

## Izmjene i dopune Zakona o radu i Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama

UDK: 349.2 (094.5)  
doi: 10.3935/rsp.v20i3.1176

### NOVELA ZAKONA O RADU

Zakon o radu iz 2009. (u daljnjem tekstu: ZR) osnovni je pravni izvor koji uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj. Hrvatski ga je sabor dana 14. lipnja 2013. godine treći put izmijenio i dopunio (NN 73/2013, u daljnjem tekstu: Treća novela ZR-a). Ta je novela dijelom stupila na snagu 26. lipnja 2013. godine, a dijelom danom pristupanja Republike Hrvatske EU-u, 1. srpnja 2013. godine.

Treća novela ZR-a, za koju se ističe da je brže nego ijedna prijašnja postigla konsenzus poslodavaca, sindikata i Vlade, motivirana je prvenstveno usklađivanjem nacionalnog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU-a. U najvećem dijelu radi se o usklađivanju s noveliranom Direktivom 2009/38/EZ o uspostavi Europskog radničkog vijeća ili uvođenju postupka obavješćivanja i savjetovanja s radnicima kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca na području Europske zajednice. S predmetnom je direktivom bilo potrebno uskladiti odredbe ZR-a koje se tiču navedene materije prije nego Hrvatska postane članica EU-a. U preostalom dijelu radi se uglavnom o promjenama usmjerenim na fleksibilizaciju radnih odnosa (u svezi rada na određeno vrijeme, probnog rada, prekovremenog rada, zamjenskog odmora u slučaju korištenja kraćeg dnevnog ili tjednog odmora i kolektivnih viškova radnika) o kojima su se socijalni partneri dogovorili

(Potočnjak, 2013.: 287), a u skladu s relevantnim europskim pravom.

Sukladno navedenom, naznačujemo glavne novine koje radi bolje preglednosti dijelimo u devet dijelova: 1) Usklađivanje s Direktivom 2009/38/EZ, 2) Zamjenski odmor, 3) Kraći dnevni odmor, 4) Rad na određeno vrijeme, 5) Agencije za privremeno zapošljavanje, 6) Ograničenje broja sati prekovremenog rada na mjesečnoj razini, 7) Probni rad, 8) Kolektivni višak radnika, 9) Radna knjžica.

### Usklađivanje s Direktivom 2009/38/EZ

U cilju poboljšavanja prava radnika na obavješćivanje i savjetovanje kod poslodavaca ili povezanih poslodavaca koji posluju na razini EU-a, Direktiva 94/45/EZ zamijenjena je novom Direktivom 2009/38/EZ. S obzirom na navedeno, Trećom novelom ZR-a trebalo je izvršiti i potrebna usklađivanja s revidiranom Direktivom 2009/38/EZ.

Do usvajanja Direktive 2009/38/EZ, postojale su dvojbe što se smatra **transnacionalnim pitanjem** o kojem se provodi obavješćivanje i savjetovanje. Sada se njome, a posljedično i ZR-om, određuje da se radi o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, ili na najmanje dva poslodavca ili njihove podružnice ili grupe s poslovnim nastanom u dvije države članice. Nadalje, dopunjuje

se postojeća definicija **savjetovanja** te se definira postupak **obavješćivanja**.

Određen je drugačiji način utvrđivanja **broja članova pregovaračkog odbora i broja članova EU radničkog vijeća kada se ono osniva na temelju odredbi ZR-a. Oni se sada određuju** razmjerno broju radnika zaposlenih kod poslodavca ili povezanih poslodavaca u državi članici.<sup>1</sup> U vezi pregovaračkih odbora, valja napomenuti i da je izmijenjena odgovornost u odnosu na **prikupljanje i dostavu podataka** potrebnih za početak pregovora o osnivanju EU radničkih vijeća. Utvrđena je i obveza **obavješćivanja socijalnih partnera na razini EU-a** o sastavu pregovaračkog odbora i početku pregovora, kao i pravo odbora da prije i nakon sastanka sa središnjom upravom održi **samostalan sastanak**.

Što se tiče EU radničkog vijeća, ako je ono utemeljeno sporazumom, propisana je obveza **uravnotežene zastupljenosti radnika s obzirom na određene kriterije** i obveza reguliranja načina na koji će se **povezati transnacionalna i nacionalna razina** u odnosu na obavješćivanje i savjetovanje. Novost je i propisivanje  **mogućnosti osnivanja (užeg) odbora**. Kada se EU radničko vijeće utemeljuje temeljem odredbi ZR-a, **osnivanje užeg odbora**, čiji je zadatak koordinacija aktivnosti vijeća, je obvezno.

