



Uvod u vodič

Imamo tu sreću da kao žene živimo u vrijeme kada nam brojni zakoni i deklaracije jamče pravo glasa, ravnopravnost, zaštitu od spolne diskriminacije, a Ustav štiti trudnoću, majčinstvo i pravo na rad. Međutim, zaštita koju nude zakoni nije jamstvo za to da naša prava neće biti povrijeđena i da nećemo biti žrtve diskriminacije ili nasilja zato što istovremeno želimo raditi, biti majke i biti ravnopravne.

Svjedočanstva žena i službeni podaci ne dovode u pitanje postojanje diskriminacije već nas upozoravaju da su žene koje žele postati majke i one koje to već jesu neprekidno izložene diskriminatorskim postupcima, a promjene koje se događaju su preskore. Tržište rada, a posebno ako je nedovoljno uređeno i sa sve većim odljevom radne snage na burzu rada, kao što je naše, jednako je nemilosrdno prema svima. Ipak, neke su skupine pogodene više od drugih i nemaju niti približno jednake mogućnosti. Ne čudi stoga da su žene osjetljivije na diskriminaciju, jer zbog povremenih izbivanja s tržišta rada radi trudnoće, roditeljskog dopusta, postupaka medicinski potpomognute oplodnje i bolovanja radi bolesti djeteta često na vlastitoj koži osjete nejednako postupanje poslodavca, kolega/ica i zakonodavca. Osjećaju to na svojim plaćama, malim naknadama, niskim mirovinama i dr. U našem društvu diskriminacija prati većinu žena za sve vrijeme njihova bivanja na tržištu rada. Dovoljno je uzeti u ruke neke od zakona gdje se vidi da i oni diskriminiraju žene i da niti zakonodavac još nije dovoljno senzibiliziran za rodno osjetljiva pitanja.

Podaci govore o tome da je 40 % zaposlenih žena u Hrvatskoj žrtva nekog oblika spolne diskriminacije na temelju trudnoće ili majčinstva. Možda ste i vi bili kažnjeni gubitkom posla ili na neki drugi način samo zato što ste htjeli raditi i biti majka? Ili ste odustali od majčinstva ili većeg broja djece zbog neosjetljivosti svojeg radnog okruženja, ekonomske nesigurnosti, niskih roditeljskih naknada? Ako jeste, ovaj vam vodič može vam pomoći u zaštiti vaših prava. Ako niste bili žrtva diskriminacije, ovaj vam vodič može pomoći da to ni ne postanete.

Ovdje ćete saznati što je to diskriminacija, kako su žene koje traže posao ili su već zaposlene i žele ostvariti majčinstvo diskriminirane, kako spolna diskriminacija na temelju trudnoće i majčinstva izgleda u stvarnom životu te što možete poduzeti ako su vaša prava dovedena u pitanje. Na kraju ovog vodiča možete vidjeti koji to zakoni štite trudnice i majke na tržištu rada i koja prava proizlaze iz tih zakona.

Vodič je namijenjen ženama koje ulaze ili već jesu na tržištu rada, a ujedno razmišljaju o majčinstvu ili već jesu majke. Gotovo svaka žena će barem jednom u svojem životu istovremeno biti u dvije uloge – u ulozi majke koja radi ili radnice koja je majka.



MALA ŠKOLA ANTIDISKRIMINACIJE

Što je diskriminacija?

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih ustavnih vrednota Republike Hrvatske, a štite ga i promiču Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Prema tim bi zakonima oba spola trebala imati jednak status i jednake mogućnosti za

ostvarivanje svih prava. Na tržištu rada to bi značilo da ne postoji podjela na „muške“ i „ženske“ poslove, ali i da trudnice, majke, samohrani roditelji, parovi koji prolaze postupke medicinski pomognute oplodnje ili posvojitelji imaju jednake mogućnosti i jednaka prava. Vaši nešto češći izostanci zbog roditeljske uloge ne smiju biti razlogom za drugačije postupanje poslodavca prema vama. Vaši opravdani izostanci s posla zbog trudnoće ili roditeljstva govore o posvećenosti dobiti djeteta i ne govore baš ništa o tome kakva ste radnica. To što ste posvećeni djetetu, ne znači da niste posvećeni poslu i obrnuto.

Često predrasude i stereotipi određuju nečije ponašanje, a naš jezik ih dodatno podržava. Tako su žene „nježniji spol“, što pojačava predrasudu da nisu dovoljno snažne i izdržljive zbog čega su tradicionalno poslovi koji podrazumijevaju snagu i izdržljivost rezervirani za muškarce. Isto tako, kada su trudne, žene su u „drugom stanju“, što sugerira da nisu dovoljno pouzdane, racionalne i prisebne za razliku od drugih koji su u stanju činiti sve što trudne žene ne mogu. Takve predrasude su štetne za sve na koje se odnose, jer im dodjeljuju ulogu objekta u kojem će netko drugi odlučiti umjesto njih. Pa tako poslodavac može odlučiti zaposliti muškarca na radno mjesto trgovačkog putnika, jer (pod)svesno smatra da žena ne može izdržati duga izbjivanja iz kuće iako je možda nije niti pitao je li na to spremna. Predrasude su opasne i stvaraju temelj za diskriminaciju, bila ona namjerna ili nenamjerna. Kada vas u trudnoći poslodavac premjesti na radno mjesto koje je manje zahtjevno od vašeg prijašnjeg radnog mjesta i pritom vam smanji plaću, njegova namjera vjerojatno nije da vas diskriminira, ali upravo to čini. Takvu je odluku donio na temelju svojih predrasuda, jer vjeruje da je trudnoća drugo stanje u kojem više ne možete dovoljno kvalitetno, savjesno i predano raditi svoj posao, a katkad čak može biti uvjeren u to da vam time izlazi u susret. Preispitivanje vlastitih stavova i utjecaja stereotipa i predrasuda na njih važno je za poslodavce, trudnice i obitelji. Možda i mi žene zbog predrasuda pristajemo na drugačije, nepovoljnije postupanje poslodavca prema nama. Ili možda podsvjesno vjerujemo u to da smo zbog trudnoće manje sposobne i da smo zbog toga zaslužile drugačije, nepovoljnije uvjete rada.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po jednoj ili više diskriminacijskih osnova – temeljem rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. - Zakon o suzbijanju diskriminacije

Oblici diskriminacije

Da bismo na vrijeme prepoznale diskriminaciju i svojim postupcima doprinijele njezinu suzbijanju, dobro je o znati ponešto o tome što je diskriminacija, u kojim se oblicima pojavljuje i kako izgleda u praksi. Moguće je da smo je doživjele, da je upravo trpimo, da je trpi netko koga poznajemo, ali ju možda ne prepoznajemo. Što više znamo o diskriminaciji ili o zakonima koji zabranjuju diskriminaciju, možemo se osjećati sigurnije i tada je vjerojatnije da ćemo nešto poduzeti kako bismo zaštitile sebe i druge.

Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materинства smatra se diskriminacijom. - Zakon o ravnopravnosti spolova

Diskriminacija može biti izravna i neizravna.

Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Kako je prepoznati? Zamislite u svojoj situaciji muškarca i zapitajte se bi li se poslodavac u istoj situaciji ponašao jednako prema njemu kao što se ponaša prema vama. Izravno ste diskriminirani ako znate da niste dobili posao zato što planirate trudnoću, nije vam produžen ili vam je raskinut ugovor na određeno vrijeme zbog trudnoće, bolovanja radi njege djeteta, komplikacija u trudnoći, tj. čuvanja trudnoće, ili radi čestih izostanaka radi postupaka medicinski pomognute oplodnje.

Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavlja osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Kako je prepoznati? Ako su uvjeti za zapošljavanje ili napredovanje na radnom mjestu takvi da ih može zadovoljiti osoba određenih fizičkih karakteristika ili ona koja ima dulji i neprekinuti radni staž, tada su osobe koje ne zadovoljavaju te kriterije neizravno diskriminirane. Na primjer, duljina radnog iskustva diskriminira ženu koja, iako iste starosne dobi kao muškarac, ima kraće radno iskustvo, jer je izbivala s tržišta rada zbog roditeljskog dopusta. U tom je slučaju žena s većim brojem djece u daleko nepovoljnijem položaju od muškarca koji možda ima više djece od te žene, ali ni jednom nije bio na roditeljskom dopustu.

Primjeri diskriminacije

Pomoćna radnica zaposlena je u kuhinji jedne turističke tvrtke u jeku turističke sezone na određeno vrijeme. Ugovor joj traje do kraja turističke sezone ili do prestanka povećanog obima poslova. Nema prebivalište u mjestu rada i smještena je u privatnom smještaju. Ostaje trudna, ali zbog izvanmaternične trudnoće boravi u bolnici nakon čega se vraća u smještaj, jer mora mirovati i ostati na bolovanju još najmanje dva mjeseca. Po povratku iz bolnice poslodavac joj predlaže sporazumni otkaz. Radnica se obratila lokalnoj sindikalnoj povjerenici i sindikat je upozorio poslodavca na nezakonitost postupka. Na upozorenje sindikata poslodavac ipak zadržava radnicu do isteka ugovora.

Radnica je zaposlena u privatnoj ljekarni na neodređeno vrijeme. Trudna je prvi puta. Za vrijeme roditeljskog dopusta poslodavac ju obavještava da je prodao tvrtku. Telefonski obećava da će njezin ugovor o radu biti prenesen novom poslodavcu, da se ništa ne brine i da je posao čeka. Nakon prvog dijela roditeljskog dopusta radnica odlazi u Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje produžiti roditeljski dopust i tamo saznaje da je objavljen iz sustava i da ju sustav prepoznaje kao nezapo-



slenu osobu. U potpunoj nevjerici zove bivšeg poslodavca koji ne razumije što se dogodilo, ističe da je nikada nije odjavio, odnosno da je s novim poslodavcem sve uređno dogovorio. Kada je korisnica roditeljnog dopusta nazvala novog poslodavca, on je naveo da za nju nikada nije čuo. Radnica se obraća Državnom inspektoratu, koji ne pokazuje osobito zanimanje za njezin slučaj. Izmorena svakodnevnim obvezama i brigom oko djeteta radnica ne traži pomoć te ostaje nezaštićena.

Prodavačica je zaposlena u privatnoj tvrtki koja prodaje turističke aranžmane. Ostaje trudna, ali zbog komplikacija u trudnoći odlazi na bolovanje. Za vrijeme trudnoće dobiva obavijest o tome da je tvrtka prodana novom vlasniku i da će radnicima biti isplaćene poticajne otpremnine u iznosu od 80.000,00 kuna. S obzirom na to da je na komplikacijama, trudna, pred porodom, radnica javlja poslodavcu da se trenutno koristi pravima roditeljnog dopusta, da nije na teret poslodavca te da zbog toga što je trudnica i uskoro majka ne može prihvaćati nikakve ponude. Nakon isteka roditeljnog dopusta, nekoliko dana prije prvog rođendana djeteta radnica od poslodavca dobiva oba-

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva.
– Zakon o ravnopravnosti spolova

vijest o otkazu ugovora o radu zbog istih okolnosti kao i prije godinu dana (prodaja tvrtke), ali sada više poslodavac ne nudi poticajnu otpremninu koju je isplatio drugim radnicima nego zakonsku u iznosu od 20.000,00 kuna, čime je radnica izravno oštećena i diskriminirana upravo na osnovi trudnoće i materинства. Obrća se za pomoć sindikatu, a sudski postupak je u tijeku.

Nakon što se vratila s roditeljnog dopusta ženu čeka otkaz. Razlog otkaza bila je ljutnja poslodavca zbog toga što je tijekom trudnoće otvorila bolovanje radi komplikacija. Radnica se obratila sindikatu i odlučila tužiti poslodavca da bi nadoknadila štetu. Postupak je trajao dvije godine, ali je žena nakon njega vraćena na posao, a šteta joj je nadoknađena.

Diskriminacija su također i uznemiravanje te spolno uznemiravanje.

UZNEMIRAVANJE je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojemu je cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, kojemu je cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Težim oblikom diskriminacije smatra se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi prema više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedica- ma posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

TRUDNOĆA I MAJČINSTVO - KAKO SMO DISKRIMINIRANE

Diskriminacija se događa često i pojavljuje se u različitim oblicima, a za njezino su iskorjenjivanje potrebne promjene u društvu za koje treba vremena. Što je prije bio prihvatljiv oblik ponašanja u našem okruženju, danas je zakonom zabranjeno i tumači se kao diskriminacija ili kao nasilje. Prije više desetaka godina nasilje u obitelji nije napuštalo dom, žene i djeca su ga trpjeli, a društvo ga je šutke podržavalo. Isto tako, roditelji, ali i učitelji/ce nerijetko su djeci batinama dijelili lekcije o odrastanju. Također je bilo uobičajeno u oglasima za posao isticati spol kojem su namijenjeni (ta je praksa postojala do prije nekoliko godina), a na gotovo svim rukovodećim mjestima bili su muškarci. Danas ne možemo zamisliti da se takvi oblici nasilja ili diskriminacije događaju svakodnevno i prolaze nekažnjeno. Kako se društvo mijenja, mijenja se i svijest o ljudskim pravima i te će se promjene vjerojatno događati i ubuduće.

Popunite upitnik za samoprovjeru i postanite još svjesnije diskriminacije trudnica i majki u radnoj okolini. Popunjavanje upitnika može vam pomoći da lakše prepoznate diskriminaciju ako planirate trudnoću, trudne ste ili ste majke.



	DA	NE
Jeste li prilikom traženja posla naišli na oglas u kojem se traži osoba određenog spola?		
Jesu li vam u razgovoru za posao postavljali pitanja osobne prirode (o bračnom stanju, planovima vezanim uz trudnoću, broju djece i sl.)?		
Jesu li vas u razgovoru za posao pitali pitanja o tome kako ste organizirali čuvanje djeteta i tko će ostajati kod kuće u slučaju bolesti djeteta?		
Jesu li vam prilikom testiranja ili u razgovoru za posao ponudili obrazac s osobnim pitanjima?		
Jesu li vas poslodavac ili kolege/ice nazivali pogrdnim imenima ili vas vrijeđali i ismijavali zato što ste trudni?		
Je li vam bilo dopušteno otići tijekom radnog vremena na redovite liječničke kontrole u trudnoći?		
Je li vam raskinut/nije produljen ugovor na određeno vrijeme kada ste objavili da ste trudni?		
Jesu li vam ponuđeni izmijenjeni uvjeti ugovora nakon što ste objavili trudnoću/povratak s roditeljnog dopusta?		

