

doi: 10.3935/rsp.v15i3.813

### ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, br. 85/08) donesen je 9. srpnja 2008. godine i na snagu će stupiti 1. siječnja 2009. godine, izuzev odredbe koja prilikom ostvarivanja prava propisanih Zakonom izjednačava građane država članica europskog ekonomskog prostora s građanima Republike Hrvatske. Ista će stupiti na snagu danom ulaska Republike Hrvatske u EU. Kako se novim zakonom preuzimaju sva postojeća prava zaposlenih, samozaposlenih i nezaposlenih roditelja na roditeljne dopuste i naknade, njegovim će stupanjem na snagu prestati vrijediti odredbe postojećih propisa - Zakona o roditeljnom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki (Narodne novine, br. 24/96, 109/97, 82/01 i 30/04) u cijelosti te Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine, br. 85/06, 105/06, 118/06, 77/07, 111/07 i 35/08) u dijelu u kojem su u suprotnosti s novim odredbama. Isto tako, uslijedit će i izmjene Zakona o radu (Narodne novine, br. 137/04) kojima bi se iz postojećih odredbi trebale isključiti one koje se odnose na zaštitu majčinstva.

Zakon je rezultat nastojanja zakonodavca da jedinstvenim propisom uredi pitanje roditeljnih i roditeljskih dopusta te pripadajućih naknada, a ponajprije potrebe usklađivanja hrvatskog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU-a. Stoga su u Zakon ugrađene odredbe Uredbe o primjeni sustava socijalne sigurnosti na zaposlene osobe i njihove obitelji (Council Regulation 1408/71) te prateće uredbe kojom se utvrđuje postupak provedbe (Council

Regulation 574/72). Nadalje su uvažene odredbe Direktive o roditeljskom dopustu (Council Directive 96/34), Direktive o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili dojile na radnom mjestu (Council Directive 92/85) i Direktive o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena koje obavljaju samostalnu djelatnost, uključujući samostalne poljoprivrednike i zaštiti samostalno zaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva (Council Directive 86/613), čime je hrvatsko zakonodavstvo usklađeno s pravnom stečevinom EU-a u području roditeljnih/roditeljskih dopusta i naknada<sup>1</sup>.

Novim su zakonom konsolidirana prava trudnica i roditelja uređena propisima o radu, obveznom zdravstvenom osiguranju, socijalnoj skrbi, izvršavanju državnog proračuna te pravima samozaposlenih i nezaposlenih majki na roditeljni dopust. Zakon razlikuje tri skupine prava s obzirom na vrstu korisnika: prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja; prava roditelja korisnika drugog dohotka (npr. ugovor o djelu), roditelja poljoprivrednika i nezaposlenih roditelja te prava roditelja izvan sustava rada (roditelji na redovnom školovanju, umirovljeni roditelji...).

Najopsežnije izmjene nalazimo unutar skupine **prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja**. Ponajprije je bitno naglasiti da nove odredbe u ostvarivanju prava izjednačavaju samozaposlene roditelje s roditeljima zaposlenima temeljem propisa o radu, čime je riješen problem nejednakog postupanja prema roditeljima koji obavljaju samostalnu djelatnost. Naime, dosadašnja su zakonska rješenja često dovodila u nepovoljniji položaj upravo roditelje koji obavljaju samostalnu djelatnost. Oni nisu mogli ostvarivati neka od prava koja su mo-

<sup>1</sup> U tu su svrhu 2007. godine donesene i izmjene Zakona o doplatku za djecu (Narodne novine, br. 94/01, 138/06 i 107/07) kojima se, između ostaloga, građani država članica europskog ekonomskog prostora izjednačavaju s građanima Republike Hrvatske prilikom ostvarivanja prava na dječji doplatok.

gli roditelji u radnom odnosu zasnovanom sukladno propisima o radu (npr. pravo na posvojiteljski dopust ukoliko je dijete u trenutku posvojenja starije od jedne odnosno tri godine, pravo na produljenje dodatnog roditeljnog dopusta uslijed očeva korištenja, pravo na dopust za njegu djeteta odnosno na skraćeno radno vrijeme do sedme godine života djeteta...), što više nije slučaj.