Propisano je i postupanje u **slučaju statusnih** promjena u društvu ili povezanim društvima, ako sporazum ili sporazumi ne sadrže rješenja za dodatno prilagođavanje sporazuma novonastalim okolnostima u društvu.

U ZR je unesena i odredba prema kojoj se članovima EU radničkog vijeća moraju osigurati **uvjeti potrebni za ostvarivanje**

**prava** koja vijeću pripadaju, te odredba o mogućnosti **prava na izobrazbu uz naknadu plaće** za članove pregovaračkog odbora i radničkog vijeća.

### Zamjenski odmor

ZR u čl. 3. st. 4. propisuje mogućnost da se kolektivnim ugovorom za punoljetne radnike u određenim slučajevima urede iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor. Do Treće novele ZR-a, korištenje zamjenskog dnevnog i tjednog odmora u trajanju jednakom propuštenim satima odmora moralo se osigurati prije početka sljedećeg razdoblja rada za dnevni odmor, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od dva tjedna. Treća novela ZR-a predmetnu odredbu mijenja na način da se radniku korištenje zamjenskog dnevnog ili tjednog odmora mora omogućiti **odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni, odnosno tjedni odmor**. Ova izmjena je u skladu s utvrđenjem Suda EU-a u slučaju C-151/02 Jaeger. U predmetnoj presudi Sud EU-a ističe da odmori nemaju samo svrhu omogućiti radniku oporavak od umora prozrokovanog radom, već imaju i preventivnu svrhu smanjivanja rizika za zdravlje i sigurnost radnika, do kojeg rizika može doći u slučaju sukcesivnog rada bez odmora (paragraf 92). Stoga adekvatan zamjenski odmor znači da odmor mora slijediti neposredno nakon razdoblja koje je radnik proveo na radu (paragraf 94), odnosno prije nego radnik započne sljedeće razdoblje rada (paragraf 97).

<sup>1</sup> Određuju se na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započetih deset posto od ukupnog broja radnika zaposlenih u svim državama članicama zajedno kod poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini EU-a.

### Kraći dnevni odmor

ZR propisuje dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata. U iznimnim slučajevima i uz korištenje zamjenskog odmora, ZR je do Treće novele ZR-a dopuštao kraće trajanje dnevnog odmora, ali ne kraće od 10 sati. Takvo uređenje uzrokovalo je poteškoće u djelatnostima poljoprivrede, turizma i ugostiteljstva, odnosno onemogućavalo je da se rad radnika organizira u dva navrata tijekom dana. Stoga je Trećom novelom ZR-a za **punoletne radnike koji rade na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, propisano još kraće trajanje dnevnog odmora (8 sati neprekidno)**. Zaštita takvih radnika osigurava se pravom na zamjenski odmor koje se mora radniku omogućiti odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

S deset na osam sati skraćeno je i minimalno trajanje dnevnog odmora za slučajeve iz čl. 3. st. 4. ZR-a, dakle za slučajeve u kojima se kolektivnim ugovorom za punoletne radnike mogu urediti iznimke od primjene odredaba o, između ostalog, dnevnom odmoru.<sup>2</sup>

### Rad na određeno vrijeme

U svojoj suštini, izmjena čl. 10. ZR-a znači da **prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen u trajanju dužem od tri godine**. Gornja granica trajanja takvog ugovora nije postavljena. Nakon isteka prvog ugovora o radu koji je trajao duže od tri godine, poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme. Ako je prvi ugovor o radu bio sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu u pravilu ne smije biti duže od tri godine.<sup>3</sup> Također, pri sklapanju svakog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom poslodavac mora u ugovoru (odnosno pisanoj potvrdi o sklapanju ugovora o radu) navesti **objektivan razlog** koji postoji za njegovo sklapanje. ZR ugovor o radu na određeno vrijeme tretira kao iznimku. U skladu s tim, u Hrvatskoj je još uvijek pretežit broj radnika zaposlen na neodređeno vrijeme.<sup>4</sup> Međutim, ukoliko promatramo strukturu novozaposlenih radnika s obzirom na vrstu radnog odnosa, zamijetit ćemo da je broj novosklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme znatno veći od broja ugovora o radu sklopljenih na neodređeno vrijeme.<sup>5</sup> Propisivanje obveze navođenja