	DA	NE
Je li vam u trudnoći/nakon povratka s roditeljnog dopusta ponuđeno drugo, lošije radno mjesto za manju plaću?		
Jeste li tijekom trudnoće zatražili poboljšanje radnih uvjeta zbog trudnoće, ali do poboljšanja nije došlo?		
Jeste li u trudnoći ili nedugo nakon povratka s roditeljnog dopusta bez suglasnosti premješteni na drugo radno mjesto koje je znatno udaljenije od mjesta stanovanja?		
Je li vam odbijena molba za korištenje godišnjeg odmora za vrijeme trudnoće/isteka roditeljnog dopusta?		
Je li vam odbijena molba za korištenje stanke za dojenje?		
Je li vam tijekom komplikacija/roditeljnog dopusta/bolovanja radi bolesti djeteta uskraćena isplata regresa, premije, božićnice ili neke druge nagrade dok su je drugi kolege/ice dobili?		
Jesu li se tijekom vašeg izbjivanja s radnog mjesta radi komplikacija/roditeljnog dopusta/bolovanja radi bolesti djeteta dogodile značajne promjene koje su utjecale i na Vaše radno mjesto, a da o tome niste bili obaviješteni?		
Jeste li zbog bilo čega osjećali da se netko iz vašeg radnog okruženja prema vama ponaša nepovoljno u odnosu na ostale kolege/ice samo zato što ste trudni ili ste majka?		

Ako je većina vaših odgovora DA, obavezno u ovom vodiču pogledajte poglavlje „Gdje potražiti pomoć?“. Ako je većina vaših odgovora NE, čestitajte svojem poslodavcu!

Diskriminacija oko nas - iskustva trudnica i majki

Svaka od priča žena koje su zbog trudnoće ili majčinstva bile diskriminirane je osobna, puna gorčine i pogađa majku, dijete i obitelj kao cjelinu. U svakom od tih osobnih iskustava dijete također trpi štetu i nepravdu nanесenu njegovoj majci, njegova su prava povrijeđena i ono je žrtva diskriminacije. Ovdje iznesene priče su istinite i naša su svakodnevica, a ima ih puno više nego što to uopće možemo i zamisliti. Ako i vi imate svoju priču, ispričajte je, napišite je, podijelite ju s nekim. Nemojte dopustiti da ostane sakrivena. Prešućivanjem nećemo suzbiti diskriminaciju i pridonijeti tome da djeca, koja su danas posredne žrtve diskriminacije, jednoga dana na tržištu rada ne budu neposredne žrtve.

„U razdoblju od 2006. do 2012. bila sam zaposlena u državnoj službi, no cijelo vrijeme se radilo o ugovoru na određeno. Iako znatno duže od 3 godine, taj je ugovor uredno produživan svakih 6 mjeseci. Kada sam otišla na porodiljni dopust, prilikom prvog isteka ugovor više nije produžen. Moje dijete je tad imalo tek nešto više od 3 mjeseca.“

Svjesna sam činjenice da poslodavac nije dužan produžiti ugovor na određeno ženi koja je na roditeljnog dopustu i takav postupak mojeg poslodavca nije me pretjeralo iznenadio, ali smatram da je takva situacija i takvo zakonsko rješenje jako nepravedno prema ženama/roditeljama. Naime, moj poslodavac – jedna od institucija u sustavu državne uprave, takvu praksu produživanja ugovora na određeno unedogled te otkazivanje takvih ugovora ženama koje su na porodiljnom, provodi već duži niz godina. (...) Iako sam ja npr. radila bez prekida 6 godina za istog poslodavca i na istom radnom mjestu, niti jedan zakon me nije zaštitio od prekida radnog odnosa bar do isteka porodiljnog dopusta kakva odredba štiti žene zaposlene na neodređeno. Napomenut ću još da sam i ja godinama odgađala odluku o djetetu zbog nesigurnosti na poslu te se na kraju suočila i s MPO-om i spontanim pobačajem. Zbog straha od gubitka posla dovela sam u pitanje mogućnost da

postanem majka. Odluka da stavim majčinstvo ispred svega dovela me do toga da danas ipak imam zdravo dijete, a gubitak posla bila je žalosna realnost i cijena koju mnogo majki danas plaća.“

„(...) prije 3 godine ostala sam u drugom stanju te sam to rekla u svojoj firmi (...) rekao je gazda da nema problema, ali meni se stanje pogoršalo (hipertenzija 160/100, vrlo strogo mirovanje i hospitalizacija). Bližio se dan isteka mojeg ugovora koji mi poslodavac nije produžio niti me nazvao da me više ne treba. Kontaktirale su me cure iz ureda da si dođem po papire da za mene mjesta nema. Prošla je godina dana i opet sam se zaposlila, bila sam terenska sestra. Nakon godine dana planiranja uspjela sam zatrudnjeti te sam rekla u svojoj firmi da sam trudnica. Svi su bili oduševljeni. Budući da sam se dobro osjećala, nastavila sam raditi i nisam išla na komplikacije. Otišla sam na već prije planirani godišnji odmor. Kontaktirali su me iz firme da moram doći na razgovor sa šeficom te da se moram razdužiti. Taj je razgovor započela pitanjima je li dijete bilo planirano i jesam li svjesna da sam samo zamjena za drugu kolegicu. Rekla je da je njoj jako žao, ali da mi ne može produžiti ugovor, ali da me mjesto čeka za 2 godine (...) Opet ću dobivati 1.663,00 kn s dvoje male djece (...)“



„Počela sam raditi u jednoj kladionici i kao svaka radnica informirala sam se o raznim situacijama (bolovanja, slobodni dani, trudnoća). Ugovor sam dobivala na 6 mjeseci pa me zanimalo što ako slučajno ostanem trudna. Pitala sam voditelja poslovnice na što mi je on dao ovakav odgovor „Ha, ništa, ideš na bolovanje i nakon porodiljnog se vraćaš“. Da, vraćam se, iako imam ugovor na 6 mjeseci. To mi je bilo čudno, no dobro, valjda on zna bolje od mene. Nakon nekog vremena počelo se govoriti da sve cure nakon tri godine dobivaju otkaz, a ne ugovor za stalno. Tako da sam u kolovozu počela planirati trudnoću, jer mi je u veljači sljedeće godine isticao ugovor. Mislila sam, ako mi se posreći, barem da imam pravo na naknadu zbog komplikacija sve do poroda. Tako je i bilo. Bebu smo htjeli već dugo, no ja sam stalno bila pod ugovorom. Naravno, ugovor mi nisu produžili. Poštom su me obavijestili mjesec dana nakon isteka ugovora da mi ga neće produžiti.“

„Radila sam u državnoj firmi. Na razgovoru za posao pitali su me tko mi čuva dijete imam li, osim vrtića, bake i djedove koji mogu čuvati u slučaju bolesti te kad mislim imati još djece. Tada još nismo planirali imati drugo i tako sam im i rekla. Radila sam godinu i pol na određeno vrijeme i saznala sam da sam trudna, ali ugovor mi nije produžen.“

„Nakon što sam otišla na bolovanje (mirovanje od 3. mj. trudnoće), poslodavac je zvao moju doktoricu i raspitivao se zašto sam na bolovanju iako sam u kadrovskoj navela razlog. Kadrovnik mi je savjetovao da se što prije vratim, ako ne želim dobiti otkaz (...) Uzela sam neplaćeni dopust, mirovanje radnog odnosa do 3. godine djeteta. Ne znam što me čeka poslije (...) U međuvremenu sam se raspitivala za nekoliko poslova i svaki put kada su čuli da imam dijete, svi su mi odgovarali da taj posao nije za mene (...) A zaboravila sam reći da su me nakon saznanja o trudnoći prisilili na potpisivanje ugovora da želim na drugo radno mjesto – gdje sam imala plaću manju za čak 1.000.00 kn.“

„Radila sam na jednom radnom mjestu u javnoj tvrtci, s dogovorenim prekidima radi školovanja, punih 10 godina. U isto vrijeme sam se, kako sam i navela, ško-



lovala, a budući da je posao bio u struci, pred sam kraj mogeg školovanja ponuđen mi je ostanak u tvrtki bez ikakvih preki-da nakon završetka fakulteta i stjecanja VSS-a, što sam dakako objeručke i prihvatila. Pred sam kraj mogeg fakultetskog obrazovanja ostala sam trudna te sam morala prvih mjesec dana čuvati trudnoću. Nekoliko dana nakon što sam šefovima rekla za trudnoću, kad se još nije ni znalo hoću li morati čuvati cijelu trudnoću ili ću se moći vratiti na posao nakon početnih komplikacija, dobila sam poziv u kojem mi je jasno dano do znanja da od ponude za stalan posao neće biti ništa.”