Novim se propisom sadržajno mijenjaju neka od postojećih prava, pa se tako obvezni roditeljni dopust za majke u trajanju od 28 dana prije očekivanog poroda do 6 mjeseci starosti djeteta (iznimno kraće, odnosno do 42 dana poslije poroda) novim odredbama propisuje u kraćem trajanju od 28 dana prije očekivanog poroda do 42 dana poslije poroda, nakon čega roditeljni dopust do šest mjeseci starosti djeteta može koristiti jedan od roditelja. Uz opravdanu terminološku promjenu kojom se roditeljni dopust od šest mjeseci do jedne odnosno tri godine života djeteta naziva roditeljskim dopustom (u trajanju od šest odnosno trideset mjeseci), zakonske su odredbe u tom dijelu nadalje usklađene i sa zahtjevima Direktive o roditeljskom dopustu. Direktivom se zaposlenoj majci i ocu jamči osobno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje tri mjeseca koji se može iskoristiti do osme godine života djeteta, uz propisanu načelnu neprenosivost prava s jednog na drugog roditelja. Tako je novina da je roditeljski dopust osobno pravo oba roditelja te ga oni u pravilu koriste u jednakom dijelu pojedinačno, istodobno ili naizmjenično sukladno dogovoru, osim u iznimnim situacijama kada pravo uz pisanu izjavu drugog roditelja o odricanju od prava koristi samo jedan roditelj. Naknada plaće za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust nije više određena u apsolutnom iznosu, što je ranije bio slučaj. Naknada tijekom prvih šest mjeseci korištenja prava iznosi 100% osnovice za određivanje naknade plaće, uz gornji limit od 80%, odnosno po isteku šest mjeseci roditeljskog dopusta 50%

proračunske osnovice, što je i dalje jednako postojećem iznosu novčanih naknada.

Novina je i mogućnost nešto fleksibilnijeg korištenja roditeljnih i roditeljskih dopusta. Rodiljni se dopust po isteku obveznog roditeljnog dopusta može koristiti kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, najduže do devet mjeseci starosti djeteta. Nakon toga, propisana je mogućnost korištenja prava na roditeljski dopust u cijelosti ili u dijelovima do navršene osme godine života djeteta, uz mogućnost njegova korištenja u punom opsegu ili kao prava na rad s polovicom punog radnog vremena u dvostrukom trajanju. Ukoliko se dopust koristi u dijelovima, može se koristiti najviše dva puta godišnje, uz najmanje razdoblje korištenja od trideset dana u jednom obroku. Pri tome je, što ranije nije bio slučaj, dana mogućnost poslodavcima da odgode korištenje roditeljskog dopusta do maksimalno trideset dana.

U manjem su opsegu izmijenjene i odredbe koje se odnose na zaštitu zaposlenih trudnica i majki koje doje dijete. Novim se odredbama mijenja iznos naknade plaće koja se ostvaruje tijekom korištenja prava na stanku za dojenje djeteta. Ranija osnovica za obračun naknade plaće u iznosu od 1 663,00 kune zamijenjena je iznosom od 100% proračunske osnovice. Odredbe o tzv. dopustu zaposlene trudnice i majke koja doji dijete sada se primjenjuju na sve poslodavce. Naime, ranije su pravo na dopust uz naknadu plaće imale samo trudnice te majke koje doje dijete zaposlene na poslovima štetnima za njihovo zdravlje u tvrtci s pet ili manje zaposlenih, ukoliko im poslodavac nije osigurao premještaj. Sada takvo rješenje postoji za sve trudnice i majke koje doje dijete, neovisno o veličini tvrtke, s time da se i obveza isplate naknade plaće prenosi na teret poslodavca (ranije se naknada isplaćivala iz sredstava državnog proračuna). Isto tako, naknada plaće koja iznosi 1 663,00 kune za rad u punom radnom vremenu uvećana je, te je sukladno novim

odredbama jednaka visini pripadajuće plaće korisnice prava.

