Služba za medicinu rada i sporta, prevenciju invalidnosti i psihosocijalne rizike na radnom mjestu Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo i Društvo za medicinu rada Hrvatskog liječničkog zbora su, zbog velikog broja upita trudnih radnica te specijalista medicine rada/medicine rada i sporta, na zajedničkom sastanku donijeli mišljenje o postupanju specijaliste medicine rada /rada i sporta, a vezano uz dopust trudne radnice.

Dopust trudne radnice te cijeli postupovnik za ostvarivanje istog definiran je slijedećim pravnim aktima:

* [Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 152/2022)](https://sredisnjikatalogrh.gov.hr/cadial/searchdoc.php?action=search&lang=hr&query=Zakon+o+rodiljnim+i+ro&searchText=on&searchTitle=on&resultdetails=basic&filteracttype=all&filterfields=all&filtereuchapter=all&resultlimitnum=10&bid=AZl05onJW6CYmHUPpizvlg%3d%3d&annotate=on)
* Zakonom o zaštiti na radu ( NN 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18)
* [Pravilnikom o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji (NN 91/2015)](http://digured.srce.hr/arhiva/263/138251/narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_08_91_1767.html)

*Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava na dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete (NN 112/2011) je integriran Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN112/2022).*

U stavku 2. članka 25. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN152/2022)* navedeno je da trudna radnica ostvaruje pravo na dopust na temelju odluke poslodavca donesene na osnovi njezinog pisanog zahtjeva i potvrde specijalista ginekologa da je trudna te mišljenja doktora specijalista medicine rada o poslovima koji su štetni za zdravlje trudne radnice.

Sukladno navedenom nadležni specijalist medicine rada/rada i sporta bi trebao na zahtjev poslodavca izdati **mišljenje** **o tome da li su uvjeti na radnom mjestu trudne radnice za nju štetni ili nisu i navesti prijedloge mjera za smanjenje rizika ukoliko isti postoji.** Mišljenje se donosi temeljem procjene rizika kako je navedeno u članku 39. *Zakona o zaštiti na radu ( NN 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18)* za to navedeno radno mjesto koje je poslodavac dužan dostaviti. Popis štetnosti, napora i uvjeta rada koje je potrebno procijeniti, a koji mogu utjecati na sigurnost i zdravlje trudne radnice su navedeni u Prilogu I dok se u Prilogu II [*Pravilnika o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu trudne radnice, radnice koja je nedavno rodila i radnice koja doji (NN 091/2015)*](http://digured.srce.hr/arhiva/263/138251/narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_08_91_1767.html) nalazi Popis štetnosti i napora i uvjeta rada kojima trudna radnica ne smije ni pod kojim uvjetima biti izložena na radnom mjestu kao niti obavljati poslove na kojima pri radu može biti izložena opasnim zračenjima sukladno točki 2. članka 39. *Zakona o zaštiti na radu ( NN 71/14, 118/14, 94/18 i 96/18)*.

Ukoliko nema izrađene Procjene rizika za određena radna mjesta potrebno je provesti obilazak radnog mjesta.

Daljnje postupanje vezano uz ostvarivanje prava na dopust trudne radnice je na poslodavcu. Ukoliko je u mišljenju specijaliste medicine rada/rada i sporta navedeno da su određeni radni uvjeti za nju štetni te ih je potrebno korigirati tada sukladno stavku 5. članka 24. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 152/2022),* trudna radnica ostvaruje pravo na dopust ako joj poslodavac, prema općem propisu o radu i propisima o zaštiti na radu, nije osigurao raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove u kojima su uklonjeni utvrđeni štetni uvjeti. Nadalje, ukoliko je trudna radnica ostvarila pravo na dopust prema stavku 5. članka 24. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 152/2022),* ista ima pravo na dopust trudne radnice **do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila** da je poslodavac mjerama zaštite na radu ili prilagodbom uvjeta rada otklonio štetne uvjete rada po njezino zdravlje. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti ukloniti štetne uvjete trudna radnica ostaje na plaćenom dopustu do stjecanja prava na rodiljni dopust.

Važno je spomenuti da, temeljem stavka 3. članka 25. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN152/2022),* poslodavac je obvezan donijeti odluku u roku od 8 dana od dana zaprimanja zahtjeva trudne radnice, a ako poslodavac u navedenom roku ne donese odluku, smatrat će se da je to pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao.

Zaključno, prema trenutačno važećem zakonodavstvu **nadležni specijalist medicine rada/rada i sporta daje poslodavcu samo svoje stručno mišljenje o tome da li su uvjeti na radnom mjestu trudne radnice za nju štetni ili nisu te mjere za prilagodbu radnog mjesta**, a **ne ocjenjuje zdravstvenu sposobnost trudne radnice za poslove koje obavlja niti daje pravo na dopust trudne radnice.** Daljnje postupanje hoće li će trudna radnica ostvariti dopust ili ne na osnovu dostavljene dokumentacije je u nadležnosti poslodavca.

Služba za medicinu rada i sporta, prevenciju invalidnosti i psihosocijalne rizike na radnom mjestu i Društvo za medicinu rada Hrvatskog liječničkog zbora su uočili da je u stavku 5. članka 24. *Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN 152/2022)* *,* navedeno da trudna radnica ima pravo na dopust trudne radnice i to do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila da je poslodavac mjerama zaštite na radu ili prilagodbom uvjeta rada otklonio štetne uvjete rada po njezino zdravlje. Kako iz istog nije jasno tko je nadležno tijelo i inspekcija, zatražit će se tumačenje Ministarstva demografije i useljeništva