



**PRAVA RODITELJA  
DJECE S INVALIDITETOM  
CENTAR ZA INKLUZIJU I PRAVA RANJIVIH  
SKUPINA**

*Napomena:*

*Ova prezentacija namijenjena je isključivo u edukacijske svrhe,  
i nije zamjena za pravni savjet.*

# Sadržaj predavanja

- **Prava u radnom odnosu**
  - Dopust za njegu djeteta
  - Rad s polovicom punog radnog vremena
  - Pretpostavka rada u punom radnom vremenu
  - Zabrana otkaza i mirovanje otkaznog roka
  - Pravo povratka na poslove koje je radnik obavljao
  - Preraspodjela radnog vremena
  - Prenošnje godišnjeg odmora
  - Mirovanje otkaznog roka



# Mjerodavni propisi

- Dopust za njegu djeteta i rad s polovicom punog radnog vremena za dijete s težim smetnjama u razvoju

## **Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama**



- Prava u radnom odnosu

## **Zakon o radu**



# Pravo na dopust i rad na pola radnog vremena



# Osnovna prava iz Zakona - razlike

## Dopust

182% proračunske  
osnove mjesечно  
803,42 EUR

Radi njege djeteta s  
**teškoćama u  
razvoju**

Korisnik je odsutan  
s posla – ostaje u  
radnom odnosu, ali  
ne obavlja rad i  
dobiva naknadu

- Do **8. godine**  
života
- Osnova: **nalaz i  
mišljenje ZOSI**

Naknada u iznosu  
isplaćene neto plaće

Radi njege djeteta s  
**teškoćama u razvoju**

Jedan od (samo)zaposlenih  
roditelja radi na pola radnog  
vremena radi brige o djetetu s  
teškoćama u razvoju (Zakon  
propisuje koje su)

- **Nema vremenskog  
ograničenja**
- Osnova: **nalaz i mišljenje  
ZOSI**

## Rad s polovicom punog radnog vremena

159% proračunske  
osnove mjesечно  
701,89 EUR

Radi pojačane njege  
djeteta

Jedan od (samo)zaposlenih  
roditelja radi na pola radnog  
vremena ako je djetetu **potrebna  
pojačana briga i njega, a ne radi  
se o djetetu s teškoćama u  
razvoju**

- **Do 3. godine života**
- Pravilnikom propisana stanja
- Osnova: **prijedlog liječnika  
opće prakse, vještačenje  
HZZO**



# Kada imam pravo na dopust ili rad na pola radnog vremena za pojačanu njegu djeteta?

- **Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama**

- Korisnik: jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja, ima pravo na rad s **polovicom punog radnog vremena** ako je djetetu zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga i njega, a **ne radi se o djetetu s teškoćama u razvoju**.
- **VAŽNO**: radi pojačane njege djeteta **nema dopusta** – ako roditelj želi koristiti dopust, osnova je **postojanje težih smetnji u razvoju**
- Osnova: prijedlog izabranog doktora zdravstvene zaštite predškolske djece ili obiteljske (opće) medicine djeteta, a prema nalazu i ocjeni **nadležnog tijela vještačenja HZZO-a**
- Početak prava: nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski/roditeljski dopust
- Trajanje: najduže **do treće godine života djeteta**, a potrebu pojačane brige i njege djeteta te dužinu trajanja utvrđuje **nadležno tijelo vještačenja HZZO-a**.
- Iznos potpore: novčana naknada u visini od **159% proračunske osnovice** mjesečno za puno radno vrijeme (**701,89 EUR**).



# Kada imam pravo na dopust ili rad na pola radnog vremena za njegu djeteta s teškoćama?

- **Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama**
  - Korisnik: zaposleni ili samozaposleni roditelj **djeteta s teškoćama u razvoju (status osobe s invaliditetom za dijete nije bitan!)**
  - Osnova: nalaz i mišljenje **Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom**
  - Početak prava: nakon što je iskorišteno pravo na roditeljni/roditeljski dopust
- **Dopust** (odsutnost s posla)
  - Trajanje: do navršene **osme godine** života djeteta
- **Rad na pola radnog vremena**
  - Trajanje: dokle god traje potreba (utvrđuje Zavod u nalazu i mišljenju, može odrediti i rok, npr. 6 ili 12 mjeseci, i kontrolno vještačenje)



