

## **Pravna zaštita trudnica i majki nakon poroda**

Trudnice kao i majke nakon poroda uživaju određenu pravnu zaštitu na radnom mjestu. Poslodavac je dužan brinuti se o zaštiti zdravlja trudnica i majki nakon rođenja djeteta - osobito onih koje doje svoju djecu.

One ne smiju obavljati teške i opasne poslove koji bi mogli ugroziti njihovo ili djetetovo zdravlje. Pod teškim poslovima podrazumijevaju se poslovi tijekom kojih majka redovito diže terete preko 5 kg ili povremeno preko 10 kg.

U istu skupinu spadaju poslovi koji se moraju obavljati pri visokim ili iznimno niskim temperaturama (-5 ili +28 C i više), poslovi tijekom kojih je majka izložena štetnim zračenjima ili veliko buci (85 decibela i više), te rad u smjenama s više od 3 susljedne (povezane) noćne smjene...

Tijekom prvih 7 mjeseci trudnoće buduća majka, koja radi između 20:00 sati uvečer i 6:00 sati ujutro, može tražiti od poslodavca da radi samo po danu istu vrstu poslova. (Art 35 b Abs 1 ArG). Osam tjedana prije poroda trudnica ne bi smjela raditi između 20:00 sati uvečer i 6:00 sati ujutro (Art 35a, Abs 4 ArG).

Poslodavci su dužni trudnicama koje obavljaju teške i opasne poslove ponuditi odgovarajuće poslove koje one smiju obavljati. Isto tako su dužni da im ponude obavljanje poslova između 6:00 sati ujutro i 20:00 sati uvečer.

Ako im poslodavci to ne mogu ponuditi, trudnice mogu odbiti daljnji rad, a poslodavci su im dužni isplatiti naknadu u visini 80% njihove plaće (Art 35 i 35b ArG), s tim da im nisu dužni plaćati dodatke za noćni rad.

Od majki se ne može tražiti da rade više od 9 sati dnevno, čak i ako je to predviđeno radnim ugovorom.

Poslodavci su također dužni majkama, tijekom prve godine nakon poroda, osigurati vrijeme za dojenje djeteta – onima koje dnevno rade do 4 sata najmanje 30 minuta, onima koje rade više od 4 sata najmanje 60 minuta, a majkama koje rade 7 i više sati – najmanje 90 minuta. To vrijeme poslodavac nije dužan platiti. Trudnice također moraju imati mogućnost odmora na radnom mjestu (Art.34 ArGV 3). One smije izostati s posla ili otići prije isteka radnog vremena (Art. 35 a Abs 2 ArG). Međutim, ako nemaju liječničko uvjerenje, to vrijeme im ne mora biti plaćeno.

## **Bolest u trudnoći**

U slučaju bolesti tijekom trudnoće poslodavac je dužan isplaćivati plaću jedno određeno vrijeme, sukladno godinama službe i ljestvici primjene (Basler, Berner, Zürcher). Kasnije više nije dužan plaćati osim ako nema zaključeno osiguranje (Krankentaggeld) koje tada preuzima isplatu dnevnica. Uvjet je da zaposlenica ima ugovor na neodređeno radno vrijeme (Festanstellung) i da je radni odnos trajao najmanje 3 mjeseca ili se radi o ugovoru na određeno radno vrijeme koji mora biti zaključen na najmanje 3 mjeseca da bi, u slučaju bolesti, trudnica stekla pravo na isplatu naknade. Da bi trudnica i ostvarila to pravo, mora na zahtjev poslodavca priložiti liječničko uvjerenje o radnoj nesposobnosti zbog bolesti koja može - ali i ne mora - biti povezano s trudnoćom.

## **Godišnji odmor i otkaz**

Ako zaposlenica zbog trudnoće nije radila više od 2 mjeseca, poslodavac joj smije smanjiti broj dana predviđenih za godišnji odmor (Art. 329 b OR). To smanjenje smije uslijediti tek nakon trećeg punog mjeseca odsutnosti s posla. Skraćenje može biti do 1/12 za svaki puni mjesec odsutnosti. Poslodavac ne smije umanjiti godišnji odmor za vrijeme 14 tjedana

roditeljnog dopusta. Zaposlenim trudnicama koje imaju ugovor na neodređeno radno vrijeme, poslodavac ne može dati otkaz za vrijeme trudnoće i 16 tjedana nakon poroda. Ako to učini, otkaz je nevažeći. No, trudnica koja je tek počela raditi i kojoj teče tzv. probni rok (Probezeit) može dobiti otkaz.

Valentina Matolić / siječanj 2022