlje, odnosno djetetov život, ili zdravlje, poslodavac dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova⁸.

U svakom slučaju, ovaj dodatak ugovora o radu, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice⁹.

**ističemo...**

Treba istaknuti kako je u sporu između poslodavca i radnice samo doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz čl. 31. st. 1. Zakona odgovarajući¹⁰.

Kako to proizlazi iz navedene zakonske odredbe, ovaj postupak utvrđivanja jesu li drugi ponuđeni poslovi temeljem čl. 31. st. 1. Zakona uistinu odgovarajući, može pokrenuti i radnica.

Primjer – Prijedlog radnice za utvrđivanje drugih odgovarajućih poslova na koje bi trebala biti raspoređena temeljem čl. 31. st. 1. Zakona

Tihana Tihanić
Maksimirska 321
10000 Zagreb

Specijalistička ordinacija medicine rada
Dr. Valentin Valentić
Draškovićeva 657
10000 Zagreb

Zagreb, 19. rujna 2023.

Predmet: utvrđivanje drugih odgovarajućih poslova radi privremenog rasporeda Radnice sukladno čl. 31. st. 1. Zakona o radu

Poštovana,

dana 14. rujna 2023. poslodavac trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje mi je ponudilo sklapanje dodatka ugovora o radu sukladno čl. 31. st. 1. Zakona o radu radi privremenog rasporeda na druge poslove, sve radi korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena iz čl. 19. Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama.

Do početka porodnog dopusta obavljala sam poslove čistačice kod Poslodavca u punom radnom vremenu. Nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta iz čl. 15. Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama razgovarala sam s poslodavcem o mogućnosti korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena, očekujući da mi poslodavac ponudi posao manjeg fizičkog intenziteta od posla kuharice za koji sam sklopila ugovor o radu i koji obzirom na moj smanjeni imunitet nakon poroda ugrožava moje zdravlje.

Međutim, poslodavac mi je ponudio sklapanje dodatka ugovora o radu na način da bi privremeno, u razdoblju tri mjeseca obavljala poslove radnice na recepciji poslovnog prostora poslodavca. Mišljenja sam kako taj posao koji mi nudi poslodavac nije niti malo manjeg intenziteta od mog posla čistačice za koji sam sklopila ugovor o radu.

Slijedom navedenog, predlažem da sukladno čl. 31. st. 2. Zakona o radu izvršite procjenu jesu li navedeni drugi ponuđeni poslovi radnice na recepciji poslovnog prostora poslodavca odgovarajući obzirom na moje stanje. Obzirom na situaciju u kojoj se nalazim, molim da, sukladno mogućnostima, ovu procjenu izvršite što je prije moguće.

S poštovanjem,

Tihana Tihanić

6 Čl. 7. st. 1. t. 12. ZRRP-a.

7 Čl. 30. st. 2. Zakona.

8 Čl. 31. st. 1. Zakona.

9 Čl. 31. st. 5. Zakona.

10 Čl. 31. st. 2. Zakona.

U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način određen u čl. 31. st. 1. Zakona, odnosno trudnoj radnici, radnici koja je rodila, ili koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju



njezin život, ili zdravlje, odnosno djetetov život, ili zdravlje, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će na određeno vrijeme obavljati druge odgovarajuće poslove, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom, odnosno u skladu s odredbama ZRRP-a¹¹. Prestankom korištenja prava sukladno posebnom propisu, odnosno sukladno ZRRP-u, prestaje važiti i dodatak ugovora o radu iz čl. 31. st. 1. Zakona kojim će se na određeno vrijeme za radnicu ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Nakon prestanka važenja tako sklopljenog dodatka ugovora o radu, radnica nastavlja obavljati stare poslove na kojima je prethodno radila temeljem ugovora o radu¹².

Primjer – Dodatak (anex) ugovora o radu sukladno čl. 31. st. 1. Zakona

BEBEA d.o.o. za graditeljstvo, Zadar, Primorska 55a, OIB:33334444555, koje zastupa član uprave Jere Jerin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
SUZANA SUZANIĆ iz Zadra, Velebitska 111, OIB:8989898022 (u nastavku teksta: Radnica)
dana 19. rujna 2023. sklapaju sljedeći

DODATAK I. UGOVORU O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME od 25. kolovoza 2021.