<sup>2</sup> Predmetna izmjena obrazložena je »potrebom horizontalnog usklađivanja s čl. 53. ZR-a« (Vlada Republike Hrvatske, 2013.). Nejasno je zašto bi (zakonsko) skraćivanje dnevnog odmora u specifičnoj situaciji sezonskog rada koji se odvija u više navrata tijekom dana povlačilo za sobom potrebu skraćivanja dnevnog odmora i u situacijama iz čl. 3. st. 4. ZR-a (kada se dopušta odstupanje od odredaba o dnevnom odmoru putem kolektivnih ugovora). Direktiva 2003/88/EZ, koja na EU razini uređuje pitanje radnog vremena, sadrži u sebi mnoge dopuštene derogacije. Ukoliko je zakonodavac prepoznao za time potrebu, ovakvo skraćivanje dnevnog odmora smatramo mogućim obrazložiti u kontekstu predmetne direktive, primjerice primjenom čl. 17. st. 3. ili čl. 18., no obrazloženje kakvo je dano smatramo potpuno nejasnim, a i neosnovanim.

<sup>3</sup> Iznimka je propisana u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili drugih objektivnih razloga ako su takvi dopušteni zakonom ili kolektivnim ugovorom.

<sup>4</sup> Tako je udio osoba zaposlenih u pravnim osobama na neodređeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih osoba u pravnim osobama na dan 31.03.2011. godine iznosio 87,4%, a na dan 31.03.2012. godine 86,8% (DZS-Statistički ljetopis, 2012.: 141; DZS-Statističko izvješće, 2013.: 28).

<sup>5</sup> Tako je, primjerice, u ožujku 2011. na određeno vrijeme zaposleno 9 050 osoba, a na neodređeno samo 1 260. U ožujku 2012. na određeno vrijeme zaposlilo se 7 683 osoba, a na neodređeno 599. U ožujku 2013. na određeno vrijeme zaposlilo se 8 577 osoba, a na neodređeno 604 osobe (DZS, Mjesečno statističko izvješće, 2011.: 40, 2012.: 40, 2013.: 42).

objektivnog razloga za sklapanje u svakom uzastopnom ugovoru o radu trebalo bi destimulirati poslodavce u sklapanju ugovora o radu na (kratko) određeno vrijeme. S druge strane, prepoznaju se potrebe nekih specifičnih načina i oblika rada (primjerice, rada na dugotrajnijem projektu), koji je po svojoj naravi određenog trajanja, ali može trajati i dulje od tri godine. Odredbe novog čl. 10. primjenjuju se na svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme koji je sklopljen nakon stupanja na snagu Treće novele ZR-a.

### Agencije za privremeno zapošljavanje

Promjene vezane uz agencije za privremeno zapošljavanje usmjerene su na potpuno usklađivanje ZR-a s Direktivom 2008/104/EZ. Tako je agencijama sada omogućeno da uz poslove ustupanja obavljaju i djelatnosti u **svezi sa zapošljavanjem**, pod uvjetom da za to posjeduju odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.<sup>6</sup>

Nadalje, važno je što se sada izrijeком agencijama za privremeno zapošljavanje **zabranjuje da radnicima naplate naknadu** za ustupanje korisnicima, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika. Predmetnu zabranu Direktiva 2008/104/EZ izričito propisuje u čl. 6. st. 3.

### Ograničenje broja sati prekovremenog rada na mjesečnoj razini

Do Treće novele ZR-a, ZR je trajanje prekovremenog rada ograničavao na tjednoj, mjesečnoj i godišnjoj razini. Trećom novelom ZR-a **mjesečno ograničenje broja sati prekovremenog rada ukinuto** je, uz kratko obrazloženje da se radi o izmjeni »sukladno dogovoru socijalnih partnera«. Cilj ovakve izmjene vjerojatno je bio usmjeren na povećanje fleksibilnosti radnih odnosa. No, budući da je i dalje zadržano ograničenje od najviše 8 sati prekovremenog rada tjedno, promjene neće biti velike.<sup>7</sup> Naime, ograničenje od 8 sati prekovremenog rada tjedno u mjesecu koji ima 4 tjedna automatski za sobom povlači ograničenje od 32 sata mjesečno, iako ono više nije propisano. Ipak, u slučaju da kalendarski mjesec traje duže od 4 tjedna, te da u 5. tjednu radnik ostvaruje radne dane, može doći i do prekovremenog rada u trajanju (nešto) dužem od 32 sata mjesečno.