„Radila sam u jednom poznatom zagorskom trgovačkom društvu dvije i pol godine dok nisam zatrudnjela (...) Zbog komplikacija u trudnoći sam morala koristiti bolovanja (...) Bila sam na bolovanju dok mi nije istekao ugovor nakon 3 godine i nisu mi ga produžili (...) Bila sam jako razočarana zbog toga što sam jedva čekala da produ te tri godine i trpjela sve i svašta (stalno premještanje, okrivljavanje bez razloga itd.), „rintala” sam za plaću od 1800 kn, „gblec” od 299 kn i 500 kn prijevoza, da bi mi na kraju rekli da oni trebaju radnika da radi, a ne da bude na bolovanju ili porodiljnom.”

„Prodavačica je zaposlena u privatnoj maloj trgovini i trudna je prvi puta. Ima ugovor na neodređeno vrijeme (2 godine) i jedina je zaposlena. Poslodavka nema trgovačku spremu i izmjenjuje se u smjenama s prodavačicom. Kako trudnoća napreduje, radnica više ne može dizati teške terete i povremeno odlazi na bolovanje. Tada vlasnica radi sama cijeli dan, a kada radnica odlazi na rođiljni dopust 28 dana prije očekivanog termina poroda, vlasnica joj kaže da nema više posla za nju u trgovini i nudi joj sporazumni otkaz. Trudnica pristaje, jer ne može više trpjeti pritisak koji vlasnica vrši na nju i njezinu obitelj.”

Ako posumnjate u ispravnost postupaka svojeg poslodavca, **ni pod kojim uvjetima ništa ne potpisujte dok ne zatražite stručno mišljenje.** Jednom kad potpišete sporazumni otkaz o radu ili ugovor o radu s promijenjenim uvjetima ili sl., gubite sva prava koja biste možda imali da ste potražili pomoć ako se dokaže da se radi o diskriminaciji na temelju trudnoće i majčinstva.

Nekoliko je mjesta na koja se možete javiti ako osjećate da ste diskriminirani. Na neke od sljedećih adresa možete se javiti i kada posumnjate da trpите diskriminaciju, a niste sigurni.

GDJE POTRAŽITI POMOĆ

Šutnja je prečijenjena kada se radi o diskriminaciji. Šutnjom pridonosimo tome da se stanje ne mijenja i pogoduje se tome da diskriminacija na tržištu rada uzme još više maha. Na sreću, trudnice i majke, ali i ostali radnici/ce imaju na raspolaganju nekoliko mogućnosti za prijavu diskriminacije, a da pri tome ne ugroze svoju egzistenciju gubitkom posla. Baš naprotiv, prijava diskriminacije za mnoge može značiti zadržavanje ili čak povratak na radno mjesto. Također, za neke to znači dobivanje odštete ili osobnu zadovoljštinu i osjećaj da pravda ipak postoji.

Neki su poslodavci već na upozorenje spremni promijeniti diskriminatornu praksu jer, razumljivo, ne žele plaćati novčane kazne koje predviđa Zakon o radu.

Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako prilikom postupaka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, ako traži podatke o ženinoj trudnoći ili uputi drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica; ako radnika nakon proteka rođiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta ili dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa od treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, pod uvjetima propisanim ovim 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, ili ako ga, u slučaju prestanka korištenja tog prava, u roku od mjesec dana od dana obavijesti o prestanku korištenja prava, ne vrati na poslove na kojima je radio prije njihova korištenja; ako ne donese ili ako ne objavi pravilnik o radu ili ako pravilnikom ne uredi pitanja koja moraju biti uređena; ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika ili ako otkrije podatke utvrđene u postupku zaštite dostojanstva. – Zakon o radu

Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako zbog trudnoće odbije zaposliti ženu, otkáže joj ugovor o radu ili joj protivno odredbama Zakona o radu ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu; ako za vrijeme trudnoće, korištenja rođiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, otkáže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava. – Zakon o radu



Ravnateljica jedne nevladine udruge dobila je otkaz dok je bila na rođiljnom dopustu. Podigla je tužbu protiv bivšeg poslodavca i dobila je spor nakon kojega joj je poslodavac bio dužan isplatiti iznos zaostalih bruto plaća. Odšteta je iznosila više od 700.000,00 kn.

Ako smatrate da poslodavac krši vaša radna prava, a posebno zbog vaše trudnoće ili majčinstva, ima nekoliko mjesta na kojima možete potražiti mišljenje, podršku i zaštitu.

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova je središnje nacionalno tijelo zaduženo za kontrolu i promicanje učinkovite antidiskriminacijske zaštite u području jednakosti žena i muškaraca. Svaka osoba koja smatra da je pretrpjela bilo koji oblik spolne diskriminacije na radu u svakom se trenutku može obratiti pravobranitelju/ici za ravnopravnost spolova kako bi dobila odgovarajuću zaštitu. Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova ima ovlast postupati na nekoliko načina kako bi spriječio/la spolnu diskriminaciju:

- » pružiti mogućnost konzultacija
- » osigurati pravni savjet, naročito pri pokretanju sudskog spora
- » provesti postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe
- » umiješati se u antidiskriminacijski postupak na strani diskriminirane osobe
- » pokrenuti antidiskriminacijski postupak u ime diskriminirane osobe.

Navedene ovlasti daju instituciji pravobranitelja za ravnopravnost spolova korisne mehanizme zaštite za sve osobe koje smatraju da su bile ili jesu žrtve diskriminacije na području radnih odnosa.

Kao što je navedeno, osobe koje se smatraju diskriminiranim mogu se obratiti pravobranitelju/ici radi konzultacija ili pravnog savjeta prije nego što poslodavac uložuje pritužbu radi povrede dostojanstva ili prije nego što odluče zaštititi svoja prava pred sudom u antidiskriminacijskom postupku. Pravobranitelj/ica takvim osobama može pomoći prepoznati točan oblik diskriminacije, upoznati ih sa svim dostupnim oblicima pravne pomoći te im pomoći pri izradi pritužbe ili tužbe.

Postupak prijave diskriminacije je jednostavan, a postupanje po pritužbi je besplatno. Obrazac za pritužbu možete potražiti na internetskim stranicama pravobranitelja/ice na adresi <http://www.prs.hr/index.php/kontakt/obrazac-za-pritužbu>.

Povjerenik/ca za zaštitu dostojanstva

Zakon o radu (čl. 130) obvezuje poslodavce da imenuju osobu koja će biti zadužena za ispitivanje i rješavanje pritužbi zaposlenih koji smatraju da im je nekim postupanjem tijekom radnog odnosa povrijeđeno dostojanstvo. Zakon o radu posebnu pozornost posvećuje spolnom uznemiravanju te ga izričito navodi kao oblik povrede dostojanstva. To nikako ne znači da žrtvama ostalih oblika spolne diskriminacije nije omogućen pristup ovom postupku. Bilo koji oblik spolne diskriminacije ujedno predstavlja i povredu dostojanstva radnika/ce. Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika dužni su donijeti odgovarajuće pravilnike (čl. 125 Zakona o radu) kojima uređuju postupak povodom pritužbe radi povrede dostojanstva.