Članak 1.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da su dana 25. kolovoza 2021. sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova prodavačice (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Članak 2.

Temeljem ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru, iza članka 2. Osnovnog ugovora dodaje se novi članak 2.a, koji glasi:

„U razdoblju od 19. rujna 2023. do 19. veljače 2024., odnosno do šestog mjeseca djetetovog života, Radnica će privremeno obavljati poslove administratora.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju:

- pisanje službenih dopisa;
- vođenje knjige ulazne i izlazne pošte;
- vođenje evidencije radnog vremena radnika;
- vođenje matične evidencije radnika;
- vođenje matične evidencije drugih osoba na radu kod Poslodavca“.

Članak 3.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da se temeljem ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru iza članka 7. Osnovnog ugovora dodaje novi članak 7.a, koji glasi:

„Radnica će privremeno u razdoblju od 1. ožujka 2020. do 31. svibnja 2020. raditi polovicu radnog vremena“.

Članak 4.

Novi članak 2.a i 7.a primjenjuju se u razdoblju od 19. rujna 2023. do 19. veljače 2024.

Nakon proteka vremena iz stavka 1. odredbe članka 2.a i 7.a prestaju važiti i više se neće primjenjivati u Osnovnom ugovoru.

11 Čl. 31. st. 3. Zakona.

12 Čl. 31. st. 4. Zakona.

Članak 5.

Sve ostale odredbe Osnovnog ugovora ostaju na snazi i primjenjuju se u cijelosti.

Članak 6.

Ovaj Dodatak I. Osnovnog ugovora sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svakoj ugovornoj strani pripadaju po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:
Član uprave
Jere Jerin

Radnica
Suzana Suzanić

4. Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Odredba čl. 32. Zakona djelomično je izmijenjena zadnjim zakonskim izmjenama radi horizontalnog usklađivanja sa drugim propisima.

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 32. Zakona, u slučaju da je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, 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 sukladno odredbama ZRRP-a, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Kako smo već naveli, rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom, odnosno u skladu s odredbama ZRRP-a¹³.

5. Zabrana otkaza

Kao i odredba čl. 32. Zakona¹⁴, tako je i odredba čl. 34. Zakona o zabrani otkaza, djelomično izmijenjena i dopunjena zadnjom novelom Zakona, u cilju horizontalnog usklađivanja sa drugim propisima.



ističemo...

Zakonom je jasno određeno kako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava sukladno odredbama ZRRP-a¹⁵, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

13 Čl. 33. Zakona.

14 Vidjeti pod 4.

15 Čl. 34. st. 1. Zakona.

Ova zabrana otkaza odnosi se na redoviti, izvanredni otkaz i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Otkaz navedenim zaštićenim kategorijama radnika je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti iz čl. 34. st. 1. Zakona, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela¹⁶. Postupanje poslodavca protivno navedenim zakonskim odredbama predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona¹⁷.

Iz sudske prakse - Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Rev 1805/01 od 2.10.2002.:

„... Apsolutna zabrana otkaza radniku na porodnom dopustu znači da se odluka o otkazu ne može donijeti sve dok se radnik koristi tim pravom pri čemu nije odlučno što prestanak radnog odnosa nastupa nakon prestanka korištenja tog prava...“

Ugovor o radu navedenih zaštićenih kategorija osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona, ipak može prestati iz sljedećih razloga¹⁸:

- smrću poslodavca fizičke osobe;
- prestankom obrta po sili zakona, ili;
- brisanjem trgovca pojedinca iz registra.



ističemo...

Osim toga, ugovor o radu zaštićenih kategorija osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona, tijekom provedbe postupka likvidacije koja se provodi u skladu s posebnim propisom¹⁹, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga²⁰.

Treba istaknuti kako sukladno Stečajnom zakonu²¹ stečajni upravitelj može otkazati ugovor o radu trudnoj radnici radi otvaranja stečajnog postupka i u ovom slučaju radnice ne uživaju zaštitu od otkaza. Također, trudnoj radnici radni odnos prestaje istekom ugovora o radu na određeno vrijeme.

Svakako, radni odnos navedenih zaštićenih kategorija radnika iz čl. 34. st. 1. Zakona može prestati i sklapanjem sporazuma o prestanku ugovora o radu. Naime, treba voditi računa kako sporazum o prestanku ugovora o radu uopće nije otkaz nego je to zapravo ugovor.

6. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Odredba čl. 35. Zakona o pravu radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu također je djelomično izmijenjena zadnjom novelom Zakona. Sukladno zakonskim odredbama, radnik koji koristi 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 kojem ugovor o radu miruje

¹⁶ Čl. 34. st. 2. Zakona.

¹⁷ Vidjeti pod 9.2.2.

¹⁸ Čl. 34. st. 3. Zakona.

¹⁹ Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka USRH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11(pročišćeni tekst), 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22 i 18/23.

²⁰ Čl. 34. st. 4. Zakona.

²¹ Nar. nov., br. 71/15, 104/17 i 36/22.

do treće godine života djeteta sukladno odredbama ZRRP-a, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom kojeg ne mora obrađavati²².



ističemo...

Na ovaj način, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Također, poslodavac u slučaju izvanrednog otkaza radnika temeljem čl. 35. st. 1. Zakona nema pravo na naknadu štete radi neispunjenja obveza preuzetih ugovorom o radu. Trudnica također može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu.

Primjer – Izvanredni otkaz radnika

Ivana Ivić
Velika ulica 21c
Pula

LINIJSKA BRODARSKA KOMPANIJA d.o.o.
n/r člana uprave Mihaela Mihić
Istarska ulica 74c
Pula

Pula, 19. rujna 2023.

Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu

Poštovani,

ovim putem, temeljem odredbe čl. 35. st. 1. Zakona o radu, izvanredno otkazujem ugovor o radu sklopljen dana 17. svibnja 2023.

S poštovanjem,

Ivana Ivić

7. Pravo povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove

Izmjenama Zakona iz 2022., odredba čl. 36. Zakona o pravu povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove također je djelomično izmijenjena i dopunjena.

Zakonom je predviđeno kako 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 sukladno odredbama ZRRP-a, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava²³.

Radnik koji udovoljava navedenim kriterijima, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, sukladno odredbama ZRRP-a, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30

²² Čl. 35. st. 1. Zakona.

²³ Čl. 36. st. 1. Zakona.



dana prije²⁴. U slučaju da je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja navedenih prava iz čl. 36. st. 1. Zakona, poslodavac mu 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 obavljao prije korištenja toga prava.

Postupanje poslodavca protivno odredbama čl. 36. st. 1. i Zakona predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. Zakona²⁵. Treba naglasiti kako je Zakonom predviđeno da radnik koji se koristio pravom povratka na prethodne, ili odgovarajuće poslove iz čl. 36. st. 1. Zakona, 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 imao pravo.

8. Odredbe Zakona i ZRRP-a o radnom vremenu radnica u zaštićenom stanju

8.1. Obavješćavanje o zaštićenom stanju

Trudna radnica, ili radnica koja je rodila, ili radnica koja doji dijete, koja radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje i/ili zdravlje djeteta koje doji, ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojemu radi, sukladno propisima o radu i propisima o zaštiti na radu, od trenutka izvješćivanja poslodavca o svojem stanju trudnoće ili početku rada nakon korištenja rodiljnog, ili roditeljskog dopusta i/ili o dojenju djeteta.



ističemo...

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 trudnoći²⁶.

Zaposlena majka koja koristi pravo na rodiljni, 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.

8.2. Prekovremeni rad

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 sile²⁷.

8.3. Nejednaki raspored i preraspodjela radnog vremena

Sukladno čl. 68. st. 2. Zakona, 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 sukladno odredbama

ZRRP-a, 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.

8.4. Noćni rad

Trudna radnica, ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću 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 djeteta²⁸.

Pravo na zaštitu od noćnog rada radnica iz navedene odredbe čl. 24. st. 6. ZRRP-a ostvaruje temeljem odluke poslodavca donesene na osnovi njezina zahtjeva za oslobađanje od obveze rada noću i navedene potvrde iz iste zakonske odredbe, koju je poslodavac 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 istekao²⁹. Ovo pravo 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.

9. Upravne mjere i prekršaji poslodavca

Za postupanje protivno zakonskim odredbama o zaštiti trudnica, radnica koje su rodile i koje doje dijete Zakonom su predviđene upravne mjere i prekršaji.

