

RODILJNI I RODITELJSKI DOPUST

Božić, Manuela

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:975801>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-20**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



Manuela Božić, MBS: 7524

RODILJNI I RODITELJSKI DOPUST

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2019. godine.

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI

RODILJNI I RODITELJSKI DOPUST

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA RADNO I SOCIJALNO PRAVO II

MENTOR: prof.dr.sc. Mario Vinković

STUDENT: Manuela Božić

Matični broj studenta: 7524

Požega, 2019. godine

ZAHVALA

Želim zahvaliti svim profesorima Veleučilišta u Požegi koji su bili nositelji kolegija koje sam polagala te koji su prenijeli svoja znanja na mene i usmjerili me na bolji način razmišljanja i sagledavanja problema. Posebno zahvaljujem mentoru dr. sc. Mariu Vinkoviću na ukazanoj prilici da pišem završni rad pod njegovim mentorstvom i pruženoj pomoći pri pisanju završnog rada. Također, zahvaljujem i ispitanicima koji su sudjelovali u istraživanju, na strpljenju i vremenu koje su odvojili za ispunjavanje anketnog upitnika.

Hvala Vam!

Manuela Božić

SAŽETAK

Iz samog naslova ovoga rada vidljivo je da su ključni pojmovi roditeljski dopusti. Cilj ovog rada je prikazati i objasniti roditeljske i roditeljske potpore, korisnike roditeljskih i roditeljskih potpora te razliku između roditeljskog i roditeljskog dopusta i ostale dopuste u vezi s roditeljskim i roditeljskim dopustima. Također, cilj ovog rada je istražiti roditeljske i roditeljske potpore u Republici Hrvatskoj te provesti anketu o roditeljskim i roditeljskim potporama u Republici Hrvatskoj.

Sustav roditeljskih i roditeljskih potpora je uređen Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama. Roditeljske i roditeljske potpore su vremenske i novčane. Korisnici roditeljskih i roditeljskih potpora mogu biti zaposleni i samozaposleni roditelj, ali također mogu biti i nezaposleni roditelj i roditelj izvan sustava rada. Roditeljski dopust zaposlena trudnica ili samozaposlena trudnica, odnosno majka koristi dvadeset i osam dana prije očekivanog poroda, odnosno četrdeset i pet dana prije očekivanog poroda u slučaju komplikacija, te isti traje do navršenih šest mjeseci djetetova života. Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj nakon navršenih šest mjeseci života ima pravo na roditeljski dopust. Roditeljski dopust traje do osme godine djetetova života.

Ključne riječi: potpore, dopusti, samozaposleni roditelj, zaposleni roditelj, djeca

ABSTRACT

From the beginning of this work key term is maternity and parental support leave. The purpose of this work is to show and explain maternity and parental support, maternity and parental benefit, and the difference between maternity and parental leave and other leave related to maternity and parental leave. Also, purpose of this work is explore maternity and parental support in the Republic of Croatia and conduct a questionnaires about maternity and parental support in the Republic of Croatia.

The system of maternity and parental support is regulated by the Act on Maternity and Parental support. Maternity and parental support is divided into time support and financial support. Users of maternity and parental support may be employed and self-employed parents, but also unemployed parents and parents outside the working system. Maternity leave of a pregnant employee or self-employed pregnant woman or mother uses twenty-eight days before her expected birth, ie forty-five days before her expected birth in the event of complications, and it lasts up to six months of the child's life. An employed parent or self-employed parent after the six months of the child's birth has the right to parental leave. Parental leave lasts until the age of eight.

Key words: support, leave, self-employed parent, employed parent, children

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RODILJNE I RODITELJSKE POTPORE.....	2
2.1. Vremenske potpore	2
2.2. Novčane potpore	2
3. RADNOPRAVNA ZAŠTITA ŽENA.....	3
3.1. Opća zaštita	3
3.2. Zaštita žene za vrijeme trudnoće	3
3.2.1. Zaštita pri zasnivanju radnog odnosa	3
3.2.2. Zaštita za vrijeme trajanja radnog odnosa	4
3.2.3. Zaštita od nepovoljnog rasporeda radnog vremena	4
3.3. Zaštita neposredno prije i poslije rođenja djeteta	5
3.4. Zaštita u svezi s njegom i odgojem djeteta.....	5
3.5. Ostala prava.....	5
3.6. Tradicionalno gledište.....	5
4. KORISNICI RODILJNIH I RODITELJSKIH POTPORA.....	7
4.1. Zaposleni korisnik	7
4.2. Ostvarivanje prava u većem opsegu.....	7
4.3. Samozaposleni korisnik.....	7
4.4. Ostali korisnici	8
4.5. Prava korisnika.....	8
5. RODILJNI DOPUST	9
5.1. Novčana potpora	9
5.2. Podnošenje zahtjeva	10
5.3. Ostvarivanje roditeljnog dopusta	10
5.4. Rad s polovicom radnog vremena	10
5.5. Prenatalni pregled.....	11
5.6. Stanka za dojenje.....	11
5.7. Dopust trudne radnice ili dopust radnice koje je rodila, a doji dijete	11
6. RODITELJSKI DOPUST	13
6.2. Prekovremeni rad	14
6.3. Specifičnost i posebni uvjeti	14
6.4. Prijenos prava na jednog roditelja	14
6.5. Pravo na rad s polovicom radnog vremena radi pojačane njege djeteta	15
6.5.1. Novčana potpora	15
6.6. Dopust u slučaju smrti djeteta	15
6.7. Mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života	16
6.8. Dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju	16
6.9. Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.....	16
6.9.1. Novčana potpora	17
6.9.2. Zaposleni roditelj	17

6.9.3. Samozaposleni roditelj	17
7. POSVOJITELJSKI DOPUST	18
7.1. Novčane potpore	18
7.2. Prava drugih posvojitelja.....	18
8. ZABRANA OTKAZA	19
8.1. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu.....	19
8.2. Pravo na povratak na prethodne poslove.....	19
9. ANKETA O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA.....	20
9.1. Analiza rezultata istraživanja	20
10. ZAKLJUČAK	29
11. LITERATURA.....	31
POPIS GRAFIKONA	32
PRILOG	34

1. UVOD

Tema završnog rada su roditeljski i roditeljski dopusti. Pomoću određene literature na što jednostavniji i sažetiji način objasniti će se roditeljski i roditeljski dopust, njihove vremenske i novčane potpore, te ostali dopusti vezani za roditeljski i roditeljski dopust. Svrha i cilj ovog rada je shvaćanje razlike između roditeljskog i roditeljskog dopusta, koja sve prava majka i otac imaju pri rođenju djeteta te kasnije, ali i također kroz provedenu anketu procijeniti znanje i razmišljanje ispitanika o roditeljskim i roditeljskim potporama.

Rad je podijeljen na deset dijelova. U drugom poglavlju objasniti će se roditeljske i roditeljske potpore, ali i njihove vremenske i novčane potpore. U trećem poglavlju objasniti će se u nekoliko faza radnopravna zaštita žena. Također, objasniti će se tradicionalno gledište posla i obitelji, odnosno muškarca i žene prema poslu i obitelji. U četvrtom poglavlju objasniti će se korisnici roditeljskih i roditeljskih potpora i njihova prava. Zatim, u petom poglavlju ovog rada objasniti će se roditeljski dopust, a unutar njega objasniti će se novčana i vremenska potpora, način ostvarivanja, zabrana noćnog rada, prenatalni pregledi i stanka za dojenje. U sljedećem, šestom poglavlju objasniti će se roditeljski dopust. Također, objasniti će se novčane i vremenske potpore. Unutar šestog poglavlja objasniti će se pojmovi kao što su pravo na rad s polovicom radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, dopust u slučaju smrti djeteta, mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života, dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama. U sedmom poglavlju objasniti će se posvojiteljski dopust, a u osmom poglavlju će se objasniti zabrana otkaza. U devetom poglavlju objasniti će se provedena anketa o roditeljskim i roditeljskim potporama. Deseto, a ujedno i zadnje poglavlje rada, sadržava zaključak.

2. RODILJNE I RODITELJSKE POTPORE

Sustav rodiljnih potpora i roditeljskih potpora je uređen Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama, a zatim je člankom tri Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama provedba prava propisana Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama stavljena u nadležnost Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, dok je nadzor nad provedbom Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama u nadležnosti Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku. Rodiljne i roditeljske potpore dijele se na vremenske potpore i novčane potpore, a ostvaruju ih majka i otac djeteta, posvojitelj, skrbnik, udomitelj, ali i svaka druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj. (Ministarstvo za demografiju, obitelj i mlade, 2019. url.)

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama u Republici Hrvatskoj stupio je na snagu 1. siječnja 2009. godine. Zakonom je pojmovno identificiran, ali također i normativno uobličen institut roditeljskog dopusta, kao pojam harmonizacije nacionalne legislative s europskom pravnom stečevinom, ali i također pokušaj poticanja ravnomjernije distribucije obiteljskih obveza. (Vinković, M; Godzirov, I., 2009. url)

2.1. Vremenske potpore

U vremenske potpore ubrajaju se dopusti, pošteda rada, ali i propisano vrijeme za brigu o djetetu.

2.2. Novčane potpore

U novčane potpore ubrajaju se naknada plaće, novčana naknada, novčana pomoć, ali ubraja se i jednokratna novčana pomoć za novorođeno dijete.