Prava roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust za njegu djeteta ili na rad u skraćenom radnom vremenom mogu se koristiti godinu dana duže, odnosno do 8. godine života djeteta. Nadležnost se u tom dijelu prenosi s ministarstva nadležnog za socijalnu skrb na ministarstvo nadležno za obitelji, a provedba s centara za socijalnu skrb na Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje čime oni postaju jedinstvenim tijelima nadležnima za nadzor i provedbu prava na roditeljnu i roditeljske dopuste.

Unutar druge dvije skupine prava najvidljivije su terminološke izmjene, uz uvođenje mogućnosti prijenosa prava na oca djeteta te prekidanja i ponovne uspostave korištenja prava radi zaposlenja. Izmjenama je ranije isključivo pravo nezaposlenih majki i majki na redovnom školovanju na roditeljnu dopust do jedne odnosno tri godine života djeteta prevedeno u nova prava, koja se sadržajno ne razlikuju. Tako **roditelji korisnici drugog dohotka, roditelji poljoprivrednici te nezaposleni roditelji** imaju pravo na roditeljnu (od rođenja do šest mjeseci starosti djeteta) odnosno roditeljsku počtu od rada (u trajanju od šest odnosno trideset mjeseci), a **roditelji izvan sustava rada** pravo na novčanu pomoć tijekom roditeljne (od rođenja do šest mjeseci starosti djeteta) odnosno roditeljske brige (u trajanju od šest odnosno trideset mjeseci) o novorođenom djetetu. Novina je da se navedena prava nakon 42 dana od dana rođenja djeteta mogu prenijeti i na oca djeteta ukoliko se majka zaposli, uz uvjet da je otac u istom radnom statusu kao i majka. Isto tako, korištenje se prava radi zaposlenja može prekinuti, a preostali dio neiskorištenog prava ponovno ostvariti nakon prestanka zaposlenja pod uvjetom da je radni odnos trajao minimalno tri mjeseca, a pravo nije bilo preneseno na drugog roditelja. Naknada odnosno novčana pomoć vezala se uz 50% proračunske osnovice i

u apsolutnom je iznosu, do eventualnog povećanja osnovice, ostala ista.

Važno je istaknuti da se novim zakonom **posvojitelji** prilikom ostvarivanju prava izjednačavaju s biološkim roditeljima, bez obzira na radnopravni status. Naime, postojeće rješenje nije omogućavalo korištenje prava na posvojiteljski dopust samozaposlenim roditeljima ukoliko bi posvojili dijete starije od jedne odnosno tri godine (do kada su mogli ostvarivati pravo na roditeljnu dopust) i mlađe od dvanaest godina, a što je bilo omogućeno roditeljima zaposlenima sukladno propisima o radu. Isto tako, nisu postojale niti zakonske pretpostavke za stjecanje prava na posvojiteljski dopust osoba korisnika drugog dohotka, poljoprivrednika, nezaposlenih osoba te osoba izvan sustava rada.

Novim se odredbama za zaposlene i samozaposlene roditelje uvodi pravo na posvojiteljski dopust, za roditelje korisnike drugog dohotka, roditelje poljoprivrednike te nezaposlene roditelje pravo na posvojiteljsku počtu od rada, a za roditelje izvan sustava rada pravo na posvojiteljsku brigu o djetetu. Dok se ranije pravo na posvojiteljski dopust moglo koristiti u trajanju od 270 dana do 12. godine starosti djeteta, novo rješenje predviđa mogućnost korištenja dopusta do 18. godine djetetova života, dok je njegovo trajanje uvjetovano radnopravnim statusom korisnika i životnom dobi posvojenika.

Zaposleni i samozaposleni posvojitelji mogu ostvariti pravo na posvojiteljski dopust u trajanju od šest (do 3. godine života posvojenika), pet (3-5 godina posvojenika) ili četiri mjeseca (5-18 godina posvojenika). Po isteku prava na posvojiteljski dopust posvojitelji mogu koristiti pravo na roditeljski dopust do osme godine starosti djeteta pod jednakim uvjetima kao i biološki roditelji, s time da se trajanje prava, ukoliko je posvojeno dijete starije od tri godine, smanjuje za 30 dana za svaku navršenu godinu dje-

ta. S druge strane, posvojitelji korisnici drugog dohotka, posvojitelji poljoprivrednici te nezaposleni posvojitelji imaju pravo na posvojiteljsku poštedu od rada, a posvojitelji izvan sustava rada na posvojiteljsku brigu o djetetu u trajanju od dvanaest (do 3. godine života posvojenika), devet (3-5 godina posvojenika), šest (5-8 godina posvojenika) ili četiri mjeseca (8-18 godina posvojenika), bez mogućnosti ostvarivanja prava na roditeljski dopust.

U Zakon je uvršteno i pravo na **jednokratnu potporu za novorođeno dijete** koje zamjenjuje postojeće pravo na pomoć za opremu novorođenog djeteta uređeno provedbenim propisom, uz nešto izmijenjene uvjete ostvarivanja prava. Novo rješenje kao uvjet za ostvarivanje prava postavlja i obvezu prebivališta odnosno stalnog boravka korisnika prava u Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje dvanaest mjeseci za sve korisnike izuzev roditelja izvan sustava rada za koje ta obveza iznosi minimalno pet godina. Roditelji posvojenog djeteta pravo na jednokratnu potporu za novorođeno dijete sada mogu ostvariti do treće godine života djeteta, dok je ranije to bilo moguće samo do prve godine života djeteta. Iznos prava vezan je uz 70% proračunske osnovice, što je u apsolutnom iznosu, do eventualnog povećanja osnovice, jednako postojećem iznosu.

Najveća je novost zakonskih odredbi izjednačavanje prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja, omogućavanje fleksibilnijeg korištenja dopusta te širenje kruga korisnika prava na posvojiteljski dopust. Iako je zakonodavac nekoliko puta naglasio kako novim odredbama prije svega želi povećati odgovornost oba roditelja, odnosno potaknuti aktivnije sudjelovanje očeva u odgoju djece, upitna je njihova uspješnost, tim više što se ne uvodi isključivo pravo na očev dopust. Naime, mogućnost oca da koristi dio dopusta postojala je i do sada, ali koristilo ju je tek oko 1% očeva. Osvrnemo li se na iskustva drugih europskih

zemalja koja u pravilu pokazuju da očevi rijetko koriste pravo na roditeljski dopust, dok očev dopust u pravilu koriste ukoliko je dobro plaćen (Moss, 2008.), možemo vidjeti da će neobvezujuće odredbe te limitiranje naknade plaće tijekom korištenja prava na roditeljski dopust s iznosom od 80% proračunske osnovice teško polučiti željene rezultate.

## LITERATURA

- Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, *Official Journal*, L 359 December 1986.
- Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 concerning the implementation of measures to encourage improvements in the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth and women who are breastfeeding, *Official Journal*, L 348 November 1992.
- Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, *Official Journal*, L 145 June 1996.
- Council Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, *Official Journal*, L 149 July 1971.
- Council Regulation (EEC) No 574/72 of 21 March 1972 fixing the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community, *Official Journal*, L 323 December 1996.
- Moss, P. (2008). Making parental leave parental: An overview of policies to increase fathers' use of leave. In P. Moss & M. Korintus (Ed.), *International Review of Leave Policies and related research 2008* (pp. 79-84). London: BERR.
- Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti (2008). *Prijedlog Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama s konačnim prijedlogom zakona*. Posjećeno 28. 8. 2008. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora: [www.sabor.hr](http://www.sabor.hr)
- Zakon o doplatku za djecu. *Narodne novine*, br. 94/2001, 138/2006, 107/2007.

Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju. *Narodne novine*, br. 85/2006, 105/2006, 118/2006, 77/2007, 111/2007, 35/2008.

Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 137/2004.

Zakon o roditeljskom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki. *Narodne novine*, br. 24/1996, 109/1997, 82/2001 i 30/2004.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 85/2008.

Ivana Dobrotić

doi: 10.3935/rsp.v15i3.812

## O ANTIDISKRIMINACIJSKOM ZAKONODAVSTVU

### Zakon o ravnopravnosti spolova

Sporazumom o stabilizaciji i pridruženju Hrvatska se obvezala uskladiti zakonodavstvo s europskim standardima na području jednakosti i suzbijanja diskriminacije, ponajprije u nacionalno zakonodavstvo ugraditi zakonodavne odredbe EU-a kojima se uređuje pitanje ravnopravnosti žena i muškaraca. Potreba usklađivanja u tom dijelu znači prihvaćanje odredbi sadržanih u direktivama kojima se propisuje jednakost plaća (Council Directive 75/117), ravnopravnost u pitanjima socijalne sigurnosti (Council Directive 79/7), ravnopravnost zaposlenih osoba (Council Directive 86/613), zaštita zdravlja i sigurnosti trudnih radnica (Council Directive 92/85), roditeljski dopust (Council Directive 96/34), profesionalno socijalno osiguranje (Council Directive 96/97), obveza dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola (Council Directive 97/80), mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, napredovanja

i radni uvjeti (Directive 2002/73) te mogućnost isporuke roba i pružanja usluga (Council Directive 2004/113).

Kako je prvi **Zakon o ravnopravnosti spolova** (Narodne novine, br. 116/03) iz srpnja 2003. godine, koji je djelomično preuzeo spomenute obveze, ukinut odlukom Ustavnog suda Republike Hrvatske od 16. siječnja 2008. godine te time prestao važiti 15. srpnja 2008. godine, bilo je potrebno donijeti novi propis. Novousvojeni Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 82/08) donesen je 15. srpnja 2008. godine, kada je stupio i na snagu. Kako je Ustavni sud prvi zakon ukinuo zbog neustavnosti njegova donošenja<sup>1</sup> te nije ulazio u sadržaj odredbi, one su uglavnom ostale neizmijenjene uz manja dodatna usklađenja s pravnom stečevinom EU-a i određena nomotehnička poboljšanja.

Novina je, u odnosu na stari zakon, da se u zakonski tekst ugrađuju odredbe direktive kojom se uređuje ravnopravnost spolova na području isporuke roba, pružanja i pristupa uslugama. Direktiva nastala kao dopuna direktivama kojima se uređuje ravnopravnost spolova na području zapošljavanja i socijalne sigurnosti, propisuje zabranu diskriminacije na temelju spola prilikom pružanja i pristupa uslugama dostupnima javnosti (npr. iznajmljivanje i unajmljivanje svih vrsta stambenih prostora, pristup bankarskim uslugama, uslugama osiguranja te drugim financijskim uslugama i slično).

Nadalje, dopunjene su odredbe koje se odnose na primjenu načela ravnopravnosti spolova u području zapošljavanja i rada, obrazovanja, djelovanja političkih stranaka i prikupljanja statističkih podataka. Tako se u dijelu zakona kojim se propisuje zabrana diskriminacije na području zapošljavanja uvodi nova obveza sukladno kojoj se pri-

<sup>1</sup> Naime, prilikom donošenja zakona zakonodavac nije uvažio činjenicu da se radi o organskom zakonu kojim se razrađuju Ustavom zajamčena ljudska prava i temeljne slobode i da je za njegovo donošenje potrebna većina glasova svih zastupnika, te ga je donio jednim glasom manje.