### Probni rad

Sudska praksa u pogledu otkazivanja radniku tijekom probnog rada razvijala se u smjeru da se od poslodavca zahtijevalo da takav otkaz obrazloži jednim od razloga predviđenih u čl. 107. ZR-a. Takav je stav često smatran previše rigidnim. Stoga je unesena izričita odredba prema kojoj je **nezadovoljavanje radnika na prob-**

<sup>6</sup> Međutim, nije izvršeno usklađivanje predmetne izmjene ZR-a s odredbama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN 80/2008, 94/2009, 121/2010, 25/2012, 118/2012, 12/2013), koji u čl. 3. propisuje da djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju obavljaju (samo) Hrvatski zavod za zapošljavanje, druge pravne i fizičke osobe koje uz predmetnu djelatnost smiju obavljati samo djelatnosti ispitivanja tržišta i javnog mijenja te, pod određenim uvjetima, srednjoškolske ustanove.

<sup>7</sup> Smatramo kako bi u svrhu značajnije fleksibilizacije instituta radnog vremena bilo potrebno uvođenje referentnog razdoblja kakvo prepoznaje Direktiva 2003/88/EZ. Direktiva 2003/88/EZ također ograničava najduže dopušteno radno vrijeme na 48 sati tjedno, ali propisuje i njegovo uprosječivanje tijekom četveromjesečnog razdoblja. Pod određenim uvjetima, navedeno referentno razdoblje dopušteno je i produžiti. Drugim riječima, Direktivom 2003/88/EZ dopušteno je da u nekom tjednu ili tjednima tijekom četveromjesečnog referentnog razdoblja radnik radi i duže od 48 sati tjedno, sve dok **prosječno** radno vrijeme tog radnika za predmetno četveromjesečno razdoblje ne prelazi 48 sati tjedno. ZR za sada rad duži od 48 sati tjedno dopušta samo u slučaju preraspodjele radnog vremena.

**nom radu posebno opravdan razlog za otkaz** ugovora o radu. Prema prvotnom prijedlogu Treće novele ZR-a, na takav se otkaz ne bi primjenjivala ni jedna odredba ZR-a o otkazu ugovora o radu, osim čl. 112. (oblik, obrazloženje i dostava otkaza). Međutim, povodom Amandmana Vlade (Vlada Republike Hrvatske, 2013.a), u konačnici je usvojena odredba prema kojoj se izrijekom, uz čl. 112., primjenjuju i čl. 109. (neopravdani razlozi za otkaz) i čl. 116. (vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza). Time su se otklonile moguće dvojbe o pitanju zaštite prava radnika u slučaju neopravdanog razloga za otkaz te propisalo pravo radnika na sudsku zaštitu, odnosno osporavanje otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Smatramo kako predmetna odredba i dalje nije dovoljno razrađena, što bi u praksi moglo izazvati određene poteškoće.<sup>8</sup>

### Kolektivni višak radnika

Trećom novelom ZR-a **redefiniran je institut kolektivnog viška radnika te pojednostavljen i pojašnjen postupak savjetovanja pri izradi programa zbrinjavanja viška radnika**. Naime, prethodno je ZR obvezivao poslodavca na provođenje tog složenog postupka u slučaju kada su kod poslodavca u roku od devedeset dana trebali prestati ugovori o radu dvadesetorici radnika, neovisno o načinu njihova prestanka, a najmanje pet poslovno uvjetovanim otkazom. Sada je, u skladu s čl. 1. st. 1. Direktive 98/59/EZ, odredba ispravljena na način da se u kolektivni višak radnika ubrajaju samo radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

U pogledu postupka zbrinjavanja viška radnika, propisana je ponešto izmijenjena obveza poslodavca da se savjetuje s radničkim vijećem, te je poslodavac obavezan o provedenom savjetovanju obavijestiti nadležnu službu zapošljavanja. Ukinuta je obveza nadležne službe zapošljavanja da se očituje na dostavljeni program zbrinjavanja viška radnika. Također je skraćen rok na koji služba zapošljavanja može odgoditi primjenu programa zbrinjavanja viška radnika, te sada rok iznosi 30 dana.