# Koje su teškoće u razvoju mjerodavne za ostvarivanje ovog prava?

- Za ostvarivanje prava na **dopust** ili **rad na pola radnog vremena** za njegu djeteta s teškoćama u razvoju potrebno je da su djetetu utvrđena

- **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:

- oblačenja i svlačenja
- obavljanja osnovnih životnih potreba
- pokretanja tijela jer to nije moguće ni uz pomoć ortopedskih i drugih medicinskih pomagala
- hranjenja putem sonde ili gastrosome
- samostalnog korištenja lijekova o kojima ovisi održavanje života
- samostalnog korištenja posebne dijeta koju, s obzirom na dob i na pokretljivost, mora pripremati i davati zaposleni ili samozaposleni roditelj
- obavljanja svakodnevnih životnih aktivnosti zbog promjene osobnosti u ponašanju i u reakcijama s progresivnim oštećenjem u intelektualnom, emocionalnom i socijalnom funkcioniranju.



# Koje su teškoće u razvoju mjerodavne za ostvarivanje ovog prava?

- Teškoćama u razvoju za koje se može odobriti **dopust** ili **rad na pola radnog vremena** su:
  - oštećenje vida
  - oštećenje sluha
  - oštećenje govorno-glasovne komunikacije
  - oštećenje lokomotornog sustava
  - oštećenje središnjeg živčanog sustava
  - oštećenje perifernog živčanog i mišićnog sustava
  - oštećenje drugih organa i organskih sustava
  - mentalna oštećenja
  - psihičke bolesti
- U **kombinaciji** s ovisnošću o tuđoj pomoći na prethodnom slajdu



# Koje su teškoće u razvoju mjerodavne za ostvarivanje ovog prava?

- Dakle za odobrenje ovih prava potrebno je utvrditi **kombinaciju** ovih okolnosti (vještačenjem ZOSI):
  - Postojanje jedne od Zakonom propisanih teškoća (npr. mentalno oštećenje)
  - Dijete ne može samostalno izvoditi aktivnosti primjerene njegovoj dobi (npr. 10-godišnje dijete ne može govoriti)
  - Dijete je ovisno o pomoći druge osobe prilikom svakodnevnih životnih aktivnosti propisanih zakonom (npr. pokretanje tijela koje nije moguće uz pomoć ortopedskih ili medicinskih pomagala)



# Koja su zakonska ograničenja za ostvarivanje ovog prava?

- Pravo na **dopust** ili **rad na pola radnog vremena** za njegu djeteta s teškoćama u razvoju može koristiti **samo jedan roditelj**
  - Međusobni dogovor ili odluka suda
- Uvjet je da su **oba roditelja zaposlena ili samozaposlena** na puno radno vrijeme, kako **prije početka** korištenja, tako i **za svo vrijeme korištenja** prava
- Ako je roditelj samohrani, također je uvjet da je zaposlen ili samozaposlen
- Ako jedan od roditelja nije zaposlen/samozaposlen, drugi roditelj može steći pravo na ova prava, ako roditelj koji nema status (samo)zaposlene osobe nije zbog svog psihofizičkog stanja u mogućnosti pružati skrb djetetu
  - Ova se okolnost također utvrđuje vještačenjem (**HZZO, ne ZOSI**)



# Koja su zakonska ograničenja za ostvarivanje ovog prava?

- Mogu li roditelji koristiti ova prava naizmjenično?
  - **DA** – mogu i naizmjenice koristiti dopust i rad na pola radnog vremena, ALI
    - Svaki od roditelja može koristiti pojedino pravo **najviše dva puta godišnje**, i
    - Svaki put **najmanje tri mjeseca**.
- Što ako je roditelj koji želi koristiti ovo pravo još uvijek na roditeljskom dopustu (porodiljni)?
  - Stječe pravo na dopust/rad na pola radnog vremena **nakon prestanka roditeljskog dopusta**
- Što ako drugom roditelju (koji ne koristi pravo) prestane status zaposlene/samozaposlene osobe?
  - Roditelj koji koristi pravo na dopust/rad na pola radnog vremena može nastaviti koristiti to pravo **najduže 60 dana** od prestanka statusa drugog roditelja kao (samo)zaposlene osobe
    - Znači, gubitak statusa zaposlene ili samozaposlene osobe drugog roditelja **ne povlači za sobom i prestanak prava na dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena** radi njege djeteta s teškoćama u razvoju korisnika tih prava, već isti pravo koje koristi nastavlja koristiti još najduže 60 dana, osim ako u tom roku drugi roditelj **ne stekne ponovno status zaposlene odnosno samozaposlene osobe**.