Svrha postupka je osigurati da se na profesionalan i objektivan način ispita pritužba te poduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi se spriječila daljnja povreda dostojanstva odnosno spolno uznemiravanje pritužitelja/ice. Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika/ca dužni su imenovati osobu koja je uz njih ovlaštena zaprimati pritužbe o povredi dostojanstva i provoditi postupak koji je poslodavac propisao povodom tih pritužbi. U poduzećima odnosno institucijama koje zapošljavaju manje od 20 radnika/ca poslodavac može, ali ne mora imenovati posebnog povjerenika/cu za zaštitu dostojanstva. No, kod takvih poslodavaca pritužbe povodom povrede dostojanstva mora zaprimati i rješavati čelna osoba poduzeća odnosno odgovarajuća rukovodeća osoba.

Za poslodavca je ključno da u roku od osam dana od zaprimljene pritužbe provede postupak u kojem će objektivno, nepristrano i potpuno utvrditi sve relevantne činjenice. To znači da je poslodavac obavezan:

- » saslušati pritužitelja/icu
- » zatražiti odgovor navodnog počinitelja/ice
- » pružiti priliku pritužitelju/ici da se izjasni o navodima navodnog počinitelja/ice
- » prikupiti izvještaje svih relevantnih svjedoka/inja

- » prikupiti i pregledati relevantnu dokumentaciju vezanu uz navodno nepovoljno postupanje
- » ocijeniti opravdanost i stručnost postupaka navodnog počinitelja/ice koji su relevantni za konkretnu pritužbu
- » o svemu sastaviti zapisnik/službene zabilješke
- » na temelju tako utvrđenog stanja poslodavac je, ako je utvrdio da je došlo do određenog oblika spolne diskriminacije, dužan/na donijeti odgovor povodom pritužbe
- » taj odgovor prvenstveno treba sadržavati odluku o postojanju diskriminacije te odluku o odgovarajućim mjerama radi sprječavanja daljnje diskriminacije
- » svaka odluka poslodavca povodom pritužbe, a posebno one kojom je negativno riješeno o pritužbi povodom diskriminacije, mora biti obrazložena opisom činjenica koje ukazuju da do diskriminacije nije došlo.



Sindikati

Kao pojedinka možete se osjećati prilično nezaštićeno ako imate ugovor na određeno vrijeme, ako radite u pretežno muškom okruženju, trudni ste ili ste se nedavno vratili s roditeljskog dopusta. Bez obzira na razloge zbog kojih se osjećate nezaštićeno, taj osjećaj možete umanjiti ako se učlanite u sindikat, jer radnici/e organizirani u sindikat imaju veću snagu. Sindikat vam omogućuje da se informirate o svojim pravima, daje vam besplatnu stručnu pomoć te besplatno pravno savjetovanje i prema potrebi zastupanje na sudu. Bez članstva u sindikatu nemate potrebnu zaštitu niti podršku. U nekim slučajevima upozorenje i pritisak sindikata bit će dovoljni da uvjere poslodavca da mora prestati kršiti zakon i omogućiti vam prava koja vam zakonski pripadaju. Neki poslodavci već su na upozorenje sindikata spremni promijeniti odluku kojom vas diskriminiraju pa čak i vratiti na posao.

Ako na vašem radnom mjestu djeluje neki od sindikata, obratite se njegovom sindikalnom povjereniku/ci vezano za učlanjenje u sindikat. Učlaniti se možete tako da popunite pristupnicu, a o vašem članstvu možete i ne morate informirati poslodavca i nije vam potrebno njegovo odobrenje.

Kontakti sindikata:

Ženska sekcija Saveza samostalnih sindikata Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira IV/2 10000 Zagreb

tel. 01/4655 111/k.155
tel./faks: 01/4635 198

zenska.sekcija@sssh.hr
www.sssh.hr

Odbor žena Nezavisnih hrvatskih sindikata

Trg Francuske Republike 9/V 10000 Zagreb

tel. 01/3908 620
faks: 01/3908 621

nhs@nhs.hr
www.nhs.hr

Koordinacija žena Hrvatske udruge radničkih sindikata

Trg kralja Petra Krešimira IV 2 10000 Zagreb

tel. 01/4655 622
faks: 01/4655 009

hus@zg.t-com.hr
www.hus.hr

Inspeksijski nadzor

Državni inspektorat prestaje s radom 1. siječnja 2014., ali će poslove Državnog inspektorata preuzeti Ministarstvo financija, Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, Ministarstvo poljoprivrede i Ministarstvo turizma. Ministarstva koja preuzimaju poslove Državnog inspektorata nastavljaju obavljati preuzete poslove prema dosadašnjim propisima, do donošenja odnosno do izmjene posebnih zakona kojima se uređuje njihovo obavljanje.

Prema sadašnjim saznanjima, prijava kršenja odredbi s osnove rada te drugih propisa kojim se uređuju odnosi između poslodavca i zaposlenika/ce te nadzor nad primjenom relevantnih zakona bit će u djelokrugu Ministarstva rada.

Udruge

Udruge su organizacije civilnog društva čiju ulogu ne treba podcijeniti, jer su neke od njih u svojem radu posvećene promicanju i zaštiti ženskih ljudskih prava na tržištu rada. One mogu odigrati važnu savjetodavnu ulogu, dati vam podršku ako se odlučite za podizanje tužbe ili za medijske nastupe. Neke su od tih udruga vrlo iskusne, a mogu vam pomoći i pravnim savjetom i podrškom.

Udruga CESI, Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje pokrenula je internetsku stranicu <http://radnica.org/> gdje možete potražiti informacije, savjet i podršku ako se osjećate diskriminirani iz bilo kojeg razloga, ako vam se uskraćuju u radna i socijalna prava, ako trpite maltretiranje ili nepravdu na radnom mjestu. Na toj stranici možete podnijeti anonimnu prijavu zbog diskriminacije.

Udruga Mobbing je udruga za pomoć i edukaciju žrtvama *mobbinga*. Kontakt se nalazi na njihovoj internetskoj stranici <http://mobbing.hr/>, a obratiti im se možete ako vam zatreba telefonsko savjetovanje (od ponedjeljka do petka od 9 do 16 h) ili besplatan pravni savjet (srijedom od 9 do 14 h uz prethodnu telefonsku najavu).

Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu - U okviru Pravne klinike Pravnog fakulteta u Zagrebu djeluje Grupa za suzbijanje diskriminacije i manjinska prava koja je ovlaštena unutar sustava besplatne pravne pomoći pružiti pravni savjet svima kojima je on potreban.

Građani pravnu pomoć mogu zatražiti osobno na adresi:

Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu

Tkalčićeva ulica 48–50
10 000 Zagreb,

utorkom od 10 do 12 h i četvrtkom od 17 do 19 h.

Također, građani pravnu pomoć klinike mogu zatražiti na telefonskim brojevima:

4811-311 i 4811-320

svakim radnim danom od 10 h do 12 h te srijedom i četvrtkom od 17 h do 19 h.



Moguće je, prema potrebi korisnika i mogućnostima osoblja, ugovoriti termin sastanka s pravnikom/com i izvan predviđenih dežurstava.

Antidiskriminacijski postupak

Sudska tužba je krajnji i najvažniji oblik zaštite od diskriminacije s obzirom da se pravomoćna sudska odluka može izvršiti i prisilno.

Osoba koja se smatra diskriminiranom sudsku zaštitu može zatražiti:

- » redovnom građanskom parnicom pred nadležnim sudom
- » posebnim antidiskriminacijskim postupkom uvedenim Zakonom o suzbijanju diskriminacije te Zakonom o ravnopravnosti spolova, također pred nadležnim sudom.

Posebni antidiskriminacijski postupak tužitelju/ici omogućava da u tužbenom zahtjevu od suda zatraži:

- » da utvrdi da je tuženik/ca povrijedio tužiteljevo/ičino pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo/la ili propustio/la može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje;
- » da zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo/ičino pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice;
- » da naredi naknadu imovinske i neimovinske štete uzrokovane povredom prava na postupanje bez diskriminacije;
- » da naredi objavu presude kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje u medijima na trošak tuženika/ice.

Postupak može pokrenuti i pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova ili se može u njega naknadno umiješati. O tužbenim zahtjevima odlučuje se u građanskoj parnici, pred nadležnim sudom (u pravilu se radi o općinskom sudu). To znači da bi parnica u načelu trebala biti okončana u razdoblju od šest mjeseci do godinu dana. Ako se tužbeni zahtjev odnosi na nepovoljno postupanje do kojeg je došlo u području zapošljavanja i radnih odnosa, antidiskriminacijski postupak smatrat će se radnim sporom i na njega će se također primjenjivati sva procesna pravila koja se primjenjuju na radne sporove.

KAKO ZAKONI REPUBLIKE HRVATSKE ŠTITE ZAPOSLENE TRUDNICE I MAJKE?



I. ZABRANA NEJEDNAKOG POSTUPANJA PREMA TRUDNICAMA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama regulirana je **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** i **Zakonom o radu**.

Žene za vrijeme trudnoće jedna su od posebno zaštićenih kategorija radnica. Trudnice su zaštićene prilikom zasnivanja radnog odnosa, tijekom rada kod poslodavca, ali i kod raskida ugovora o radu.

Poslodavcu je zabranjeno:

- » stavljati ženu zbog trudnoće u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicima
- » zbog trudnoće odbiti zaposliti ženu ili joj otkazati ugovor o radu
- » prilikom zapošljavanja pitati ženu o obiteljskom statusu i majčinstvu
- » prilikom zaposlenja tražiti podatke od radnice koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (žena može odbiti odgovoriti na takva pitanja)
- » tražiti podatke o trudnoći osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica
- » ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, a čiji je uzrok ženina trudnoća, osim ako ona sama ne predloži poslodavcu promjenu radnog mjesta.

2. ZAŠTITA ZDRAVLJA TRUDNICA I TRUDNIČKI DOPUST ZAPOSLENE TRUDNICE

Trudnica koja radi na poslovima štetnima za njezino zdravlje i(li) zdravlje djeteta ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnoga mjesta na kojem radi.

To pravo ostvaruje tako da:

- » u roku od 30 dana obavijesti poslodavca o svojoj trudnoći te mu dostavi potvrdu mjerodavnog liječnika specijalista ginekologa
- » ovlaštenu liječniku daje ocjenu o poslovima koji mogu biti štetni za zdravlje zaposlene trudnice odnosno djetetov život i zdravlje
- » ako joj poslodavac ne može ponuditi drugo radno mjesto prema propisima o radu i zaštiti na radu (ne umanjujući joj prava), tada ima pravo na trudnički dopust.

Trudnički dopust

- » ostvaruje zaposlena majka koja radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje i zdravlje djeteta, ako joj poslodavac ne omogući obavljanje drugih odgovarajućih poslova
- » ocjenu poslova štetnih za njezino zdravlje daje ovlaštenu liječniku
- » pravo se ostvaruje temeljem akta (rješenja, odluke) poslodavca u roku od 8 dana nakon pisanog zahtjeva trudne radnice i potvrde ovlaštenog doktora medicine, specijalista ginekologa

- da je trudna
- » ako poslodavac u roku od 8 dana ne donese rješenje, smatrat će se da je pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao
- » tim aktom poslodavca trudna radnica stječe pravo na dopust uz naknadu plaće na teret poslodavca u visini njezine pripadajuće plaće, a isto se priznaje s danom donošenja tog rješenja, a do dana stjecanja prava na roditeljni dopust
- » taj akt poslodavac je dužan dostaviti trudnoj radnici i mjerodavnoj jedinici HZZO-a u roku od 8 dana od dana donošenja
- » za vrijeme trudničkog dopusta trudna radnica nema pravo na bolovanje
- » ako poslodavac ne uvaži zahtjev trudne radnice, ona bi morala u roku od 15 dana od dana dostave odluke poslodavca poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava.

Slobodan dan za prenatalni pregled:

- » trudna radnica ima pravo na jedan slobodan dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda
- » u dogovoru s poslodavcem pripadajući sati radnog dana mogu se rasporediti i koristiti tijekom više radnih dana u mjesecu
- » prije korištenja tog prava trudna radnica dužna je poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava dva dana prije te mu, ako to on zahtijeva, dostaviti dokaz o tome
- » slobodan radni dan odnosno korišteni sati za obavljanje prenatalnih pregleda smatraju se vremenom provedenim na radu te se za njih isplaćuje pripadajuća plaća.

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici za vrijeme:

- » trudnoće
- » korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta
- » rada s polovicom punoga radnog vremena
- » rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta
- » dopusta trudnice ili majke koja doji dijete
- » dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

Apsolutna zabrana otkazivanja ugovora o radu postoji za vrijeme korištenja prava i do 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja nekog od navedenih prava.

VAŽNO! – Budući da zaštita nije ograničena na neke od razloga otkaza, to znači da je riječ o zaštiti od svih načina otkaza ugovora: redovitog otkaza, izvanrednog otkaza i otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora!

- » Ako je poslodavcu bila poznata činjenica da je radnica trudna (ili se koristi nekim od gore navedenih prava), a radnici je unatoč toj činjenici otkazao ugovor o radu, otkaz ugovora o radu je ništetan, odnosno ne proizvodi pravne učinke.
- » U tom slučaju radnica na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu mora uložiti pritužbu poslodavcu (tzv. zahtjev za zaštitu prava) u roku od 15 dana, kako bi bila u mogućnosti sudskim putem osporavati opravdanost otkaza o radu.
- » Međutim, ako je poslodavac radnici otkazao ugovor o radu, a nisu mu bile poznate navedene okolnosti, u cilju ostvarenja prava na zabranu otkazivanja ugovora o radu, radnica je dužna u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti te mu dostaviti odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- » Ako kod postupaka restrukturiranja tvrtke poslodavac želi otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku (poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom) trudnici ili radnici koja se koristi nekim od gore navedenih prava, a kod poslodavca je osnovano radničko vijeće, poslodavac ne smije tu radnicu/radnika uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika ako ne postoji suglasnog radnič-

kog vijeća, odnosno neće joj moći otkazati ugovor o radu.

- » Kod postupaka restrukturiranja tvrtke kod koje ne postoji radničko vijeće niti sindikat, poslodavac može trudnicu (ili radnicu/radnika koji se koristi gore navedenim pravima) uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika, ali im ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, odnosno sve dok se koriste pravima po toj osnovi.
- » Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik, a razlog otkaza mora biti obrazložen. Otkaz ugovora o radu mora biti dostavljen osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- » Otkazni rok NE TEĆE za vrijeme trudnoće, bolovanja, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te za vrijeme korištenja gore navedenih prava. Otkazni rok će ponovo teći nakon što prestanu navedene okolnosti.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

- » Ugovor o radu na određeno vrijeme istječe na datum na koji je sklopljen, neovisno o tome je li radnica trudna i koristi li se nekim od navedenih prava.
- » Nakon što istekne ugovor o radu na određeno vrijeme, radnica ima rok od 30 dana da se prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje te isti rok da promijeni osnovu zdravstvenog osiguranja u HZZO-u. Tako će ipak moći ostvariti prava s osnove roditeljskih i roditeljskih potpora.