Novčane potpore ne mogu biti predmetom ovrhe ili osiguranja, osim prema sudskoj odluci ili rješenju nadležnog centra za socijalnu skrb radi koristi djeteta za koje su ostvarene. Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama promiče kvalitetno roditeljstvo, sigurno i kvalitetno podizanje određenoga broja djece, odgovorno podizanje određenog odnosno željenog broja djece, ravnopravnost među spolova što se odnosi na ravnopravnost između žena i muškaraca, ali također i mogućnost očeva u većem sudjelovanju u skrbi za djecu, a to se odnosi na dopuste, odgoj, obrazovanje i brigu za djecu.

3. RADNOPRAVNA ZAŠTITA ŽENA

Radnopravna zaštita žena može se podijeliti na opću zaštitu žena, zaštitu žena za vrijeme trudnoće, zaštitu neposredno prije rođenja djeteta i poslije rođenja djeteta, zaštitu u svezi s njegom djece i odgojem djece i ostale oblike zaštite. Ravnopravnost spolova je pojam koji znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima kako javnog života, tako i privatnog života, zatim da imaju jednak status i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, također i jednaku korist od ostvarenih rezultata. (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2017. čl: 5)

3.1. Opća zaštita

Opća zaštita je zaštita koja se odnosi na zaštitu žena od obavljanja određenih poslova, na zaštitu žena od noćnog rada, od zabrane poslodavca da traži bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći te također na jednaku plaću žene i muškarca, odnosno da žene nisu plaćene manje za isti rad za koji su osobe muškog spola plaćene više i suprotno, odnosno na to da žene nisu plaćene više za isti rad za koji su osobe muškog spola plaćene manje.

3.2. Zaštita žene za vrijeme trudnoće

Potočnjak (2007) tvrdi da se zaštita žene za vrijeme trudnoće dijeli na zaštitu pri zasnivanju radnog odnosa, zaštitu žena od premještanja na druge poslove, zaštitu žena od nepovoljnog rasporeda radnog vremena i zaštitu od prestanka radnog odnosa. Zakonodavac je odredio da poslodavac prilikom sklapanja ugovora o radu ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u svezi s radnim odnosom, a u slučaju da ih zatraži, odnosno pita pitanja koja ne smije, na takva pitanja radnik ne mora se odgovoriti, ali može samo u slučaju da on to želi. U svezi toga, poslodavac ne smije tražiti podatke o ženinoj trudnoći, kao i to da ne smije odbiti zaposliti trudnu ženu, a odgovarati će za to u slučaju da to napravi, odnosno odgovarati će za težak, odnosno najteži prekršaj.

3.2.1. Zaštita pri zasnivanju radnog odnosa

Poslodavac prilikom sklapanja ugovora o radu ne smije tražiti radnika podatke koji nisu u svezi s radnim odnosom, ali također ne smije tražiti ni podatke o ženinoj trudnoći, kao i

slučaj da odbije zaposliti trudnu ženu, odnosno da odbije zaposliti ženu samo iz toga razloga jer je ona trudna, odnosno ako je jedini razlog njezina trudnoća. U slučaju da odbije zaposliti trudnu ženu, odgovarati će za težak prekršaj. Navedeno se odnosi na to da se često pri zapošljavanju ženama postavljaju pitanja koja nisu u svezi s radnim odnosom, kao što su pitanja o bračnom stanju, odnosno o tome da li ima muža ili je sama, o broju djece, odnosno o tome koliko ih brojčano ima i godinama djece, o tome postoji li želja za povećavanjem broja djece, također da li je trudna i o tome da li želi biti u nadolazećem vremenu trudna. Također, česta pojava je i to da poslodavci traže od žena da potpišu i posebnu ugovornu klauzulu kojom se obvezuje da određeno vrijeme, odnosno vrijeme koje poslodavac napiše u klauzuli neće ostati trudna. Treba naglasiti kako su takve klauzule ništetne te da ne mogu proizvoditi pravni učinak jer su protuustavne.

3.2.2. Zaštita za vrijeme trajanja radnog odnosa

Trudnica može biti premještena na druge poslove, ali na temelju njezinog osobnog zahtjeva ili po odluci poslodavca, ali samo u slučaju da to zahtijeva njezino zdravstveno stanje, koje je utvrdio ovlašteni liječnik. Postoji mogućnost prekršaja, ali on je moguć samo u slučaju da žena radi na poslovima koji štete njezinom zdravlju, odnosno njezinoj trudnoći, pa ju je potrebno premjestiti na drugi posao, odnosno drugi lakši posao. Potočnjak (2007) tvrdi da se privremeni premještaj poslodavac mora opozvati onoga trenutka čim zdravstveno stanje žene dopusti njezin povratak na poslove na kojima je radila prije premještaja. Također, za vrijeme premještaja trudnica ostvaruje plaću koja je za nju povoljnija.

3.2.3. Zaštita od nepovoljnog rasporeda radnog vremena

Za vrijeme trudnoće poslodavac ne može tražiti od radnice da radi u preraspodijeljenom radnom vremenu, a ne može tražiti ni da radi duže od punog radnog vremena, osim u slučaju, ako trudnica nije dobrovoljno sama dala pisanu izjavu o pristanku na takav rad, odnosno na rad pod takvim uvjetima. Također, žena je zaštićena od rada u noćnom vremenu, odnosno zaštićena je od noćnog rada.

3.3. Zaštita neposredno prije i poslije rođenja djeteta

Neposredno prije, ali i poslije porođaja radnica uživa posebnu zaštitu. Zaštita je regulirana nacionalnim, međunarodnim I regionalnim pravnim izvorima. Dopust u svezi s rođenjem djeteta dijeli se na obvezni dopust i dodatni dopust. Zatim, obvezni dopust u vezi s rođenjem djece dijeli se na dopust u minimalnom trajanju, ali i također dopust u punom trajanju.

3.4. Zaštita u svezi s njegom i odgojem djeteta

Potočnjak (2007) navodi da se zaštita koja se odnosi na njegu i odgoj djeteta može podijeliti na dodatni dopust, pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom, stanku za dojenje djeteta, pravo na rad na drugim poslovima za vrijeme dojenja djeteta, pravo posvojitelja odnosno osobe kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj, prava u svezi s djetetom s težim smetnjama u razvoju, pravo na mirovanje radnog odnosa i ostala prava.

3.5. Ostala prava

U ostala prava u svezi s rođenjem i njegom djece ulaze prava povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove, također i zaštita od otkaza, utjecaj na tijek otkaznog roka, utjecaj na računanje rada u punom random vremenu i otkazivanje ugovora o radu izvanrednim otkazom.

3.6. Tradicionalno gledište

Tradicionalno gledište posla i obitelji više nije isto kao i prije. U prošlosti tradicionalno gledište se odnosilo na to da je muškarac bio onaj koji je išao na posao i dobio plaću s kojom je uzdržavao svoju obitelj, odnosno ženu i djecu, a žena je bila kod kuće i brinula se o djeci. U današnje vrijeme žena nije samo opredijeljena za brigu o kući i djeci, već ima ista prava kao i muškarac, odnosno može raditi na većini istih poslova, skoro svih istih poslova. Također u današnje vrijeme zaposlenici imaju zakonske obiteljske odgovornosti koje poslodavci moraju poštivati. *“Ključna obiteljska prava su pravo na nužnu socijalnu pomoć da se učvrsti jedinstvo i stabilnost obitelji, pravo na socioekonomske uvjete s obzirom na odgajanje djece, pravo na sate i vrijeme koje je potrebno provoditi s djecom samo da bi se*

bilo zajedno, pravo također i na sate koje je potrebno provoditi sa supružnikom te pravo na dovoljnu naknadu da bi se započela i održala obitelj.” (Krkač 2007: 209)

Odgoj i vremenski dopusti su također važna stvar za pravilan odgoj već u ranom razvoju djeteta *”Obitelj kao temeljna društvena zajednica ima nezamjenjivu ulogu: odgoj djece. U njoj se ostvaruju prvi socijalni kontakti, iskustva, formiraju vrijednosti, stavovi i usvajaju norme. Stoga možemo reći da se unutar obitelji stječu osnove odgoja u svim područjima života”* (Rosić, 1995: 3) Vukasović (2010) navodi da je odgoj u užem značenju usmjeren na njegovanje i oblikovanje osobnosti te oblikovanje pozitivnih ljudskih osobina.

Žena je u današnje vrijeme zaštićenija nego u prošlosti. Zaštitu ženi pruža Zakon o ravnopravnosti spolova. Osim novčane potpore, žena ima pravo na vremenske potpore kao što su slobodni dani, kao i na obavljanje lakših poslova. Povećanjem nataliteta povećava se broj stanovnika i zbog toga treba podupirati žene u rađanju, u suprotnome, smanjiti će se broj stanovnika. *“Proces starenja prati depopulaciju, a u Republici Hrvatskoj započeo je nakon 1961. godine. Naime, od navedene godine ne samo da se povećao udio starog stanovništva, već se prvi put nakon rata krenuo smanjivati i broj mladih i to dobne granice od nula godina do četrnaest godina.”* (Bjelić 2018: 195) Zbog navedenih razloga potrebno je podupirati žene u rađanju, u povećanju broja djece, odnosno povećanju nataliteta.

4. KORISNICI RODILJNIH I RODITELJSKIH POTPORA

Korisnici rodiljnih i roditeljskih potpora mogu biti zaposleni, samozaposleni, skrbnik djeteta, ali i nezaposleni roditelj i roditelj izvan sustava rada uz ispunjenje zakonskih uvjeta.

4.1. Zaposleni korisnik

Korisnik rodiljnih i roditeljskih potpora je djetetov roditelj koji je zaposlen, a odnosi se na osobe u radnom odnosu kod poslodavca koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj, također odnosi se i na osobe s prebivalištem ili odobrenim stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj zaposlene u inozemstvu kod stranog poslodavca koje nemaju zdravstveno osiguranje stranog nositelja zdravstvenog osiguranja, odnosno koje nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na način kako je to određeno međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju. (Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama 2017: čl.7.) Zaposlenim roditeljem smatra se i roditelj koji je izabran na stalnu dužnost u tijelima jedinica lokalne i područne samouprave, ali također i roditelj imenovan na stalnu dužnost u tijelima državne vlasti, član uprave trgovačkog društva, roditelj njegovatelj i osoba koja pruža njegu i koja pruža pomoć hrvatskom ratnom vojnom invalidu iz Domovinskog rata, ako za taj rad prima plaću te ako ima priznat status osiguranika, odnosno osiguranika iz obveznog zdravstvenog osiguranja i mirovinskog osiguranja.

4.2. Ostvarivanje prava u većem opsegu

Prava zaposlenog roditelja mogu se urediti i u većem opsegu, a tada se uređuju kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, pravilnikom o radu i ugovorom o radu na teret sredstava poslodavca pod uvjetom i na način utvrđen općim aktom poslodavca.

4.3. Samozaposleni korisnik

Korisnik rodiljnih potpora i roditeljskih potpora je djetetov roditelj koji je samozaposlen, a odnosi se na osobe koje u Republici Hrvatskoj obavljaju gospodarsku djelatnost obrta, osobe koje obavljaju profesionalnu djelatnost samostalno u obliku slobodnog

zanimanja, poljoprivrednu djelatnost i djelatnost šumarstva kao glavno zanimanje te se također odnosi na službenike vjerske zajednice.

4.4. Ostali korisnici

Korisnik može biti posvojitelj koji ima utvrđen status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, samo ako Zakonom o potporama nije drukčije propisano. Korisnikom se smatra osoba koja je sklopila ugovor o stručnom osposobljavanju, bez zasnivanja radnog odnosa, koja po toj osnovi ima priznat status osiguranika iz obveznog zdravstvenog osiguranja i mirovinskom osiguranju. Prema odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama korisnik je i skrbnik maloljetnog djeteta kojemu je rješenjem nadležnog tijela to dijete povjereno na čuvanje i odgoj, ali i svaka druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, prema svom radnopravnom status, pod uvjetom da ima status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju i ako s tim djetetom živi u zajedničkom kućanstvu. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama 2017: čl.7.) Korisnik potpore može biti nezaposleni roditelj i roditelj izvan sustava rada, ali uz ispunjavanje zakonskih uvjeta.

4.5. Prava korisnika

Korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora ima pravo na roditeljski dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja je rodila i doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s polovicom radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju i mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života.

5. RODILJNI DOPUST

Rodiljni dopust zaposlena trudnica ili samozaposlena trudnica, odnosno majka djeteta koristi dvadeset i osam dana prije očekivanog poroda, odnosno četrdeset i pet dana prije očekivanog poroda u slučaju komplikacija, te isti traje do navršenih šest mjeseci djetetova života. Rodiljni dopust se sastoji od dva dijela, obveznog i dodatnog dijela roditeljskog dopusta. Obvezni dio roditeljskog dopusta obuhvaća dvadeset i osam dana prije očekivanog poroda, pa do sedamdeset dana nakon rođenja djeteta. Dodatni roditeljski dopust obuhvaća razdoblje od proteka obveznog dijela roditeljskog dopusta do navršenih šest mjeseci djetetova života. Nakon proteka sedamdesetog dana od dana rođenja djeteta, majka može korištenje preostalog dijela roditeljskog dopusta u cijelosti prenijeti na oca ili djelomično. Novija istraživanja uzdižu važnost i ulogu oca na mjesto gdje on treba biti: jednako važan i uravnoteži s majkom. U prvim mjesecima života djeteta, glavnu ulogu ima majka, ali kako dijete raste tako uloga oca postaje sve veća. Otac djetetu predstavlja drugu stalnu figuru u obiteljskoj strukturi, aktivno se uključuje u njegu, hranjenje, previjanje i nošenje djeteta. (Hrupelj, Miljković i sur., 2000) U slučaju ranijeg rođenja djeteta, roditeljski dopust se može produžiti za onoliko dana koliko je dijete ranije rođeno, ali samo u skladu s ocjenom nadležnog tijela Hrvatskog zavoda za zapošljavanje donijete nakon provedenog stručnog medicinskog vještačenja na osnovi medicinske dokumentacije. Pod pojmom prerano rođenog djeteta smatra se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 tjedana, odnosno 259 dana trudnoće, u skladu s ocjenom nadležnog tijela Zavoda na temelju vještačenja na osnovi medicinske dokumentacije. Rodiljni dopust ostvaruje se na temelju izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad, a kojeg izdaje izabrani doktor ginekolog, te se o istom, u pravilu ne donosi rješenje u upravnom postupku.

5.1. Novčana potpora

Tijekom korištenja roditeljskog dopusta, korisnik roditeljskog dopusta ima pravo na naknadu plaće, a ona iznosi sto posto od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju. U slučaju ne ostvarivanja uvjeta, jednokratna novčana naknada iznosi do 2.328.20 kuna, a isplaćuje ju Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje. (Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost, 2019. url.) Pravo na novčanu potporu imaju sve zdravstveno osigurane osobe, ako ispunjavaju određene uvjete. Pravo na novčanu pomoć

ima posvojitelj na posvojeno dijete, ako ta pomoć nije već ranije isplaćena. Roditelj izvan sustava rada može ostvariti potporu pod uvjetom da je u vrijeme rođenja djeteta hrvatski državljanin, da je zdravstveno osiguran, upisan u maticu rođenih, prijavljen kao član kućanstva.

5.2. Podnošenje zahtjeva

Za dobivanje jednokratne novčane naknade potrebno je podnijeti zahtjev u roku od šest mjeseci od dana rođenja djeteta, a u slučaju posvojenja djeteta, onda u roku od trideset dana od dana posvojenja, nadležnoj područnoj službi ili ispostavi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Uz zahtjev je potrebno priložiti također i presliku izvoda iz matice rođenih, presliku osobne iskaznice majke, te uvjerenje o prebivalištu. (Ministarstvo za demografiju, obitelj i mlade, 2019. url.) U slučaju da je majka nezaposlena, ali je zdravstveno osigurana, odnosno osigurana preko oca djeteta, molbi se prilaže osobna i zdravstvena iskaznica oca kao nositelja osiguranja.

5.3. Ostvarivanje roditeljnog dopusta

Rodiljni dopust ostvaruje se na temelju izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad kojeg izdaje izabrani doktor ginekolog. Kao jedan od posebnih uvjeta za ostvarivanje prava na naknadu plaće tijekom roditeljnog dopusta u iznosu od sto posto od osnovice za naknadu plaće, bez limita, javlja se uvjet staž osiguranja prema kojem osoba mora imati navedeni staž od dvanaest mjeseci neprekidno, odnosno osamnaest mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, a ukoliko navedeni uvjet nije ispunjen, korisnik i dalje ima pravo na roditeljni dopust, no naknada plaće tijekom istoga iznosi sedamdeset posto proračunske osnovice. (Ministarstvo za demografiju, obitelj i mlade, 2019. url.) Staž osiguranja je vrijeme tijekom kojeg poslodavac ili samozaposlena osoba uplaćuje obvezne doprinose za zdravstveno odnosno mirovinsko osiguranje.

5.4. Rad s polovicom radnog vremena

Dodatni roditeljni dopust zaposlena majka ili samozaposlena majka može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena. Nakon navršenih šest mjeseci djetetova života zaposlena majka ili samozaposlena majka ima pravo koristiti rad s polovicom radnog

vremena u onolikom trajanju u kolikom je to pravo koristila do navršenih šest mjeseci života djeteta, a također najduže do navršenih devet mjeseci djetetova života.

5.5. Prenatalni pregled

Trudna radnica ima pravo na jedan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drukčije određeno. Slobodan radni dan ili radni sati za prenatalni pregled smatraju se vremenom provedenim na radu.

5.6. Stanka za dojenje

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno od toga koristi li zaposleni otac ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih Zakonom. Pravo na stanku za dojenje može se koristiti jednokratno, a to se odnosi samo jedanput u tijeku dana u trajanju od dva sata ili dva puta u tijeku dana u trajanju po sat vremena. Pravo se može koristiti do navršene prve godine djeteta. *“Vrijeme stanke računa se u radon vrijeme, a radnica u vremenu odsutnosti s rada zbog korištenja prava na stanku za dojenje djeteta ima pravo na naknadu plaće po posebnim propisima”* (Potočnjak 2007: 124) Radnica koja doji dijete, za vrijeme korištenja prava ima pravo na naknadu plaće koja iznosi sto posto od proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava odnosna naknada. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.)

5.7. Dopust trudne radnice ili dopust radnice koje je rodila, a doji dijete

Trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete, a koja radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje ili zdravlje njezinog djeteta, odnosno djeteta kojeg doji, ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojem radi, a sukladno propisima o radu i propisima o zaštiti na radu. Ako trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja je rodila i doji dijete radi na poslovima koji su štetni po njezino zdravlje ili zdravlje djeteta kojeg doji, ima pravo na dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete, uz naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem stječe pravo na dopust, na teret

poslodavca, pod uvjetima iz Zakona o potporama. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama 2017: čl.20.) Također nije obavezna raditi noćni rad tijekom trudnoće u razdoblju do godine dana djetetova života odnosno u razdoblju dok doji dijete ali pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći.

6. RODITELJSKI DOPUST

Da bi se mogao objasniti roditeljski dopust, prvo se mora objasniti pojam roditeljstvo. Petani (2010) tvrdi da je roditeljstvo pojam koji se odnosi na niz procesa i aktivnosti koje roditelji ostvaruju u odnosu sa svojim djetetom. Sama riječ "roditelj" u hrvatskome jeziku upućuje na rod, to jest biološku vezu između oca, majke i djeteta. (Maleš i Kušević 2011: 48) Pojam roditeljstva treba promatrati i kao socijalni proces koji se događa unutar nekog prostora i vremena što znači da promjene u široj društvenoj zajednici utječu na percepciju ovog termina, na promjene u roditeljstvu kao i na zadatke koji se postavljaju pred roditelje. Roditelji neosporno utječu na dječiji razvoj, svojim djelovanjem, temeljenim na osobnim vrijednostima, ciljevima i normama. "Kompetentan roditelj stalno uči i to omogućuje svom djetetu" (Ljubetić, 2012: 105)

Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj nakon navršenih šest mjeseci života ima pravo na roditeljski dopust. Pravo na roditeljski dopust može koristiti zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj do djetetove osme godine, odnosno osme godine djetetova života. Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena roditelja ili samozaposlena roditelja, odnosno majke i oca djeteta, koje oni koriste u trajanju od osam, odnosno trideset mjeseci. U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od 4 do 15 mjeseci, no ukoliko sukladno dogovoru, pravo na roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti koristi roditeljski dopust u trajanju od šest mjeseci odnosno trideset mjeseci. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.) Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u njegovim dijelovima, a kada ga koristi u dijelovima onda najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana. U broj rođene djece uračunavaju se i mrtvorodena i umrla djeca, kao i također posvojena djeca, maloljetna djeca kojima je korisnik određen za skrbnika ili udomitelja, ali i djeca koja su odlukom nadležnog tijela povjerena korisniku na čuvanje ili odgoj.

6.1. Novčana potpora

Naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta u trajanju od prvih šest mjeseci, odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće, odnosno sto posto od osnovice za naknadu plaće, ali ne može, za puno radno vrijeme iznositi više od 120 posto proračunske osnovice mjesečno. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.) Može iznositi manje, ali nikada manje od sedamdeset posto proračunske osnovice.

Nakon proteka od šest odnosno osam mjeseci naknada plaće iznosi sedamdeset posto proračunske osnovice. Naknada plaće u prvih šest mjeseci, odnosno osam mjeseci iznosi najviše do iznosa od 3.991,20 kuna, a najmanje do iznosa od 2.328,20 kuna. U preostalom dijelu roditeljskog dopusta, naknada plaće iznosi oko 2.328,20 kuna. (Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost, 2019. url.)

6.2. Prekovremeni rad

Trudica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šeste godine života i radnik koji radi nepuno radno vrijeme, može raditi prekovremeno samo u slučaju da dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6.3. Specifičnost i posebni uvjeti

Odlučivanje o priznavanju predmetnog prava zasniva se na stručno-medicinskom vještačenju liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, ali temeljem medicinske dokumentacije djeteta, te nalaza izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite djeteta. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.) Postoji mogućnost korištenja roditeljskog prava kao prava na rad s polovicom punoga radnog vremena, pri čemu se trajanje neiskorištenog roditeljskog dopusta udvostručuje.

6.4. Prijenos prava na jednog roditelja

“Ako jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja, odnosno samozaposlena ili zaposlena majka ili samozaposleni ili zaposleni otac spriječeni koristiti pravo iz opravdanih razloga, ali i u slučaju da jedan od njih umre, pravo korištenja prava prenosi se na drugog roditelja.” (Zakon o roditeljskim potporama 2017: čl.18.) Prethodno navedeni razlozi odnose se na lišenje jednom od roditelja skrb, kada je jednom od roditelja oduzeto pravo života sa svojim djetetom, kada je jedan od roditelja potpuno lišen poslovne sposobnosti, djelomice lišen poslovne sposobnosti u odnosu na roditeljsku skrb, ali i u slučajevima kada je proglašen nestalim, nepoznat ili je grubo zanemario skrb o djetetu napuštanjem djeteta, zatim kada je jedan od roditelja vojna osoba u vojnoj misiji izvan

Republike Hrvatske ili na izdržavanju kazne zatvora u trajanju dužem od jedne godine neprekidno, a sve pod uvjetom da se taj roditelj pisanom izjavom odrekao prava na korištenje roditeljskog dopusta u korist drugog roditelja.

6.5. Pravo na rad s polovicom radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Nakon iskorištenja roditeljskog dopusta, jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja, odnosno zaposlena majka ili samozaposlena majka ili zaposlen otac ili samozaposlen otac djeteta ima pravo do navršene treće godine života djeteta, u slučaju da je djetetu prema nalazima i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite, te nadležnog liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, zbog njegova zdravlja i razvoja potrebna pojačana briga, ali i njega. Odlučivanje o priznavanju prava se zasniva na stručno-medicinskom vještačenju liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, temeljem medicinske dokumentacije djeteta, ali i nalaza izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite djeteta.

6.5.1. Novčana potpora

Za vrijeme korištenja prava, korisnik ima pravo na novčanu naknadu, odnosno na novčanu potporu u visini od sedamdeset posto proračunske osnovice mjesečno za puno radno vrijeme. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.)

6.6. Dopust u slučaju smrti djeteta

Ako zaposlena majka ili samozaposlena majka rodi mrtvo dijete prije nego što je započela koristiti rodiljni dopust ili u slučaju da dijete umre prije nego što je protekao rodiljni ili roditeljski dopust, ima pravo na rodiljni dopust, odnosno ima pravo nastaviti koristiti pravo na rodiljni, odnosno roditeljski dopust još tri mjeseca računajući od idućeg dana od smrti djeteta. Novčana naknada u slučaju dopusta u slučaju smrti djeteta iznosi sedamdeset posto proračunske osnovice mjesečno. Proračunska osnovica je osnovica za obračun potpora, naknada i otpremnina. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.)

6.7. Mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života

Nakon iskorištenog prava na roditeljni dopust i roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo ne raditi do navršene treće godine života djeteta. *“Za vrijeme korištenja prava, prava i obveze zaposlenog roditelja iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se prema propisima kojima je uređeno to pravo.”* (Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama 2017: čl. 22.)

6.8. Dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, nakon isteka prava na roditeljni dopust ili u tijeku korištenja ili također, nakon isteka prava na roditeljski dopust, ali na temelju nalaza i na temelju mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima pravo na dopust za njegu djeteta do navršene osme godine djetetova života uz uvjet da su oba roditelja odnosno i majka i otac djeteta zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja tako i za cijelo vrijeme trajanja dopusta radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju. Za vrijeme korištenja prava, korisnik ima pravo na novčanu naknadu u visini od sedamdeset posto proračunske osnovice za puno radno vrijeme. *“Poslodavac radniku koji se koristi pravom na rad u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ne može narediti rad noću ni prekovremeni rad, a niti mu bez njegova pristanka može promijeniti mjesto rada”* (Potočnjak 2007: 129)

6.9. Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju

Jedan od zaposlenih roditelja ili samozaposlenih roditelja, odnosno zaposlena ili zaposlena majka, ali i zaposlen otac ili samozaposleni otac nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza nadležnog tijela vještačenja i mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, kao i nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene osme godine djetetova života sve dok ta potreba traje. Ima pravo

na temelju nalaza i mišljenja zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, uz uvjet da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, tako i za cijelo vrijeme korištenja tog prava.

6.9.1. Novčana potpora

Pravo na novčanu potporu za pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju imaju zaposleni roditelji djeteta s težim smetnjama u razvoju i samozaposleni roditelji djeteta s težim smetnjama.

6.9.2. Zaposleni roditelj

Zaposlena majka ili zaposleni otac, odnosno zaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena ima pravo na novčanu naknadu u visini iznosa isplaćene plaće umanjene za obračunate i obustavljene doprinose za mirovinsko osiguranje, predujam poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak, a koju je ostvario taj mjesec radeći u polovici punog radnog vremena, prema ovjerenoj ispravi poslodavca o isplaćenju plaći.

6.9.3. Samozaposleni roditelj

Samozaposlena majka ili samozaposleni otac, odnosno samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom radnog vremena ima pravo na novčanu naknadu koja je obračunata u visini od pedeset posto od osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za osnovu po kojoj je roditelj prijavljen za obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja, odnosno pedeset posto od izabrane više mjesečne osnovice za obračun doprinosa ali pod uvjetom da je početak primjene više osnovice najmanje šest mjeseci prije početka korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, prema podacima Porezne uprave. (Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2019. url.)

7. POSVOJITELJSKI DOPUST

Pravo na posvojiteljski dopust stječe zaposleni posvojitelj ili samozaposleni posvojitelj s danom pravomoćnosti rješenja o posvojenju. Posvojitelj, pod uvjetom da je zdravstveno osiguran po propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima pravo na pripadajuće vremenske dopuste ili poštede od radate pravo na naknadu plaće ili drugi oblik novčane naknade prema odredbama Zakona o potporama. Također, zaposleni posvojitelj ili samozaposleni posvojitelj, pod uvjetom da je supružnik posvojitelja djeteta, a nije roditelj djeteta, ima pravo također i na posvojiteljski dopust. Zaposleni posvojitelj ili samozaposleni posvojitelj, ostvaruje posvojiteljski dopust u trajanju od šest mjeseci za dijete do osamnaeste godine života. U slučaju posvojenja blizanaca dopust se produžuje za još šezdeset dana. Također, u slučaju posvojenja dvoje djece ili više djece dopust se produžuje za broj navedenih dana, ali i kod djeteta koje posvojenjem postaje treće dijete ili djeteta s teškoćama u razvoju. Nakon iskorištenja posvojiteljskog dopusta, zaposleni ili samozaposleni posvojitelj za posvojenika do njegove osme godine života ima pravo na roditeljski dopust i sva druga prava koja ima zaposleni ili samozaposleni roditelj pod uvjetom i u trajanju propisanim Zakonom.

7.1. Novčane potpore

Tijekom posvojiteljskog dopusta naknada plaće iznosi sto posto od osnovice za naknadu plaće, a za vrijeme roditeljskog dopusta limitirana je na sto dvadeset posto proračunske osnovice, odnosno iznosi sedamdeset posto proračunske osnovice, u skladu s odredbama o roditeljskom dopustu.

7.2. Prava drugih posvojitelja

Prema Zakonu roditelj koji ostvaruje drugi dohodak ili je poljoprivrednik ili nezaposlena osoba ili osoba izvan sustava rada, a koja je prema propisima o obiteljskim odnosima postala posvojitelj djeteta. Za vrijeme korištenja navedenih prava korisnik ima pravo na novčanu naknadu ili novčanu pomoć u iznosu od sedamdeset posto proračunske osnovice mjesečno. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama 2017: čl.30.)

8. ZABRANA OTKAZA

“Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, roditeljskog dopusta, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnica 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 prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava” (Božina, Gotovac, Gović, sur., 2010: 24)

8.1. Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Radnik koji koristi pravo na roditeljski dopust, roditeljski dopust i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije onog dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. (Božina, Gotovac, Gović i sur. 2010: 25)

8.2. Pravo na povratak na prethodne poslove

Nakon protoka roditeljskog dopusta, roditeljskog dopusta, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava, a u slučaju da je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, u tome slučaju mu je poslodavac dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koje je obavljao prije korištenja tog prava.

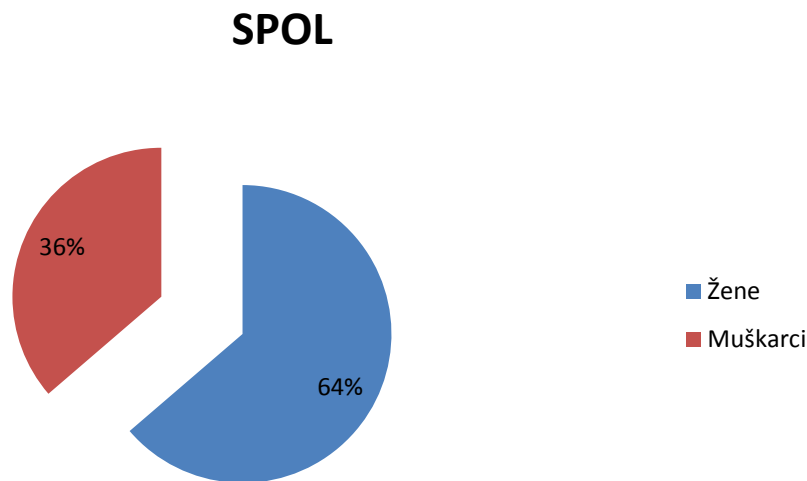
9. ANKETA O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Istraživanje je provedeno online upitnikom u razdoblju od 20.07.2019. godine do 27.07.2019. godine na temelju 135 ispitanika sa područja cijele Republike Hrvatske. Svrha provođenja anketnog upitnika bila je prikupiti određene podatke, informacije o tome koliko su ljudi informirani o pravima na roditeljske i roditeljske potpore, dopustima te koji su njihovi stavovi o novčanim potporama i o tome tko su korisnici roditeljskih i roditeljskih potpora.

9.1. Analiza rezultata istraživanja

U navedenoj anketi, koja je izrađena preko obrasca, najviše ispitanika čine žene, odnosno čak njih 86 od 135 ispitanika, što čini 64%, a preostali broj ispitanika, odnosno 49 ispitanika čine muškarci.

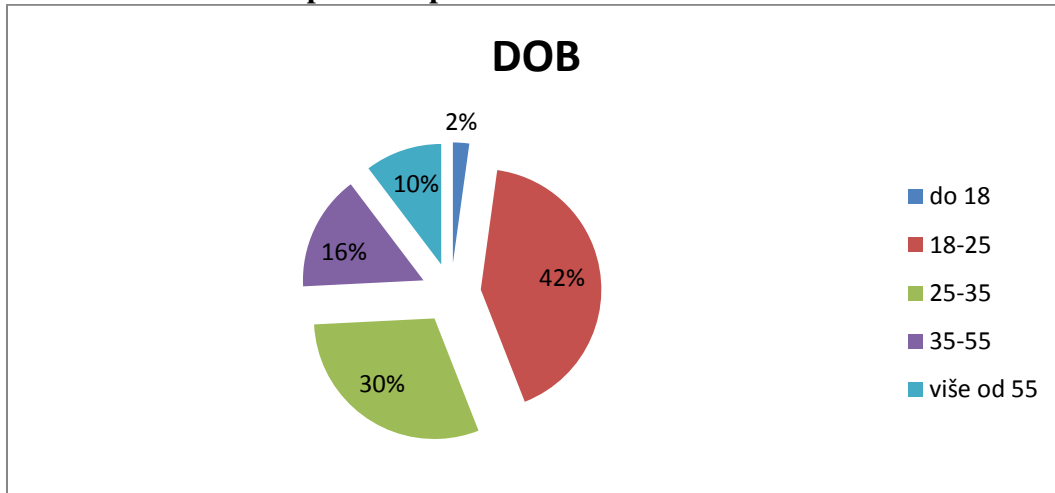
Grafikon 1: Uzorak ispitanika prema spolu



Izvor: autor

U provedenoj anketi prema dobi, najmanje je osoba do osamnaest godina, zapravo što je razumljivo jer su oni najmanje informirani o navedenoj temi. Najviše ispitanika ima od 18 godina do 25, čak 57 ispitanika te od 25 godina do 35 godina, njih 41. Ispitanici u starosti od 35 do 55 godina čine brojku od 21 ispitanika, a 14 njih ima više od 55 godina.

Grafikon 2: Uzorak ispitanika prema dobi



Izvor: autor

Od 135 ispitanika navedene anketa, na pitanje jesu li roditeljske i roditeljske potpore zapravo ista stvar, točno je odgovorilo njih 81, a 15 ispitanika odgovorilo je da su roditeljske i roditeljske potpore ista stvar, što je ne točan odgovor, a njih 40 se izjasnilo da ne znaju razliku između roditeljskih i roditeljskih potpora. Navedeno pitanje uključeno je u anketu iz razloga da se vidi kolika je informiranost ljudi o razlici između roditeljskih i roditeljskih potpora. Rezultat je doveo do zaključka da od 135 ispitanika navedene ankete, samo njih 81 zna razliku između roditeljskih i roditeljskih potpora, što zapravo nije dobar rezultat u današnjem vremenu kad bi informiranost o tako važnim stvarima trebala biti veća. Razlika između roditeljskih i roditeljskih potpora je to što roditeljske traju do navršenih šest mjeseci djetetova života, a roditeljske od šest mjeseci djetetova života do osme godine.

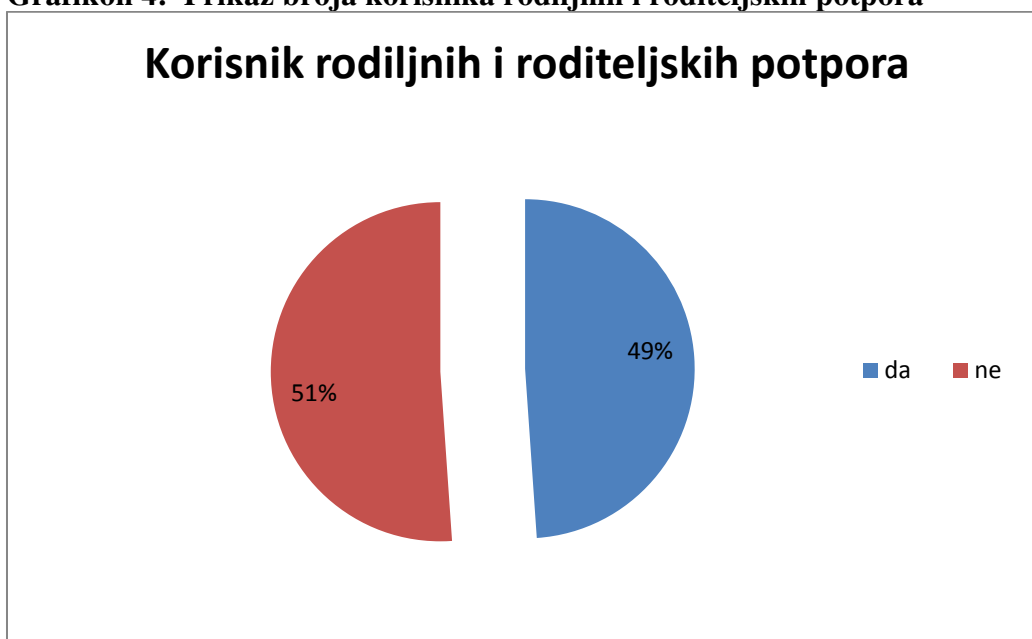
Grafikon 3: Prikaz odgovora ispitanika o razlici između roditeljskih i roditeljskih potpora



Izvor: autor

Od 135 ispitanika, odgovor da su bili korisnici roditeljskih ili roditeljskih potpora dalo je 66 ispitanika, odnosno 51% ispitanika, a odgovor da nisu bili korisnici 69 ispitanika, odnosno 49% od ukupnog broja. Navedena razlika u postotku između onih koji su bili korisnici i onih koji nisu bili nije velika i zbog toga je anketa relevantna, odnosno odgovori u provedenoj anketi su relevantni. Korisnici roditeljskih i roditeljskih potpora mogu biti zaposleni roditelji, samozaposleni roditelji, skrbnici djeteta te nezaposleni roditelj i roditelj izvan sustava rada uz ispunjenje zakonskih uvjeta.

Grafikon 4: Prikaz broja korisnika roditeljskih i roditeljskih potpora

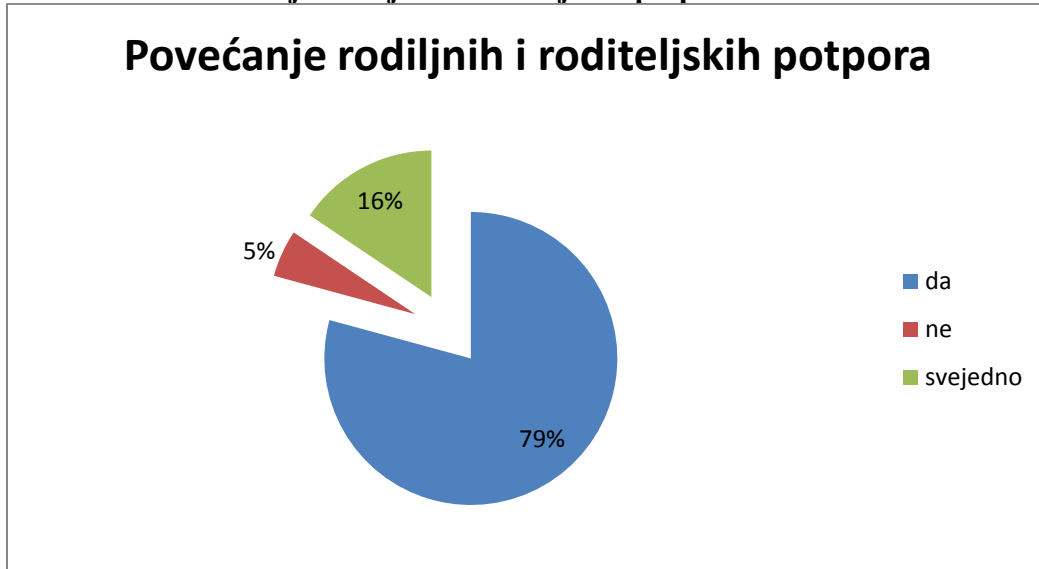


Izvor: autor

Od 135 ispitanika navedene anket, njih 107 je odgovorilo da roditeljske i roditeljske potpore treba povećati, a samo njih sedam je dalo negativan odgovor, odnosno da roditeljske i roditeljske potpore ne treba povećati. Ispitanici koji su odgovorili na navedeno pitanje u smislu da navedene potpore ne treba povećati smatraju da je navedeni iznos dovoljan za životi, dijete i obitelj te da se ne treba povećati. Povećanjem roditeljskih i roditeljskih potpora pomoglo bi se mladim roditeljima, odnosno mladim obiteljima. Tijekom korištenja roditeljskog dopusta, korisnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od sto posto od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju. Naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta u trajanju od prvih šest mjeseci, odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće, ali ne može za

puno radno vrijeme iznositi više od 120% proračunske osnovice mjesečno, odnosno 3.991,20 kuna. U preostalom dijelu roditeljskog dopusta naknada plaće iznosi manje od sedamdeset posto proračunske osnovice odnosno 2.328,20 kuna

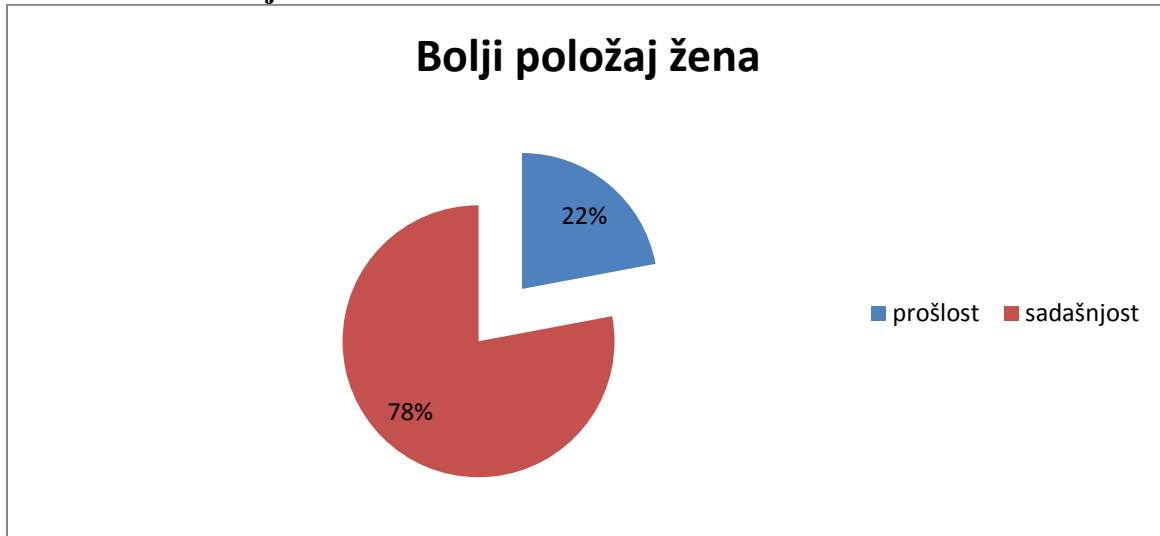
Grafikon 5: Povećanje roditeljskih i roditeljskih potpora



Izvor: autor

Na pitanje o tome jesu li žene u boljoj poziciji u današnje vrijeme u odnosu na prošlost, kada govorimo o trudnoći i dopustima, 105 ispitanika složilo se s time da je ipak danas bolji položaj žena nego u prošlosti, a samo njih 30 izjasnilo se da položaj žena nije bolji u današnje vrijeme. No ipak, situacija u današnje vrijeme ipak nije puno bolja u odnosu na prošlost. Žene u Hrvatskoj zarađuju oko 88% plaće muškaraca, pa ostvaruju pravo na niže mirovine nego muškarci. Također, problema je i to da se žene i dalje suočavaju s preprekama u zapošljavanju, plaćene su manje za isti posao, a diskriminirane su na temelju trudnoće i majčinstva te nose dvostruki teret brige za kućanstvo i obitelj.

Grafikon 6: Položaj žena



Izvor: autor

Od ukupnog broja ispitanika, njih 68, odnosno 51% ispitanika je odgovorilo da poznaje ženu koja je dobila otkaz zbog trudnoće ili roditeljnog i roditeljskog dopusta. Žene za vrijeme trudnoće i majke koje doje posebno su zaštićena kategorija radnika. Trudnice su zakonom zaštićene prilikom zasnivanja radnog odnosa, tijekom rada kod poslodavca, ali i kod prestanka ugovora o radu. Poslodavcu je zabranjeno stavljati ženu zbog trudnoće u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicima. Poslodavcu je zabranjeno zbog trudnoće odbiti zaposliti ženu ili joj otkazati ugovor o radu. Također, brojna iskustva iz prakse pokazuju da poslodavci pri zapošljavanju ispituju kandidatkinje o njihovom obiteljskom statusu, o planovima u vezi s majčinstvom i ostalo, čime poslodavac izravno diskriminira ženu. U tome slučaju, radnik nije dužan odgovoriti na takva pitanja, a poslodavac takvim pitanjem čini teži prekršaj. Poslodavac također ne smije trudnoj ženi ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim ako žena to sama ne predloži.

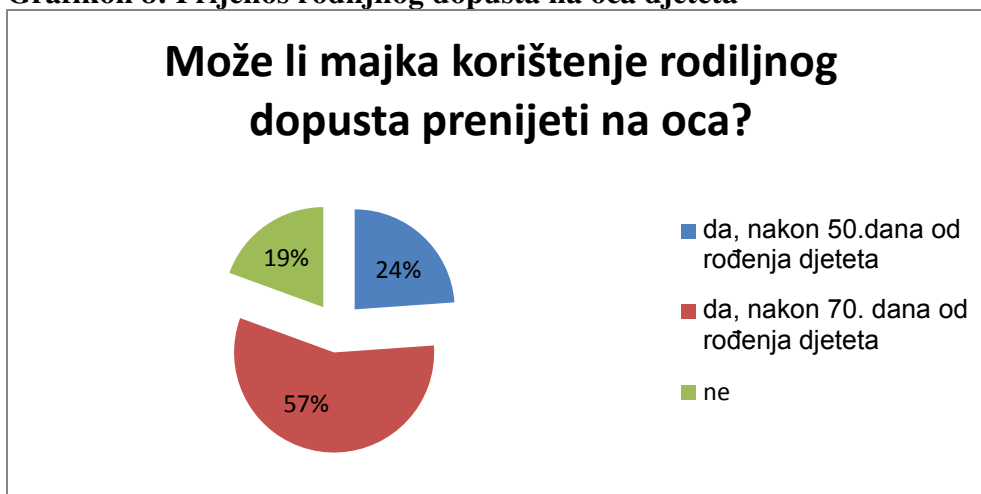
Grafikon 7: Otkaz žene zbog trudnoće ili roditeljnog i roditeljskog dopusta



Izvor: autor

Informiranost ispitanika o tome može li majka korištenje roditeljnog dopusta prenijeti na oca je dobra, više od pola ispitanika je od navedena tri odgovora, izabralo točan, odnosno izabrali su odgovor da majka može prenijeti korištenje roditeljnog dopusta na oca nakon 70.dana od dana rođenja djeteta. Njih 33 se odlučilo da može prenijeti, ali nakon 50.dana od dana rođenja, a odgovor da ne može prenijeti majka na oca korištenje roditeljnog dopusta izabralo je njih 27. Rodiljni dopust zaposlena ili samozaposlena trudnica, odnosno majka djeteta koristi dvadeset i osam dana prije očekivanog poroda, odnosno 45 dana prije očekivanog poroda u slučaju komplikacija te isti traje do navršenih 6 mjeseci djetetova života. Nakon proteka 70 dana od dana rođenja djeteta, majka može korištenje preostalog dijela prenijeti na oca djeteta.

Grafikon 8: Prijenos roditeljnog dopusta na oca djeteta



Izvor: autor

Točnost odgovora ispitanika na pitanje o tome može li otac biti korisnik roditeljskog dopusta je veća nego u slučaju prijenosa prava kod roditeljskog dopusta. Čak 102 ispitanika su odgovorila točno da otac može biti korisnik roditeljskog dopusta, odnosno njih 76%, a ostalih 32 ispitanika je odgovorilo da ne može ili da ne znaju odgovor na pitanje. Od prethodno navedenih 32 ispitanika, samo 8 njih je krivo odgovorilo da otac ne može biti korisnik roditeljskih potpora, odnosno njih 6%, a njih 25 nije znalo odgovoriti na navedeno pitanje. U svakom slučaju, po navedenoj anketi, ispitanici više znaju o roditeljskim nego o roditeljskim potporama. Pravo na roditeljski dopust ima zaposleni i samozaposleni roditelj nakon navršenih šest mjeseci djetetova života. Roditeljski dopust traje do djetetove osme godine života. Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, odnosno majke i oca djeteta.

Grafikon 9: Otac kao korisnik roditeljskog dopusta

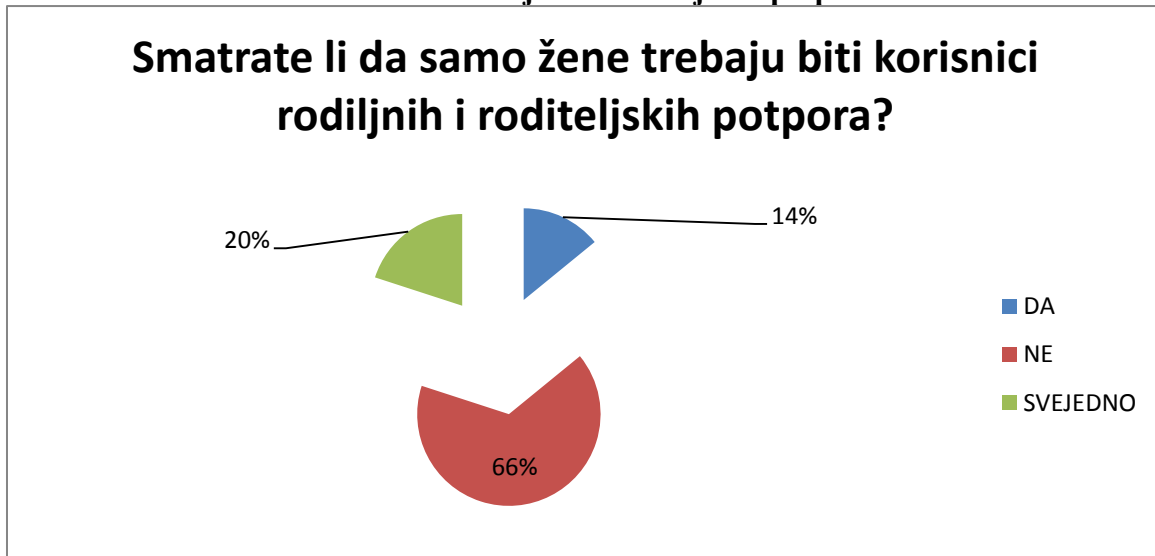


Izvor: autor

U današnje vrijeme ne bi trebalo biti razlike između žena i muškaraca. Kako se žene bore za veću ravnopravnost u svijetu u odnosu na muškarce, tako se sve više muškaraca danas bori da baš oni budu korisnici navedenih potpora i dopusta.. Najveći broj ispitanika odgovorilo je da samo žene ne trebaju biti korisnice roditeljskih potpora, odnosno da treba u navedeno uključiti i muškarce, odnosno čak 89 ispitanika. Najmanji broj ispitanika, njih 19 se izjasnilo da smatraju da samo žene trebaju biti korisnici navedenih potpora.

Preostali broj, odnosno njih 27 na navedeno pitanje je odgovorilo da im je svejedno. Mišljenja sam da muškarci, kao i žene trebaju biti korisnici navedenih potpora.

Grafikon 10: Žene kao korisnice roditeljskih i roditeljskih potpora



Izvor: autor

Od 135 korisnika, njih 71 poznaje nekog muškarca koji je koristio roditeljske potpore umjesto žene, a ostali broj odnosno njih 64 se izjasnilo da ne poznaje muškarca korisnika roditeljskih i roditeljskih potpora. Kako je već navedeno u prethodnim pitanjima, u današnje vrijeme ravnopravnost spolova je sve veća i razlikuje se u donosu na prošlost. Danas je sve više osoba muškog spola koji koriste roditeljske potpore i dopuste i zbog toga je veći broj ispitanika odgovorilo da poznaje muškarca koji je ili je bio korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora. U Hrvatskoj, očevi se rijetko koriste svojim pravom na dopust i potpore, a isto tako se teško može očekivati da će se praksa u tom pogledu znatnije promijeniti u skorije vrijeme, ako se ne uvedu dodatne inicijative usmjerene prema očevima. Niska naknada je jedan od razloga slabijeg korištenja dopusta i potpora među očevima, a dio tih problema leži i u neinformiranosti te u stavovima okoline, uključujući i poslodavce. U nekim zemljama postoje obavezni dani korištenja dopusta, odnosno potpora očeva, pa se na taj način negativni stavovi preveniraju. Također, može se primjetiti da finacijski poticaji za uključivanje očeva te više individualnih prava očevima rezultiraju višom stopom njihova korištenja. Da bi se stanje prava očeva na korištenje dopusta u Hrvatskoj podiglo na višu razinu, potrebne su daljnje promjene u sustavu roditeljskih dopusta te provođenje novih mjera usmjerenih prema većem uključivanju očeva u korištenje dopusta, poput uvođenja očeva dopusta i finacijskih poticaja za ravnopravno dijeljenje dopusta. Osim toga, potrebno je osvijestiti roditelje, ali i

širu javnost o važnosti očeva sudjelovanja u korištenju dopusta, a naročito o pozitivni učincima za razvoj djeteta te dodatno raditi na napuštanju tradicionalnih stavova o rodnoj podjeli uloga i promoviranju rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi.

Grafikon 11: Poznavanje ispitanika o muškim korisnicima roditeljskih i roditeljskih potpora



Izvor: autor

10. ZAKLJUČAK

Rodiljne i roditeljske potpore važne su kako u smislu povećavanja nataliteta, tako i za obitelj, odnosno održavanje obitelji i kvalitetan razvoj obitelji. Obitelj je temeljna društvena skupina koja obavlja najvažniju ulogu, a to je odgoj i formiranje karaktera pojedinca. S obzirom na njenu važnost, primarni interes svake pojedine države trebao bi biti njezina zaštita. Stoga, kako bi država zaštitila obitelj ona djeluje kroz jednu od javnih politika, a to je obiteljska politika. Obiteljska je politika cjelovit i sustavan skup mjera koje djeluju u korist obitelji, prije svega obitelji s djecom. Takve mjere im pomažu u problematičnim situacijama ekonomskog, socijalnog, zdravstvenog, stambenog i sličnog karaktera, ublažavaju financijski teret što ga za obitelj predstavljaju djeca, omogućuje usklađivanje obiteljskih i radnih obveza, štite trudnice i slično. U prošlosti su u komparativnom pravu prevladavali modeli jednog hranitelja u obitelji, dok se nakon drugog svjetskog rata situacija na području bivše države počinje mijenjati zagovaranjem pristupa dvaju hranitelja, majke i oca. Zanimljivo, odnosni trend nisu pratile neke danas suvremene europske države, već se koncept dvaju hranitelja počeo zagovarati i promovirati zahvaljujući politikama jednakosti promoviranim zahvaljujući politikama jednakosti promoviranim u okviru Europske ekonomske zajednice, odnosno Europske unije. Danas je situacija drugačija zbog toga što žene uz odgoj djece rade i samim time primaju roditeljske potpore. Povećanjem roditeljskih i roditeljskih potpora dolazi i do povećavanja nataliteta jer žena i muškarac imaju veću novčanu sigurnost, ali također i dopust za brigu i skrb o djetetu.

Na temelju provedene ankete koju čini 135 ispitanika može se zaključiti kolika je informiranost ljudi o roditeljskim i roditeljskim potporama, zastupljenost spolova i određena mišljenja koja se odnose na povećanje roditeljskih potpora ali i o tome jesu li žene u boljoj poziciji danas ili u prošlosti. U provedenoj anketi došlo se do zaključka da ispitanici nemaju dovoljno informacija o navedenim potporama, iako su u današnjem svijetu sve informacije dostupne putem interneta i novina. U navedenoj anketi došlo se do zaključka da je informiranost manja u slučaju roditeljskih potpora, a u slučaju roditeljskih potpora informiranost je puno veća. Loša strana ankete je ta da veliki broj ispitanika poznaje bar jednu ženu koja je dobila otkaz zbog trudnoće ili roditeljskog dopusta, što ne bi smio biti slučaj u današnje vrijeme kada poslodavac ne može otpustiti ženu zbog toga što je trudna ili je rodila. Zbog toga se dolazi do zaključka da se kazne za otkaz zbog trudnoće ili rođenja djeteta trebaju postrožiti. U slučaju postroženja kazni, smanjiti će se broj žena koje bi u budućnosti mogle dobiti otkaz zbog stanje trudnoće i rođenja djeteta. Jedan od najvažnijih ciljeva u

postizanju pune ravnopravnosti spolova jest poboljšanje položaja žena na tržištu rada s obzirom na njihovo otežano zapošljavanje i niže plaće kao i različite oblike diskriminacije s kojima se susreću pri zapošljavanju i profesionalnom napredovanju. Nažalost zbog ustaljenog viđenja žene kao pasivnog, ovisnog i intuitivnog bića, proći će još dosta vremena do potpunog sudjelovanja u ekonomskoj i društvenoj jednakosti te do ravnopravnog dijeljenja poslovne i političke moći između muškarca i žene. Danas je situacija bolja nego u prošlosti, ali također još nedovoljno dobra, kakva bi mogla biti. Žene u Hrvatskoj zarađuju 88.7% plaće muškaraca pa ostvaruju pravo na niže mirovine nego muškarci. Također, žene se i dalje suočavaju s preprekama u zapošljavanju, plaćene su manje za isti posao, a diskriminirane su na temelju trudnoće i majčinstva, nose dvostruki teret brige za kućanstvo odnosno obiteljske i poslovne obveze, podzastupljene su na pozicijama odlučivanja, a opet čine većinu žrtava obiteljskog nasilja. Ako se ženama i muškarcima pruže jednake mogućnosti, svaka zemlja, pa tako i Hrvatska bila bi konkurentnija u svjetskom gospodarstvu u budućnosti.

11. LITERATURA

Knjige:

1. Bjelić, D. (2018) *Dobna diskriminacija u radnim odnosima*. Požega: Veleučilište u Požegi
2. Božina A., Gotovac, V., sur. (2010) *Radni odnosi. Primjer zakona o radu*. Zagreb: RRiF plus d.o.o
3. Hrupelj, J., Miljković, D. i sur. (2000) *Lijepo je biti roditelj*. Zagreb: CREATIVA
4. Krkač, K. (2007) *Uvod u poslovnu etiku i korporacijsku društvenu odgovornost*. Zagreb: MATE d.o.o
5. Ljubetić, M. (2012) *Nosi li dobre roditelje rođa?!*. Zagreb: Profil
6. Maleš, D. I Kušćević, B. (2011) *Nova paradigma obiteljskog odgoja*. Zagreb: FF PRESS
7. Petani, R. (2010) *Dimenzije roditeljskog ponašanja i stavovi adolescenata prema obiteljskom životu*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet
8. Potočnjak, Ž. (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i organizator
9. Rosić, V. (1995) *Pedagoško obrazovanje roditelja – pretpostavka učinkovitog odgojno-obrazovnog djelovanja*. Rijeka: Pedagoški fakultet u Rijeci

Pravni izvori:

10. Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. br. 82/08, 69/17)
11. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (N.N. br. 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 150/2014, 59/2017)

Web stranice:

12. Herman, V; Vinković M. (2003) *Ravnopravnost spolova – ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnog prava*. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 53 (2003), 3-4 Preuzeto s <https://www.bib.irb.hr/239142>, (31.07.2019.)

13. Hrvatska pri dnu ljestvice ravnopravnosti spolova u EU
<http://hr.n1info.com/Vijesti/a254010/Kako-Hrvatska-kotira-u-EU-kad-je-u-pitanju-ravnopravnost-spolova-SRAMOTNO-lose.html>, (31.07.2019.)
14. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
<https://www.hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore/>, (25.07.2019.)
15. Ministarstvo za demografiju obitelj i mlade
<https://mdomsp.gov.hr/istaknute-teme/djeca-i-obitelj/rodiljne-i-roditeljske-potpore/1903>
(24.07.2019.)
16. Novi informator
<https://informatore.hr/clanci/rodiljne-i-roditeljske-potpore-drnmb>, (30.07.2019.)
17. Pravo djece i obitelji
<http://www.roda.hr/portal/prava-djece-i-obitelji/rodiljne-i-roditeljske-potpore.html>,
(31.07.2019.)
18. Ravnopravnost spolova: *Kazne za one koji provode diskriminaciju žena*
<http://hr.n1info.com/Vijesti/a375142/Ne-za-one-koji-provode-diskriminaciju-zena.html>,
(30.07.2019.)
19. Ravnopravnost spolova u Hrvatskoj – članci s ključnom riječi
<http://www.poslovni.hr/tag/ravnopravnost-spolova-u-hrvatskoj-2912>, (30.07.2019.)
20. Rodiljne naknade će rasti, ali neće sve majke dobivati punu plaću
<https://www.tportal.hr/biznis/clanak/rodiljne-naknade-ce-rasti-ali-nece-sve-majke-dobivati-punu-placu-foto-20190502>, (31.07.2019.)
21. Središnji državni portal
<https://gov.hr/moja-uprava/obitelj-i-zivot/roditeljstvo/rodiljne-i-roditeljske-potpore/495>
(18.07.2019.)
22. Vinković, M; Godzirov, I. (2009) *Institut rodiljnog i roditeljskog dopusta u hrvatskom i poredbenom pravu*. Radno pravo. 6 (2009), 3; 15-24
Preuzeto s <https://www.bib.irb.hr/410428>, (30.7.2019.)
23. Vukasović, A. (2010) *Odgojna preobrazba u teleologijskom i aksiologijskom ozračju*,
Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/87794>, (22.07.2019.)
24. Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost,
(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&langId=hr&intPageId=4454>, (23.07.2019.)

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Uzorak ispitanika prema spolu	20
Grafikon 2: Uzorak ispitanika prema dobi	21
Grafikon 3: Prikaz odgovora ispitanika o razlici između roditeljskih i roditeljskih potpora	21
Grafikon 4: Prikaz broja korisnika roditeljskih ili roditeljskih potpora	22
Grafikon 5: Povećanje roditeljskih i roditeljskih potpora	23
Grafikon 6: Položaj žena	24
Grafikon 7: Otkaz žene zbog trudnoće ili roditeljskog i roditeljskog dopusta	25
Grafikon 8: Prijenos roditeljskog dopusta na oca djeteta	25
Grafikon 9: Otac kao korisnik roditeljskog dopusta	26
Grafikon 10: Žene kao korisnice roditeljskih i roditeljskih potpora	27
Grafikon 11: Poznavanje ispitanika o muškim korisnicima roditeljskih i roditeljskih potpora	28

PRILOG

ANKETA VEZANA ZA RODILJNE I RODITELJSKE DOPUSTE

Poštovani,

ovo istraživanje je dio završnog rada "Rodiljne i roditeljske dopuste".

Molim vas da što iskrenije ispunite upitnik u prilogu, kako bi dobila što bolji uvid u vašu informiranost o roditeljnim i roditeljskim dopustima te o vašim mišljenjima. Također vas molim da link na ovaj upitnik prosljedite i drugim osobama koje poznajete.

Zahvaljujem na vašoj pomoći i vremenu,

Manuela Božić

OSOBNI PODACI

1. Spol?
 - muško
 - žensko
2. Dob?
 - do 18 godina
 - 18-25 godina
 - 25-35 godina
 - 35-55 godina
 - 55 ili više godina

INFORMIRANOST I MIŠLJENJA

1. Jesu li roditeljne i roditeljske potpore zapravo ista stvar?
 - Da
 - Ne
 - Ne znam
2. Jeste li bili korisnik roditeljnih ili roditeljskih potpora?
 - Da
 - Ne
3. Treba li roditeljne i roditeljske potpore povećati?
 - Da
 - Ne

- Svejedno
4. Jesu li danas žene u boljem položaju (kada govorimo o trudnoći i dopustima) nego u prošlosti?
 - Da
 - Ne
 5. Poznajete li ženu koja je dobila otkaz zbog trudnoće ili rodiljnog i roditeljskog dopusta?
 - Da
 - Ne
 6. Može li majka korištenje rodiljnog dopusta prenijeti na oca?
 - Da, nakon 50.dana od rođenja djeteta
 - Da, nakon 70. dana od rođenja djeteta
 - Ne
 7. Može li otac biti korisnik roditeljskog dopusta?
 - Da
 - Ne
 - Ne znam
 8. Smatrate li da samo žene trebaju biti korisnici rodiljnih i roditeljskih potpora?
 - Da
 - Ne
 - Svejedno
 9. Poznajete li kojeg muškarca da je koristio rodiljne i roditeljske potpore umjesto žene?
 - Da
 - Ne

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Manuela Božić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom: Rodiljni i roditeljski dopusti, te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

Požega, 16.08.2019.

Manuela Božić