# Koje su zapreke za ostvarivanje ovog prava?

- Pravo na **dopust** ili **rad na pola radnog vremena** ne može se ostvariti ako za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju:
  - Jedan od roditelja već koristi to pravo za **drugo dijete**
  - Jedan od roditelja ima status **roditelja njegovatelja** za **to dijete**
    - **Iznimka!** Ako se na temelju vještačenja ZOSI (ne HZZO) utvrdi da roditelj koji koristi pravo za drugo dijete ne može pružati odgovarajuću njegu dvoje ili više djece zbog težine njihovih oštećenja/bolesti
- Roditelj **ne može** ostvariti ovo pravo ako je dijete s težim smetnjama u razvoju:
  - stalno ili tjedno smješteno u zdravstvenoj ustanovi ili ustanovi socijalne skrbi
  - smješteno u odgojno-obrazovnoj ustanovi svakodnevno duže od osam sati.
    - **Iznimka!** (Samo)zaposleni roditelj koji **sam živi s djetetom**, i koji **radi drugu smjenu**, ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena (ne i dopust!), iako dijete boravi u ustanovi socijalne skrbi, zdravstvenoj ustanovi ili odgojno-obrazovnoj ustanovi svakodnevno duže od osam sati.



# Kako se određuje naknada plaće roditelja koji koriste ova prava?

- Ako roditelj koristi pravo na **dopust** za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju:
  - pravo na novčanu naknadu za **puno radno vrijeme** u iznosu od **182% proračunske osnovice** mjesečno
  - Proračunska osnovica za 2026: 441,44 EUR (803,42 EUR)
- Ako roditelj koristi pravo na **rad na pola radnog vremena** za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju :
  - pravo na novčanu naknadu obračunanu **u visini iznosa isplaćene neto plaće** koju je ostvario radeći taj mjesec u polovici punog radnog vremena, a sve prema **ovjerenoj ispravi poslodavca o isplaćenoj plaći**.
    - Ne manje od 114% proračunske osnovice
  - Zaposleni roditelj kojem poslodavac ne izda ovjerenu ispravu o isplaćenoj plaći do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ima pravo na novčanu naknadu za taj mjesec u iznosu od **114% proračunske osnovice** (HZZO nadoknađuje razliku po dostavi isprave)



# Kako se određuje naknada plaće samozaposlenog roditelja?

- Samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na **rad s polovicom punog radnog vremena**, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini
  - **50% od osnovice** za obračun doprinosa za **obvezno zdravstveno osiguranje**
  - važeće za osnovu po kojoj je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna, odnosno
  - 50% od **izabrane više mjesečne osnovice za obračun doprinosa**
    - pod uvjetom da je početak primjene više osnovice **najmanje šest mjeseci prije početka korištenja ovoga prava**, prema podacima Porezne uprave.

Mjesečne osnovice za obračun doprinosa za obvezna osiguranja				
Osnova obveznog osiguranja	Osnovica	Mirovinsko osiguranje* 15% +5%	Zdravstveno osiguranje 16,5%	Ukupni doprinosi
Samostalna djelatnost obrta				
Obveznici poreza na dohodak	1.295,45	194,32+ 64,77	213,75	472,84
		259,09		

Izvor: Hrvatska obrtnička komora,  
<https://www.hok.hr/aktualn/o/nove-osnovice-za-obracun-doprinosa-za-obvezna-osiguranja-za-2026>



# Kako se ostvaruje pravo?

- Podnosi se zahtjev HZZO-u
- Obrasci dostupni na linku: <https://hzzo.hr/obrasci-zahtjeva>
- U obrascima je navedeno što se mora priložiti:
  - Prijedlog izabranog doktora medicine primarne zdravstvene zaštite djeteta – izvornik (za rad s polovicom punog radnog vremena za pojačanu njegu djeteta)
  - Medicinska dokumentacija – preslika
- Što ako roditelj ima status roditelja njegovatelja?
  - Podnosi zahtjev za prestanak prava Hrvatskom zavodu za socijalni rad
- **OPREZ** – zamjena prava ne ide automatski – bit će potrebno da prođe neko vrijeme za vještačenje i dobivanje prava na dopust/rad s polovicom punog radnog vremena