9.1. Upravne mjere

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 226. st. 2. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku, između ostalog, zabraniti:

- prekovremeni rad trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života te radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, osim u slučaju više sile, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (čl. 65. st. 6. Zakona);
- rad u nejednakom rasporedu radnog vremena trudnice, roditelja s djetetom do osam godina života, rad roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, 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 prema posebnom propisu, radnika koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnika koji radi u dodatnom radu, ako nisu dostavili poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad (čl. 68. st. 2. Zakona).

24 Čl. 36. st. 2. Zakona.

25 Vidjeti pod 9.2.1.

26 Čl. 24. st. 2. ZRRP-a.

27 Čl. 65. st. 6. Zakona.

28 Čl. 24. st. 6. ZRRP-a.

29 Čl. 25. st. 6. ZRRP-a.

9.2. Prekršaji

Za prekršaje poslodavaca koji postupaju protivno odredbama čl. 30.-36. Zakona o zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja, Zakonom su propisane visoke novčane kazne. Prekršaji poslodavaca koji se odnose na materiju zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja ulaze u grupu težih i najtežih prekršaja poslodavca.

9.2.1. Teži prekršaji poslodavca

Novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 kuna kaznit će se za teži prekršaj poslodavac pravna osoba ako:

- traži podatke o trudnoći, ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica (čl. 30. st. 2. Zakona)³⁰;
- radnika 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 posebnim propisom (a to je ZRRP), pod uvjetima propisanim Zakonom, ne vrati na poslove na kojima je radio prije korištenja tih prava ili mu ne ponudi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova (čl. 36. st. 1. i 3. Zakona)³¹.

Za iste prekršaje, novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

9.2.2. Najteži prekršaji poslodavca

Zakonom je predviđeno kako će se novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 kazniti za najteži prekršaj poslodavac pravna osoba ako:

- zbog trudnoće odbije zaposliti ženu ili joj, protivno odredbama Zakona, zbog trudnoće, rođenja, ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa (a to je ZRRP) ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (čl. 30. st. 1. Zakona)³²;
- za vrijeme trudnoće, 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 posebnim propisom (ZRRP), odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka trudnoće, ili prestanka korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu trudnici, ili radniku koji se koristi nekim od tih prava (čl. 34. st. 1. Zakona)³³;
- trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života te radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav

rad, naredi prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (čl. 65. st. 6. Zakona)³⁴;

- trudnici, roditelju s djetetom do osam godina života, radniku koji radi s polovicom punog radnog vremena, ili 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 prema posebnom propisu, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radniku koji radi u dodatnom radu, bez njihove pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na takav rad, naredi rad u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena (čl. 68. st. 2. Zakona)³⁵.

Za iste prekršaje novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

10. Zaključak

Odredbama čl. 30.-36. Zakona i drugim zakonskim odredbama predviđena je posebna zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja. Treba istaknuti kako su zadnjom novelom Zakona ove odredbe pretrpjele određene izmjene i dopune. Na navedene zakonske odredbe podredno se primjenjuju odredbe ZRRP-a pa je svakako prilikom upoznavanja sa zakonskom materijom koja uređuje ovo područje, potrebno upoznati se i sa odgovarajućim odredbama ZRRP-a.

Poslodavcima je zabranjeno diskriminirati trudnice pri zapošljavanju i od radnica tražiti podatke o njihovoj trudnoći. Ova zabrana je proširena i na zabranu postavljanja takvih pitanja prilikom natječaja za zapošljavanje na radno mjesto kod poslodavca. Na kraju, kao možda najvažnije pravo zaštićenih kategorija radnika iz čl. 36. Zakona, možemo spomenuti zabranu otkazivanja njihovih ugovora o radu za vrijeme postojanja relevantnih okolnosti navedenih u toj zakonskoj odredbi.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22);
- 2) Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Nar. nov., br. 152/22);
- 3) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22 i 18/23);
- 4) Stečajni zakon (Nar. nov., br. 71/15, 104/17 i 36/22).

30 Čl. 228. st. 1. t. 8. Zakona.

31 Čl. 228. st. 1. t. 9. Zakona.

32 Čl. 229. st. 1. t. 17. Zakona.

33 Čl. 229. st. 2. t. 18. Zakona.

34 Čl. 229. st. 2. t. 28. Zakona.

35 Čl. 229. st. 2. t. 36. Zakona.