Važno! Ako trudnica ne iskoristi rok od 30 dana od isteka/otkaza ugovora o radu za prijavu Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i HZZO-u, trudnica će izgubiti pravo na roditeljsku i roditeljsku potporu!

VAŽNO! Tijekom listopada i studenog 2013. predložene su izmjene i dopune Zakona o radu koji je povučen iz procedure, ali to ne znači da na kraju te dopune ipak neće učiti u zakon pa ih je ipak dobro znati:

- » Moguće je otkazati ugovor trudnici odnosno roditelju koji se koristi jednim od gore navedenih prava ako je poslodavac prema posebnim propisima pokrenuo postupak likvidacije.
- » Otkazni rok teče za vrijeme bolovanja (to se ne odnosi na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći, ali se odnosi na sve druge vrste bolovanja uključujući i bolovanje zbog njege člana uže obitelji i djeteta), godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te u drugim slučajevima opravdane neprisutnosti radnika na poslu, osim ako kolektivnim ugovoru, pravilnikom o radu ili ugovoru o radu nije drugačije uređeno.
- » Ako je poslodavac donio odluku o otkazu ugovora o radu ne poštujući pritom zakonom propisanu proceduru, savjetujemo da se u roku od 15 dana od dostave odluke poslodavca uloži zahtjev za zaštitu prava, kako bi svoje pravo mogli obraniti sudskim putem. Ujedno o tome obavijestite radničko vijeće ili sindikalnog povjerenika, ako su osnovani kod poslodavca.

Pravo radnika na izvanredni otkaz ugovora o radu

- » Trudnica odnosno radnica/radnik koja/i se koristi nekim pravom s osnove roditeljskih i roditeljskih potpora ima pravo otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- » Izvanredni otkaz može se uručiti poslodavcu najkasnije 15 dana prije dana kada je radnica/radnik dužna/an vratiti se na rad. U tom slučaju radnica nije dužna poštovati otkazni rok, nego ugovor o radu prestaje danom dostave otkaza ugovora o radu poslodavcu.

Prava s osnove nezaposlenosti

Ako trudnici istekne ugovor o radu na određeno vrijeme ili se i otkáže ugovor o radu kao poslovno uvjetovani otkaz, tada skrećemo pozornost na ova prava i obveze:

- » U roku od 30 dana od dana isteka ugovora o radu / otkaza prijaviti se u HZZ i HZZO-u.
- » U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje zatražiti mogućnost isplate naknade za nezaposlene.
- » Od dana poroda, a ako se zatraži od HZZO-a, u roku od 30 dana isplaćuje se tzv. roditeljska (i roditeljska) pošteta od rada ili roditeljska (i roditeljska brigal), a ovisno o radnom statusu. Ona iznosi 1.663,00 kune mjesečno do navršene 1. godine djetetova života. Ako se ta potpora zatraži

nakon 30. dana (najkasnije 120. dana) nakon poroda, tada se obračunava i isplaćuje od dana predaje zahtjeva.

- » Ako se tijekom isplate naknade za nezaposlene s Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zatraži (i odobri) isplata roditeljske potpore, tada će se privremeno obustaviti isplata naknada za nezaposlene, a ponovo će se uspostaviti nakon isteka roditeljske i roditeljske potpore.

4. PRAVO POVRAKA RADNICE NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Nakon korištenja prava na:

- » roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust
- » dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju
- » prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života
- » radnik/ca ima pravo povratka na poslove na kojima jer radio/la prije korištenja tog prava.

Ako je poslodavac zbog npr. reorganizacije ukinuo njegovo/njezino radno mjesto tijekom korištenja gore navedenih prava te je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac je dužan ponuditi mu/joj sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova na kojima je radio/la prije korištenja nekog od prava.

O prestanku korištenja gore navedenih prava, radnik/radnica mora obavijestiti poslodavca koji je dužan u roku od jednog mjeseca od ove obavijesti, vratiti ga/ju na poslove na kojima je radio prije. Također, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, poslodavac ga/ju je dužan poslati na dodatno stručno osposobljavanje.

5. RADNO VRIJEME I DOPUSTI

Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

- » Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina poslodavac smije narediti prekovremeni rad ili mu preraspodijeliti radno vrijeme tijekom kalendarske godine samo ako radnik/ca na to dobrovoljno pristane te o tome potpiše dobrovoljnu izjavu.
- » Iznimno i samo u slučaju više sile, poslodavac smije radniku/ci narediti prekovremeni rad i bez prethodnog dobrovoljnog pristanka.

Važno! Novim prijedlogom izmjene Zakona o radu iz listopada i studenog 2013. predviđa se mogućnost rada u preraspodijeljenom radnom vremenu i do 56 sati tjedno (odnosno 60 sati tjedno, ako se radi o sezonskim poslovima!)

- » Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu znači da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju rad traje duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena (40 sati tjedno) s tim da ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- » Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- » Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 4 tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, o tome treba u roku od 8 dana obavijestiti inspektora rada.

Raspored radnog vremena

- » Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisima, kolektivnim ugovorom, sporazumom ili ugovorom o radu, tada o njemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- » O rasporedu ili promjeni radnog vremena radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prekovremenog rada.
- » Kod poslodavca kojem su procesi rada organizirani u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima pa se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca, pri čemu

odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 24 sata mjesečno. U tom slučaju radnik može raditi najviše 48 sati tjedno.

- » Osim ako to nije određeno kolektivnim ugovorom, sporazumom te ugovorom o radu, trudnica i majka djeteta mlađeg od 3 godine kao i sve druge kategorije zaposlenika (izuzev maloljetnika) NISU oslobođene rada u smjenama.

Noćni rad

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao ni život ili zdravlje djeteta.

Noćni rad predstavlja rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro sljedećeg dana.

Plaćeni dopust

- » Radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe, npr. u slučaju poroda supruge u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje. Pravo zahtijeva od poslodavca nakon poroda supruge, o čemu poslodavac donosi odluku.
- » Budući da je zakonski regulirano najduže trajanje plaćenog dopusta, potrebno je provjeriti kod poslodavca kako je to pravo regulirano internim aktom ili kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor

- » Pravo na godišnji odmor određen je Zakonom o radu te pobliže kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu te eventualno ugovorom o radu.
- » Zakonom je propisano najkraće trajanje godišnjeg odmora od najmanje četiri tjedna.
- » Razdoblje privremene nesposobnosti za rad ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- » Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- » Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, pravo na godišnji odmor stječe nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- » Privremena nesposobnost za rad (npr. bolovanje), vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada (npr. roditeljske i druge vremenske potpore) ne smatraju se prekidom rada.
- » Pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, radnik/ca ima u slučaju:
 - novozasnovanog radnog odnosa u kalendarskoj godini, a uz neispunjeni šestomjesečni roka staža za stjecanje prava na godišnji odmor
 - ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka
 - ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- » Godišnji odmor se koristi u dva dijela, osim ako se s poslodavcem dogovori drugačije, s tim da se najmanje dva tjedna moraju iskoristiti odjednom.
- » Neiskorišteni se godišnji odmor može prenijeti u sljedeću godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.
- » Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik/ca ima pravo na naknadu svoje plaće, a najma-

VAŽNO! Ako radnik/ca nije iskoristio godišnji odmor u godini (u cijelosti ili samo dio) u kojoj je stečen, a zbog bolovanja (zbog bolesti ili stajanja) ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust (a po predloženim izmjenama Zakona o radu iz 2013. i zbog korištenja dopusta za skrb i njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju), ima ga pravo prenijeti i iskoristiti u sljedećoj godini, ali najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Npr. tijekom cijele 2012. god. radnica je bila na bolovanju uslijed komplikacija u trudnoći, roditeljskom te u 2013. god. i na roditeljskom dopustu i vratila se na posao 1. svibnja 2013. godine. Ona ima pravo na svoj cjelokupni godišnji odmor iz 2012. god., a koji nije mogla iskoristiti u 2012. god. Taj „stari“ godišnji odmor mora iskoristiti do 30. lipnja 2013. god. ili će joj propasti pravo na njegovo korištenje.

nje u visini njegove/njezine prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koji predstavljaju naknadu za rad).