# Neka dodatna pitanja

- Može li se nad novčanim naknadama provesti ovrha?
  - **NE! Iznimka:** prema sudskoj odluci ili rješenju nadležnog centra za socijalnu skrb **radi koristi djeteta** za koje su ostvarene
- Može li se pravo na novčanu naknadu naslijediti?
  - **NE! Iznimka: dospjela** novčana potraživanja koja **nisu isplaćena do smrti** korisnika mogu se nasljeđivati.
- Odnose li se potpore i na samozaposlene roditelje?
  - **DA!** Uz zaposlene roditelje, potpore se odnose i na obrtnike, poljoprivrednike, nositelje/članove OPG-a, roditelje koji ostvaruju drugi dohodak
  - Također, potpore se odnose i na nezaposlene roditelje, korisnike mirovine, redovne učenike ili studente
- Dodatno, korisnici **određenih vrsta potpore** iz Zakona mogu biti i roditelji njegovatelji, posvojitelji, skrbnici i udomitelji (ali udomitelji ne ostvaruju pravo na novčane potpore – čl. 9. st. 8. Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama)



# Neka dodatna pitanja

- Mogu li obavljati neke druge poslove ako koristim prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora?
  - Za vrijeme korištenja prava korisnik **može** obavljati poslove osnovom kojih **nema utvrđen status osiguranika u obveznom zdravstvenom osiguranju**, pod uvjetom da se ne radi o poslovima za koje se, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, zasniva radni odnos
    - Npr. može iznajmljivati poslovni prostor, održati predavanje na ugovor o djelu i sl.
    - Ne može otvoriti (paušalni) obrt
- Što se sve provjerava prilikom odobrenja zahtjeva?
  - Medicinska dokumentacija djeteta
  - Medicinska dokumentacija roditelja (po potrebi)
  - Činjenica (samo)zaposlenosti oba roditelja
  - Staž osiguranja roditelja



# Važno za znati:

- Korisnik dopusta radi njege i rada s polovicom punog radnog vremena djeteta s teškoćama u razvoju **dužan je svaku promjenu koja utječe na korištenje priznatog prava**, npr:
    - gubitak statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju,
    - prestanak statusa zaposlenog odnosno samozaposlenog roditelja korisnika prava odnosno drugog roditelja,
    - stjecanje prava na dopust jednog od roditelja za drugo dijete,
    - stjecanje statusa roditelja njegovatelja za dijete za koje se koristi dopust i dr.
- u roku **od osam dana od dana nastanka te okolnosti** prijaviti HZZO-u.
- Ako roditelj ne postupi na opisani način, dužan je državnom proračunu **nadoknadi nastalu štetu i ostvareni nepripadni primitak**, s pripadajućom kamatom u roku od osam dana od dana zaprimljene pisane obavijesti HZZO-a o utvrđenim okolnostima.



# Prava iz radnog odnosa



# Što je pretpostavka rada u punom radnom vremenu?



- Zakon o radu
  - Ako je za stjecanje određenih **prava iz radnog odnosa** važno prethodno trajanje radnog odnosa (npr. godišnji odmor, otpremnina, jubilara nagrada i sl.), razdoblje **dopusta** ili **rada s polovicom punog radnog vremena** smatrat će se vremenom provedenim na radu **u punom radnom vremenu**.
- Odnosi li mi se to i na mirovinu?
  - Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju razdoblje zaposlenja s nepunim radnim vremenom **izjednačava se s punim radnim vremenom** kada je to potrebno da bi se **stekli uvjeti** za mirovinu.
  - Ali doprinosi za mirovinsko idu samo na polovicu radnog vremena koje plaća poslodavac

# Imam li pravo na pauzu tijekom radnog dana?



- Zakon o radu

- Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor, odnosno stanku od najmanje trideset minuta
- *Kako Zakon o radu propisuje uvjet minimalnog dnevnog trajanja rada kojeg radnik mora ostvariti da bi mu se priznalo pravo na odmor (stanku), mišljenja smo da ukoliko radnik radi kod poslodavca s polovicom punom radnog vremena prema posebnom propisu (četiri sata dnevno), **neće ostvariti pravo na stanku.***
  - MRMS, 18.10.2019., <https://uznr.mrms.hr/uvjet-za-ostvarivanje-prava-na-stanku/>



# Mogu li se vratiti na poslove koje sam prije obavljao/la?



- Nakon isteka dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik koji je koristio to pravo ima pravo **povratka na poslove na kojima je radio** prije korištenja toga prava.
- O namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije
- Ako je **prestala potreba** za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji
- Radnik 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.

# Mogu li prenijeti godišnji odmor u sljedeću godinu?



- Godišnji odmor koji nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog korištenja prava na dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti **po povratku na rad**, a najkasnije do **30. lipnja sljedeće kalendarske godine**.
- Iznimno, godišnji odmor koji radnik zbog korištenja prava na dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju **nije mogao iskoristiti** do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti **do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad**.



# Može li mi poslodavac preraspodijeliti radno vrijeme?



- Radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako **dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku** na takav rad.



# Može li mi poslodavac naložiti prekovremeni rad?



- Zakon o radu propisuje da neke kategorije radnika moraju **pisanom izjavom pristati** na prekovremeni rad
  - Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca
- Ovdje nisu obuhvaćeni roditelji koji rade s polovicom punog radnog vremena, ali prema mišljenju Ministarstva rada (*op. I.A. – odnosi se na SRV radi pojačane njege djeteta, ali smatramo da je primjenjivo i na djecu s teškoćama u razvoju*):
  - Uzimajući u obzir da se radi se o posebnom institutu čija je svrha zaštita i briga o djeci, te o pravu kojeg radnik u potpunosti ostvaruje po posebnom propisu kojim su propisani uvjeti i način ostvarivanja toga prava, mišljenja smo **da poslodavac radniku korisniku navedenog prava ne bi mogao naložiti prekovremeni rad bez obzira na pristanak radnika.**
  - Mišljenje MRMS od 14.02.2024.; <https://uznr.mrms.hr/rad-s-polovicom-punog-radnog-vremena-i-prekovremeni-rad/>



# Imam li pravo na veći broj dana godišnjeg?



- NE – zakon ne predviđa ovo pravo
- Dodatni dani GO kod nekih se poslodavaca mogu dobiti na temelju radnog staža, broja djece i sl. (pogledati pravilnik o radu), ali nije obveza



# Mogu li tražiti od poslodavca da radim od doma?



- Radnik koji pruža skrb koja je, zbog **ozbiljnog zdravstvenog razloga**, **potrebna članu uže obitelji** ili je potrebna **osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu** može zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu:
  - za ugovaranje **rada na izdvojenom mjestu rada** na određeno vrijeme;
  - kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na **nepuno radno vrijeme**, odnosno zatražiti **promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena**.
- Poslodavac **nema obveze na sklapanje** – dužan je zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te **u roku od 15 dana dostaviti obrazloženi pisani odgovor**.
- Radnik može zatražiti od poslodavca da **prije isteka vremena izmijeni ugovor o radu** tako da poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca, odnosno da se vrati na puno radno vrijeme.



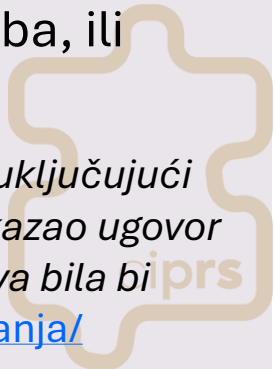
# Mogu li dobiti otkaz za vrijeme korištenja prava?



- Za vrijeme:
  - dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, i radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju (između ostalog),
  - odnosno u roku od 15 dana od prestanka korištenja tih prava

poslodavac **ne smije otkazati** ugovor o radu osobi koja se koristi nekim od tih prava.

- Bitno je da je poslodavac **znao za korištenje tog prava na dan davanja otkaza**, ili ga **radnik o tome obavijesti u roku od 15 dana** i dostavi potvrdu
- Ugovor i dalje može prestati ako umre poslodavac fizička osoba, ili društvo ode u stečaj i sl.
- *Neovisno o eventualnom nastanku razloga za otkazivanjem ugovora o radu, uključujući nezadovoljavanje radnika na probnom radu, odluka poslodavca kojom bi otkazao ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od gore preciziranih prava bila bi nedopuštena. . – MRMS, 04.01.2023., <https://uznr.mrms.hr/zabrana-otkazivanja/>*



# Mogu li ja dati otkaz za vrijeme korištenja prava?



- Da – radnik može dati otkaz (ili s poslodavcem sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu) iako koristi mjeru SRV
- *Zabrana otkaza regulirana ranije preciziranom odredbom, propisana je u korist te kategorije radnika, na način da ih štiti od otkaza koji bi mogao dati poslodavac, ali pri tome ne ograničava radnika da tijekom korištenja roditeljskih i roditeljskih prava, kao i odmah po prestanku korištenja tih prava, otkaže ugovor o radu.*
  - MRMS, 04.01.2023., <https://uznr.mrms.hr/otkaz-ugovora-o-radu-nakon-koristenja-roditeljskih-ili-roditeljskih-prava/>
- **ALI!** Ne pristajte na **sporazumni** otkaz koji ponudi poslodavac ako smatrate da nije opravdan!
  - Savjetujemo svakako se konzultirati s odvjetnikom



# Što ako poslodavac radi probleme?



- **Važno je znati svoja prava**
- Zakon o radu propisuje (članak 133.):
  - Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od **15 dana** od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- Moguće podnijeti u slučaju npr.:
  - Neopravdane opomene pred otkaz
  - Otkaza ugovora o radu
- Obavezno podnijeti, jer bez toga **nije moguća** sudska zaštita!



# Što ako poslodavac radi probleme?



- Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može **u daljnjem roku od petnaest dana** zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava **pred nadležnim sudom**.
- Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom **ne može** zahtijevati radnik **koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev** za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

# Ako ipak dođe do otkaza, trebate znati:



- Takav otkaz je **NEZAKONIT** ako je ugovor o radu otkazan **dok je roditelj koristio** dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena za njegu djeteta s teškoćama u razvoju, ili u roku od **15 dana od prestanka korištenja** tih prava (čl. 34. Zakona o radu)
- U roku od **15 dana** od uručjenja odluke o otkazu treba podnijeti **zahtjev za zaštitu prava poslodavcu** (čl. 133. Zakona o radu)
  - **SAVJET:** svakako prethodno konzultirati odvjetnika!
- Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu u roku od 15 dana, radnik ima daljnji rok **od 15 dana za podnošenje tužbe sudu**
  - Nemojte se bojati tužbe u radnom sporu ako je zahtjev opravdan, ali svakako angažirajte odvjetnika

# Što ako poslodavac radi probleme?



- Još jedna opcija:
  - Zaštita dostojanstva radnika (čl. 134. Zakona o radu) – moguće tvrditi da postoji uznemiravanje
    - Npr. u slučaju kada se nadređena osoba okomljuje na roditelja koji radi s polovicom punog radnog vremena, daje mu drugačiju vrstu zadataka bez objektivnog opravdanja, postupa prema njemu drukčije nego prema kolegama i sl.
    - Pritužba se podnosi **radnicima imenovanim od strane poslodavca**, koji će ispitati pritužbu i po potrebi poduzeti određene radnje – rok **8 dana**
    - Ako poslodavac **ne poduzme mjere** za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo **očito neprimjerene**, radnik 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**.
  - Postupak propisan **Pravilnikom o radu – POGLEDATI**
  - Sugeriramo svakako se konzultirati s odvjetnikom

# Što ako poslodavac radi probleme?



- Još jedna opcija:
  - Zaštita od diskriminacije (čl. 7. Zakona o radu) – zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji
    - Npr. roditelj koji radi SRV godinama ne napreduje na poslu iako objektivno postiže bolje rezultate od drugih kolega
    - **Pravilnik o radu – POGLEDATI**
  - Sugeriramo svakako se konzultirati s odvjetnikom



# Što ako mi poslodavac otkaže ugovor o radu prije početka korištenja prava?



- Otkazni rok **ne teče** za vrijeme dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju
  - Dolazi do primjene ako je poslodavac otkazao ugovor o radu **prije početka korištenja** ovog prava



# Imam li pravo na osobni odbitak?



- **OSOBNI ODBITAK (od bruto plaće)**

- Povećani osobni odbitak u visini 1,0 osobnog odbitka (**600,00 eura mjesečno u 2026.;**) za:

- sebe osobno,
- svakog uzdržavanog člana uže obitelji i
- svako dijete,
- ✓ ako su osobe kojima je rješenjem, na temelju posebnih propisa, utvrđena **invalidnost ili tjelesno oštećenje po jednoj osnovi 100%** i/ili
- ✓ koji zbog invalidnosti ili tjelesnog oštećenja imaju, temeljem posebnih propisa, **pravo na doplatak za pomoć i njegu, odnosno pravo na osobnu invalidninu ili inkluzivni dodatak**
- Ako je invalidnost manja od 100%, koeficijent je 0,3 (180€)

Hvala na pažnji 😊