Nedovoljno jasnom smatramo novu odredbu čl. 120. st. 5. ZR-a, kojom je propisano da povezani poslodavac s vladajućim utjecajem ne može donijeti odluku koja će za posljedicu imati utvrđivanje kolektivnog viška radnika, ako povezani poslodavac pod njegovim vladajućim utjecajem o namjeravanoj odluci prethodno ne provede savjetovanje iz čl. 120. st. 1. ZR-a. U obrazloženju prijedloga predmetnog stavka stoji da je uveden radi usklađivanja s odredbom čl. 2. st. 4. Direktive 98/59/EZ i presudom Suda EU-a u predmetu C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others*. Navedeni stavak Direktive određuje da se čl. 1., 2. i 3. (koji propisuju obveze koje za poslodavce proizlaze iz činjenice postojanja kolektivnog viška radnika) primjenjuju neovisno o tome je li odluku vezanu uz kolektivni višak radnika donio poslodavac ili društvo koje poslodavca kontrolira. Iz spomenute je presude također razvidno da obveza provođenja savjetovanja u vezi viška radnika postoji za ono društvo **koje je u konkretnom slučaju poslodavac**, bez obzira što je član grupe (paragraf 73).

Slijedom navedenog, smatramo da treba jasno razlikovati dvije situacije. Prva je situacija u kojoj poslodavac s vladajućim utjecajem donosi odluku koja za posljedicu

<sup>8</sup> Primjerice, moguće je zamisliti situaciju u kojoj radnik na probnom roku uslijed dugotrajne nesposobnosti za rad uzrokovane bolešću nije imao priliku pokazati svoje znanje i vještine. U tom slučaju, moguće je postaviti i pitanje bi li u takvim slučajevima bilo potrebno i opravdano produljivati trajanje probnog rada.

ima utvrđivanje kolektivnog viška radnika koji su zaposleni u povezanom društvu pod njegovim vladajućim utjecajem. Druga je situacija u kojoj poslodavac s vladajućim utjecajem donosi odluku koja za posljedicu ima utvrđivanje kolektivnog viška radnika kojima je samo društvo s vladajućim utjecajem poslodavac. Mišljenja smo da predmetna zabrana donošenja odluke koja za posljedicu ima utvrđivanje kolektivnog viška vrijedi samo u prvoj situaciji. Tada je poslodavac radnika koji se utvrđuju kolektivnim viškom društvo pod vladajućim utjecajem, i ono treba provesti postupak savjetovanja iz čl. 120. st. 1. ZR-a. U drugoj situaciji, odnosno kada poslodavac s vladajućim utjecajem donosi odluku koja za posljedicu ima utvrđivanje viška radnika koji su kod njega zaposleni, upravo je društvo s vladajućim utjecajem poslodavac predmetnih radnika, te je s obzirom na to dužno provesti savjetovanje. Drugim riječima, u drugoj situaciji nema niti potrebe niti opravdanja uvjetovati poslodavcu s vladajućim utjecajem pravo na donošenje odluke obvezom da o toj odluci postupak savjetovanja provede društvo pod njegovim vladajućim utjecajem. Postupak savjetovanja uvijek je dužno provesti ono društvo koje je u konkretnom slučaju poslodavac radnika koji se utvrđuju kolektivnim viškom.

### Radna knjižica

Dana 1. srpnja 2013. godine prestala je važiti radna knjižica. Umjesto toga, Treća novela ZR-a propisuje elektroničko vođenje podataka o radniku. Podatke je dužan dostavljati poslodavac, a vode se kod tijela nadležnog za vođenje podataka po posebnom propisu o mirovinskom osiguranju. Provedbeni propis o podacima i njihovoj razmjeni između tijela javne vlasti treba donijeti ministar.

### Zaključak

Treća novela ZR-a nije donijela bitne izmjene. Uglavnom se radi o usklađivanju s pravnom stečevinom EU-a, koje je bilo nužno obaviti prije članstva Republike Hrvatske u toj zajednici. Značajnije izmjene u sklopu Treće novele ZR-a vjerojatno su izostale i iz razloga što je njeno donošenje samo 1. faza promjena radnog zakonodavstva za koje se Vlada odlučila, dok se u 2. fazi, koja je trenutno u tijeku, priprema novi ZR.

Ipak, mišljenja smo da su određene odredbe nedovoljno jasno formulirane (primjerice, odredba o zaštiti radnika kojima se otkazuje zbog nezadovoljavanja na probnom radu i odredba prema kojoj povezani poslodavac s vladajućim utjecajem ne može donijeti odluku koja će za posljedicu imati utvrđivanje kolektivnog viška radnika ako povezani poslodavac pod njegovim vladajućim utjecajem o namjeravanoj odluci prethodno ne provede savjetovanje). Isto tako, smatramo da je zbog omogućavanja agencijama za privremeno zapošljavanje obavljanja djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem potrebno izvršiti i prateće izmjene Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.

### NOVELA ZAKONA O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama (u daljnjem tekstu: ZORRP) Hrvatski sabor donio je 9. srpnja 2008. godine, te je u najvećem dijelu stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine. Predmetni zakon pripada sustavu obiteljske politike i socijalne sigurnosti. Njime se štiti majčinstvo, olakšava usklađenost obiteljskih i profesionalnih obveza, te pokušava potaknuti natalitet i veće sudjelovanje očeva u ranom odgoju djece.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (u

daljnjem tekstu: Druga novela ZORRP-a), koji je Hrvatski sabor donio na sjednici 19. travnja 2013. godine (NN 54/2013) i koji je stupio na snagu 1. srpnja 2013. godine, njegova je druga izmjena i dopuna.

Druga novela ZORRP-a motivirana je prvenstveno potrebom i obvezom usklađivanja nacionalnog prava Republike Hrvatske s pravnom stečevinom EU-a, te uz to i nastojanjem da se poboljša položaj posvojitelja i pojednostave određen postupci.

U nastavku ćemo prikazati najvažnije izmjene i dopune, radi bolje preglednosti podijeljene u četiri dijela: 1) Trajanje i način korištenja roditeljskog dopusta, 2) Naknade za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, 3) Trajanje posvojiteljskog dopusta, roditeljskog dopusta za posvojitelje, posvojiteljske počtede od rada i posvojiteljske brige o djetetu, 4) Ostale izmjene i dopune.

### **Trajanje i način korištenja roditeljskog dopusta**

Izmjene u trajanju roditeljskog dopusta za zaposlene i samozaposlene roditelje učinjene su radi usklađivanja s Direktivom 2010/18/EU, koja u pogledu prava na roditeljski dopust u potpunosti izjednačuje (zaposlene) muškarce i žene, te propisuje da se roditeljski dopust određuje u trajanju od najmanje 4 mjeseca i u pravilu je neprenosiv na drugog roditelja. Ipak, državama je članicama dopušteno da odaberu dopuštanje prijenosa roditeljskog dopusta na drugog roditelja, s tim da prenosiva smiju biti maksimalno 3 mjeseca.

Do Druge novele ZORRP-a, pravo na roditeljski dopust zaposleni ili samozaposleni roditelji mogli su koristiti u trajanju od 6 mjeseci (za prvo i drugo dijete) ili 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). Sada je trajanje prava na roditeljski dopust zaposlenog ili samozaposlenog roditelja za prvo i drugo dijete sa 6

produženo na 8 mjeseci, ali samo ako roditeljski dopust koriste oba roditelja. Naime, kao pravilo je predviđeno da navedeno pravo koriste oba roditelja, svaki u trajanju od po 4 mjeseca, kako propisuje i Direktiva 2010/18/EU. Iako je brisan čl. 14. st. 3. ZORRP-a koji je određivao da pravo na roditeljski dopust roditelji, pod uvjetom da se nisu sporazumjeli da predmetno pravo koristi samo jedan od njih, mogu koristiti pojedinačno, istodobno ili naizmjenično, smatramo da nema zapreke da roditelji roditeljski dopust i dalje koriste na isti način.

Međutim, ako sukladno dogovoru roditelja roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti se za prvo i drugo dijete propisuje u trajanju od 6 mjeseci. Iz toga je razvidno da je hrvatski zakonodavac iskoristio mogućnost koju Direktiva 2010/18/EU pruža i dopustio prijenos roditeljskog dopusta s jednog roditelja na drugog, s tim da je dopušten prijenos 2 mjeseca s jednog roditelja na drugog, dok preostala 2 mjeseca ostaju neprenosiva.

Budući da je roditeljski dopust, ako ga koriste oba roditelja, produžen sa 6 na 8 mjeseci, brisana je odredba prema kojoj se roditeljski dopust ako ga je djetetov otac koristio u trajanju od najmanje 3 mjeseca, produživao za još 2 mjeseca.

### **Naknade za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta**

Odredbe o naknadi plaće za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta izmijenjene su samo formalno, kao posljedica izmjene odredaba o trajanju roditeljskog dopusta za zaposlene i samozaposlene roditelje, dok se ukupan opseg prava ne mijenja – naknada plaće za prvih 6 mjeseci, ako to pravo koristi jedan roditelj, a za prvih 8 mjeseci ako ga koriste oba roditelja, i dalje iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, koja ne može za puno

radno vrijeme iznositi više od 80% proračunske osnovice mjesečno. Jasnije je uređeno da za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u polovici radnog vremena naknada iznosi 50% proračunske osnovice mjesečno.

### **Trajanje posvojiteljskog dopusta, roditeljskog dopusta za posvojitelje, posvojiteljske počtede od rada i posvojiteljske brige o djetetu**

Trajanje **posvojiteljskog** dopusta zaposlenog ili samozaposlenog posvojitelja sada je izjednačeno neovisno o dobi posvojenog djeteta, te traje 6 mjeseci.

Po isteku posvojiteljskog dopusta, zaposleni ili samozaposleni posvojitelj koji ispunjava uvjete ima za posvojenika do njegove 8. godine života pravo na **roditeljski** dopust u trajanju od 6 mjeseci.<sup>9</sup> U obrazloženju Konačnog prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama (Vlada Republike Hrvatske, 2013.c) stoji kako se navedenim izmjenama izvršava usklađivanje s klauzulom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma (provedenog Direktivom 2010/18/EU), koji propisuje da države članice i/ili socijalni partneri moraju procijeniti postojanje potrebe za dodatnim mjerama koje su potrebne za zadovoljenje specifičnih potreba posvojitelja.

Međutim, u pogledu roditeljskog dopusta za posvojitelje, smatramo kako bi valjalo dodatno razmotriti i razmisliti o usklađenosti ZORRP-a s klauzulom 2. Okvirnog sporazuma, iz čijeg st. 1. proizlazi da isti daje individualno pravo na roditeljski dopust muškim i ženskim radnicima na temelju rođenja **ili posvojenja** djeteta. Sukladno st. 2., predmetni dopust mora biti zajamčen

u minimalnom trajanju od 4 mjeseca (za svakog roditelja/posvojitelja), i u pravilu je, ali uz moguće iznimke (kako je već rečeno), među njima neprenosiv. Slijedom navedenog, smatramo da bi roditeljski dopust koji ZORRP u čl. 36. st. 3. predviđa za (zaposlene) posvojitelje, trebao biti uređen isto kao i roditeljski dopust (zaposlenih) roditelja. Dakle, trebao bi trajati 8 mjeseci ako predmetno pravo koriste oba posvojitelja, a 6 mjeseci samo u slučaju kada ga koristi samo jedan posvojitelj.

Ostale skupine posvojitelja (posvojitelji koji ostvaruju drugi dohodak, poljoprivrednici, nezaposlene osobe ili osobe izvan sustava rada) uz ispunjenje u ZORRP-u propisanih uvjeta imaju pravo na **posvojiteljsku počtetu od rada ili posvojiteljsku brigu o djetetu**. Navedena prava od stupanja na snagu 2. Novele ZORRP-a traju 12 mjeseci, bez obzira na dob posvojenika.

### **Ostale izmjene i dopune**

Od ostalih izmjena i dopuna koje nam donosi Druga novela ZORRP-a, svakako valja spomenuti da se sada pravo na slobodan radni dan za prenatalni pregled priznaje i samozaposlenoj trudnici.

Također, učinjeni su određeni koraci k pojednostavljenju nekih postupaka. Tako sada dan očekivanog poroda i potrebu za početkom korištenja roditeljskog dopusta 45 dana prije očekivanog poroda utvrđuje izabrani doktor ginekolog iz obveznog zdravstvenog osiguranja (a ne kao prije izabrani doktor opće ili obiteljske medicine, a prema nalazu izabranog ginekologa). Početak korištenja prava na roditeljski dopust 28 ili 45 dana prije očekivanog termina poroda ostvaruje se na temelju izvješća izabranog doktora ginekologa.

<sup>9</sup> Prije Druge novele ZORRP-a navedeno 6-mjesečno pravo na roditeljski dopust do navršene 8. godine života u slučaju posvojenja djeteta u dobi iznad 3 godine skraćivalo se za 30 dana po svakoj navršenoj godini života posvojenika iznad te dobi.



## Zaključak

Druga novela ZORRP-a ne donosi nam radikalne promjene. Njome je samo izvršeno nužno usklađivanje s relevantnom pravnom stečevinom EU-a. U pogledu trajanja roditeljskog dopusta za zaposlene i samozaposlene roditelje te određivanja naknade plaće za vrijeme korištenja tim pravom, rekli bismo da je usklađivanje bilo pretežito kozmetičke naravi, budući da se sam sadržaj ni opseg prava ne mijenjaju. Slijedom navedenog, nismo sigurni koliko će novo uređenje u odnosu na dosadašnje ispuniti očekivanja i poticajnije djelovati na očeve u korištenju prava na roditeljski dopust.

Izjednačavanje trajanja prava na skrb o posvojenicima bez obzira na dob posvojenika svakako je bilo poželjno. Međutim, kako je ranije u tekstu objašnjeno, smatramo da u pogledu roditeljskog dopusta za (zaposlene) posvojitelje Direktiva 2010/18/EU nije implementirana na odgovarajući način.

## LITERATURA

- C-44/08 od 10. 09. 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto and Others c/a Fujitsu Siemens Computers Oy, ECR (2009), I-08163. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008J0044:EN:NOT>
- C-151/02 od 09.09.2003., Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, ECR (2003), I-08389. Dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002J015:EN:HTML>
- Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *Official Journal L* 225, 12/08/1998, pp. 16–21. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1998L0059:19980901:EN:PDF>

Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNI-CE and CEEP. *Official Journal L* 175, 10/07/1999, pp. 43–48. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:en:PDF>

Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance). *Official Journal L* 68, 18/3/2010, pp. 13-21. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF>

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal L* 299, 18/11/2003, pp. 9-19. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:EN:PDF>

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. *Official Journal L* 327, 05/12/2008, pp. 9-14. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>

Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast). *Official Journal L* 122, 16/05/2009, pp. 28-44. Dostupno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF>

Državni zavod za statistiku. (2011). *Mjesečno statističko izvješće – broj 3* [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama DZS-a [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/msi/2011/msi-2011\\_03.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/msi/2011/msi-2011_03.pdf)

Državni zavod za statistiku. (2012a). *Mjesečno statističko izvješće – broj 3* [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama DZS-a [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/msi/2012/msi-2012\\_03.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/msi/2012/msi-2012_03.pdf)

- Državni zavod za statistiku. (2012b). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2012*. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama DZS-a [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/ljetopis/2012/sljh2012.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2012/sljh2012.pdf)
- Državni zavod za statistiku. (2013a). *Mjesečno statističko izvješće – broj 3* [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama DZS-a [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/msi/2013/msi-2013\\_03.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/msi/2013/msi-2013_03.pdf)
- Državni zavod za statistiku. (2013b). Zaposlenost i plaće u 2012. *Statistička izvješća*, 1502. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama DZS-a [http://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2013/SI-1502.pdf](http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2013/SI-1502.pdf)
- Potočnjak, Ž. (2013). Fleksigurnost radnih odnosa u Hrvatskoj i pravna stečevina Europske unije. U J. Barbić & M. Giunio (ur.), *Zbornik 51. susret pravnika Opatija '13*. (str. 283-327). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu.
- Vlada Republike Hrvatske. (2013a). *Amandmani Vlade Republike Hrvatske, klasa: 022-03/13-01/104, Urbroj: 5031-04/12-13-5, 13. lipanj 2013*. Posjećeno 31. 08. 2013. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=54721>
- Vlada Republike Hrvatske. (2013b). *Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, s konačnim prijedlogom zakona, svibanj 2013*. Posjećeno 31. 08. 2013. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=54721>
- Vlada Republike Hrvatske. (2013c). *Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama, ožujak 2013*. Posjećeno 02. 09. 2013. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora <http://www.sabor.hr/Default.aspx?art=53617>
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. *Narodne novine*, br. 73/2013.
- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 54/2013.
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. *Narodne novine*, br. 80/2008, 94/2009, 121/2010, 25/2012, 118/2012, 12/2013.
- Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 149/2009, 61/2011, 82/2012.
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 85/2008, 110/2008, 34/2011.

Iva Čatipović

Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu