



HRVATSKI SABOR

KLASA: 110-01/23-01/02

URBROJ: 65-23-02

Zagreb, 9. ožujka 2023.



Hs**NP*110-01/23-01/02*65-23-02*Hs

P.Z. br. 460

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem **Prijedlog zakona o izmjeni Zakona o radu**, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Marija Selak Raspudić, zastupnica u Hrvatskom saboru, aktom od 8. ožujka 2023. godine.

U radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela sudjelovat će predlagateljica Prijedloga zakona.

PREDSJEDNIK

Gordan Jandroković

P.Z. br. 460



HRVATSKI SABOR

Zastupnica Marija Selak Raspudić

Zagreb, 8. ožujka 2023.



Hs**NP*110-01/23-01/02*6531-23-01**Hs

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Primljeno:	08-03-2023				
Klasifikacijska oznaka:	110-01/23-01/02	Org. jed:	65		
Uredbeni broj:	6531-23-01	Pril.	1	Vrij.	-

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Prijedlog Zakona o izmjeni Zakona o radu

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10. i 5/14. - odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13., 113/16., 69/17., 29/18. i 53/20), podnosim Prijedlog Zakona o izmjeni Zakona o radu

Navedeni Prijedlog u Hrvatskom saboru obrazložit će zastupnica Marija Selak Raspudić.

Zastupnica

Marija Selak Raspudić

ZASTUPNICA MARIJA SELAK RASPUDIĆ

PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU

Zagreb, 8. ožujka 2023. godine

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14 - odluka Ustavnog suda broj: SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.)

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Postojećim Zakonom o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) propisano je da za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom puno radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Spomenuti otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Osnovna pitanja koja se trebaju urediti zakonom i posljedice koje će donošenjem zakona proisteći

Predloženom izmjenom Zakona o radu predlaže se propisati da se zabrana otkazivanja ugovora o radu nakon prestanka trudnoće ili korištenja drugih prava iz članka 34. toga zakona produlji s 15 dana na godinu dana. Učestala je pojava da se žene zbog opasnosti od gubitka radnog mjesta nakon korištenja roditeljskog, odnosno roditeljskog dopusta sve rjeđe odlučuju na roditeljstvo. Produljenje zabrane otkazivanja ugovora o radu na godinu dana je veliki pomak u borbi za prava žena i pozitivno će utjecati na spremnost žena na roditeljstvo.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u Državnom proračunu Republike Hrvatske.

IV. PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENI ZAKONA O RADU

Članak 1.

U Zakonu o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) mijenja se članak 34. stavak 1 i glasi:

„(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od godinu dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.“

Članak 2.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmog dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

Članak 1.

Predloženom odredbom definira se da za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od godinu dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Članak 2.

Člankom 2. definira se stupanje zakona na snagu.

V. ODREDBA POSTOJEĆEG ZAKONA KOJA SE MIJENJA

Članak 34. (NN 151/22)

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom puno radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

(4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.