- » U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku/ci koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto godišnjeg odmora. Naknada se utvrđuje u visini plaće, a najmanje u visini njegove/njezine prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

6. PRAVO NA BOLOVANJE

Ako je trudnica zaposlena i zdravstveno osigurana, a za vrijeme trudnoće privremeno nesposobna za rad i ne može izvršavati svoje radne obveze zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, ima pravo na bolovanje i naknadu plaće. Izuzetak je ako je trudna radnica tijekom trudnoće prema posebnoj odluci poslodavca oslobođena rada i za to vrijeme ostvaruje naknadu plaće (npr. godišnji odmor, trudnički dopust).

Za vrijeme bolovanja, zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena te prava na dopust za slučaj smrti djeteta, ostaje pravo na naknadu plaće po prestanku radnog odnosa, a do isteka korištenja tog prava.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja uslijed komplikacija u trudnoći

- » Ostvaruje se u potpunosti na teret HZZO-a i iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, ali do najviše 4.257,00 kuna.
- » Osnovica za naknadu plaće utvrđuje se kao prosjek isplaćenih plaća radnici u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje. U isplaćeni prosjek isplaćenih plaća ne uzimaju se nikakvi bonusi i nagrade, ali ulaze naknade za godišnji odmor, dopuste i sl. Također, ako je trudnica u promatranom razdoblju ostvarila dohotke na temelju ugovora o djelu, priložit će uz te obračune i kopije ugovora te obrazac o isplaćenom drugom dohotku koji ispunjava taj drugi poslodavac. To će uvećati osnovicu za naknadu plaće.
- » Prosječan iznos dobiva se tako da se zbroje isplaćene plaće te podijele s brojem sati rada za koje su isplaćene, a sve u promatranom šestomjesečnom razdoblju. Tako se dobije prosječna cijena sata rada koja se dalje koristi u obračunu naknade za bolovanje (i množi se s brojem radnih sati koje je radnica provela na bolovanju).
- » Ako radnici nije isplaćena niti jedna plaća ili samo jedna, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka osiguranog slučaja (bolesti) na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, odnosno plaća na koju radnik ima pravo prema ugovoru o radu.
- » Da bi naknada za bolovanje na teret HZZO-a bila isplaćena na temelju prosječne plaće isplaćene radnici, potrebno je zadovoljiti ove uvjete:
 - uvjet prethodnog staža na temelju rada – do dana prije nastanka osiguranog slučaja (bolesti) potrebno je imati 9 mjeseci neprekidnog staža rada odnosno 12 mjeseci s prekidima u zadnje dvije godine
 - završno s mjesecom koji je prethodio mjesecu kad se otvara bolovanje moraju biti isplaćene barem dvije plaće.
- » Ako ti uvjeti nisu ispunjeni, tada naknada plaće za puno radno vrijeme iznosi najviše 831,50 kuna mjesečno. Za rad na pola radnog vremena u ovom se slučaju isplaćuje naknada od najviše 415,75 kuna mjesečno.
- » Ako radnici za vrijeme korištenja bolovanja zbog komplikacija u trudnoći prestane radni odnos, ona ostvaruje pravo na naknadu sve do dana koji prethodi danu kojim započinje roditeljski dopust, ali kao nezaposlenoj osobi, ako promjenu osiguranja nakon prestanka radnog odnosa prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i HZZO-u.
- » Ako trudnica tijekom korištenja prava na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći ili prije po-

VAŽNO! Poznata je praksa HZZO-a da u slučajevima kad zaposlenje radnice traje kraće od 4 mjeseca, a kada radnica otvori bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći, da sumnja u ispravnost ugovora te s takve osnove ospori ugovor o radu za ključan između radnice i poslodavca sumnjajući da je trudnica već znala da je nesposobna za rad (!) prilikom zaključivanja ugovora o radu ili da je ugovor lažno zaključila radi financijske koristi. U tom slučaju HZZO će raskinuti ugovor o radu te radnicu prijaviti kao nezaposlenu osobu. Česti su slučajevi da tada već isplaćenu naknadu potražuju nazad te da prijave poslodavca. Takva praksa je diskriminatorna i odmah ju trebate prijaviti!

ANTIDISKRIMINACIJSKI VODIČ ZA TRUDNICE I MAJKE NA TRŽIŠTU RADA (ženski primjerak)

četka korištenja roditeljnog dopusta napravi prekid u korištenju ovog prava (npr. zbog godišnjeg odmora ili privremenog prestanka prava na bolovanje) te ako je taj prekid kraći od 30 kalendarskih dana, tada se neće ponovo izraditi obračun naknade za bolovanje, odnosno koristit će se onaj prethodni.

- » Tijekom korištenja prava na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći te kasnije roditeljnog i roditeljskog dopusta pretpostavlja se da trudnica / roditelj ne radi (za što joj se isplaćuje naknada) te ako se ipak utvrdi rad (npr. na temelju ugovora o djelu, autorskog ugovora i sl.), može joj se uskratiti pravo na bolovanje, roditeljni i(li) roditeljski dopust te potraživati povrat isplaćene naknade.

Ustav Republike Hrvatske u članku 3 i članku 14 određuje ravnopravnost spolova temeljnom vrednotom te daje jamstvo jednakog postupanja i jednakosti pred zakonom.

Uz Ustav RH dva su temeljna zakona koja čine taj okvir:

Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZSD), Narodne novine 85/08
Zakon o ravnopravnosti spolova (ZRS), Narodne novine 82/08.

Uz navedena dva temeljna zakona, ovaj pravni okvir u dijelu koji se odnosi na tržište rada još čine:

Zakon o radu
Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama
Zakon o mirovinskom osiguranju
Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti
Zakon o državnim službenicima
Zakon o obveznim odnosima
Kazneni zakon.

Izdavač:

RODA – Roditelji u akciji, Zagreb
Čanićeva 14, t. 01 61 77 500, f. 01 61 77 510, e. roda@roda.hr

Grafička urednica: Renata Domazet – Mukica

Ilustracije:

Branka Hollingsworth Nara
brankanara.com

Tisak: ACT Printlab, Čakovec

Dijelovi teksta preuzeti su s internetske stranice radnica.org udruge CESI.

Prosinac, 2013., 1. izdanje, naklada 1000 kom.

Svojom donacijom udruzi RODA na žiro-račun 2484008-1100197341 (RBA) i vi možete doprinijeti zaštiti i promociji ženskih ljudskih prava.



Projekt je financirao **Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske**. Objavljeni sadržaj i mišljenja odgovornost su udruge Roda i ne izražavaju službene stavove Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske.