



OSTVARIVANJE PRAVA NA RODITELJSKI DOPUST – KOMPARACIJA POZITIVNIH PROPISA U REPUBLICI HRVATSKOJ I BOSNI I HERCEGOVINI SA DIREKTIVOM EVROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA 2019/1158

UDK: 349.2-055.1:341.645(487.5)(497.6)
Izvorni naučni rad

DOI: 10.51558/2712-1178.2024.10.2.93

Dr. sc. Boris Krešić, vanr. prof.
Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli
e-mail: boris.kresic@untz.ba

SAŽETAK

Cilj politika za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života jeste da žene i muškarci imaju jednake obaveze i odgovornosti u pogledu vršenja roditeljskog staranja. Cilj je propitivati i na kraju eliminirati dominantne rodne stereotipe podjednako dijeleći obveze roditeljskog staranja između žena i muškaraca. Većina članica Evropske Unije u svojim zakonodavstvima su normirali u nekom obliku mogućnost korištenja očinskog i/ili roditeljskog dopusta. Međutim, oblik dopusta znatno se razlikuje od države do države u smislu dužine trajanja, novčane naknade i primjenjuje li se dopust za pojedinog roditelja ili se primjenjuje na porodicu kao cjelinu.

U ovom radu fokus istraživanja je stavljen na analizu rješenja o očinskom/roditeljskom dopustu koje predviđa Direktiva o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158 usvojena je 20. juna 2019. godine. Analiza obuhvata minimalna prava propisana navedenom direktivom.

Pored analize rješenja sadržanih u Direktivi o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158 u radu se analiziraju zakonska rješenja u pogledu korištenja očinskog/roditeljskog dopusta u Republici Hrvatskoj, kao zemlji članici

*Evropske unije, i Bosni i Hercegovini kao zemlji koja nije članica Evropske unije.*¹

Ključne riječi: očinski dopust, roditeljski dopust, Evropska unija

UVOD

Opravdanje za normiranje roditeljskog dopusta za očeve je da djeca, majke, očevi, porodica i poslodavci imaju koristi od toga, odnosno da djeca mogu provoditi više vremena sa svojim ocem, što poboljšava razvoj djece i kognitivno i emocionalno, te je dobro za fizičko zdravlje djece.² Majke imaju koristi od očinskog/roditeljskog dopusta tako što dobijaju priznanja na tržištu rada, štoviše, poslodavci doživljavaju povećanje produktivnosti na radnom mjestu i dolazi do smanjenja fluktuacije osoblja.³ I na kraju porodica ima koristi od očinskog/roditeljskog dopusta tako što povećava mogućnosti usklađivanjem poslovnih životnih i porodičnih obveza na rodno ravnopravnoj razini.

Pionirski koraci u ostvarivanju prava na roditeljski dopust imala je Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o provedbi revidiranoga Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu.⁴ Ovom se Direktivom radnicima davalo pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca po osnovu rođenja ili usvojenja djeteta, pri čemu najmanje jedan mjesec roditeljskoga dopusta mora biti neprenosiv. Direktivom se nije propisivala obveza u pogledu isplate plaće za vrijeme roditeljskoga dopusta, već se državama članicama ili socijalnim partnerima prepuštalo određivanje detaljnih pravila i uvjeta za taj dopust. Nisu bile propisane ni posebne odredbe o pravu oca djeteta na očinski dopust. Iz ovih razloga primjena Direktive nije

1 Ovaj rad predstavlja rezultat istraživanja sprovedenog u okviru COST action CA21150, "Parental Leave Policies and Social Sustainability (Sustainability@Leave)".

2 Stewart, Katherine and Barbara Janta, Paternity And Parental Leave Policies Across The European Union: Assessment Of Current Provision, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en> (pristupljeno 09.01.2024. godine)

3 Ibid.

4 http://publications.europa.eu/resource/cellar/52d95d98-38d1-49dd-81a4-424f7a166a4d.0006.02/DOC_1



doprinijela povećanju broja očeva koji koriste pravo na roditeljski dopust, što su sve razlozi da je Europska komisija 2017. prihvatila prijedlog nove Direktive o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja.

Direktiva o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158 usvojena je 20. juna 2019. i njome se ukida Direktiva Vijeća 2010/18/ EU (u roku od tri godine od stupanja na snagu nove Direktive).⁵ Ključni koncept pojma „ravnoteže između poslovnog i privatnog života“ proizlazi iz diskursa rodne ravnopravnosti i ključnog koncepta jednakosti. Dobra ravnoteža između poslovnog i privatnog života je, na primjer, roditelj koji može uravnotežiti profesionalni život i privatni život bez ugrožavanja, tako da jedan od njih negativno utiče na drugi. S jedne strane, povećanje radnog vremena i zgusnuti raspored rada ne smiju komplicirati porodične obveze koje roditelj ima. S druge strane, povećanje obveza u pogledu staranja o djeci ne smije imati nepovoljan učinak na zapošljavanje roditelja

Direktivom se zaposlenoj majci i ocu garantuje lično pravo na roditeljski dopust u određenom trajanju 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 lično pravo oba roditelja te ga oni u pravilu koriste u jednakom dijelu pojedinačno, istodobno ili naizmjenično shodno dogovoru, osim u iznimnim situacijama kada pravo uz pisanu izjavu drugog roditelja o odricanju od prava koristi samo jedan roditelj. U članu 3 stav 1 tačka a i b Direktive daje se definicija očinskog dopusta i roditeljskog dopusta. Prema direktivi „očinski dopust“ znači dopust oca ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentnog drugog roditelja, s posla povodom rođenja djeteta radi pružanja skrbi, a „roditeljski dopust“ znači dopust roditelja s posla na temelju rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu”. Neovisno o zahtjevu ocjenjivanja bi li se uvjeti pristupa i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta trebali prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama, države članice potiču se da ocijene bi li se uvjeti pristupa i detaljne mogućnosti ostvarivanja prava na očinski dopust, dopust za skrbnike i fleksibilne radne uvjete trebali prilagoditi posebnim potrebama, primjerice potrebama samohranih roditelja, roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom, roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću ili roditelja u posebnim okolnostima, kao što su one

5 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>

povezane s višestrukim porođajima i prijevremenim porođajima.⁶ Direktiva u članu 4. predviđa pravo na očinski dopust s povlasticom jednakom onoj koja je predviđena porodiljskim dopustom (u skladu s člankom 11. Direktive 92/85/EEZ). Ovo pravo mogu koristiti i očevi i drugi jednaki roditelji ako ih priznaje nacionalno zakonodavstvo i bez obzira na bračni ili porodični status. Dakle, ovo ostavlja mogućnost izjednačavanja drugih roditelja, uključujući i roditelje iz istospolnih zajednica, u pogledu prava na očinski dopust, što je značajna novost u odnosu na prethodno usvojenu Direktivu 2010/18 – o roditeljskom dopustu.⁷

Cilj je Direktive da se potaknu sve države članice Evropske unije da udovolje potrebama koje bi mogle imati i alternativne porodice. Međutim, kada se Direktivom pokušavaju riješiti rodne nejednakosti u pogledu olakšavanja roditeljskog staranja između žena i muškaraca, Direktivom se rješavaju pitanja između majki i očeva. Direktivom 2019/1158 majka i otac prikazani su kao osobe različitoga spola, te unatoč pokušaju Direktive da prizna i alternativne porodice i njihove potrebe, nuklearna porodica ipak postaje dominantna u Direktivi.

Pravo na očinski dopust može se koristiti tokom razdoblja od rođenja djeteta u trajanju od 10 dana, a ostvarivanje tog prava nije uvjetovano prethodnim trajanjem zaposlenja⁸, ali Direktiva u članu 8. stav 3. ostavlja mogućnost da plaćanje očinskoga dopusta bude uvjetovano prethodnim trajanjem zaposlenja do šest mjeseci prije rođenja djeteta. Osim toga, države članice imaju mogućnost izbora – na nacionalnoj razini, da odluče hoće li fleksibilnije urediti korištenje očinskoga dopusta – jedan dio prije, a jedan nakon rođenja djeteta. Svaka država članica je obavezna dopustiti 10 dana očinskog dopusta bez obzira na trajanje radnog odnosa ali pitanje da li će se tih deset dana platiti ili ne ostavljeno je na volju državama članicama.

Značajnu novost predstavljaju rješenja koja se odnose na roditeljski dopust, a koja su sadržana u članu 5. Direktive. Roditeljski dopust uređen je kao pojedinačno pravo svakoga radnika na četiri mjeseca roditeljskoga dopusta,

6 Tačka 37. Direktive o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158

7 Simović-Zvicer V., *Pravo oca na roditeljski i očinski dopust u zemljama EU*, Revija za socijalnu politiku (Zagreb), god. 29, br. 1, 2022, str. 51-68

8 Član 4. stav 1. Direktiva o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158.



od čega se dva mjeseca ne mogu prenijeti na roditelje i oni se plaćaju. Države članice određuju razinu plaćanja i dob djeteta – do osme godine, ali tako da svaki roditelj može učinkovito ina jednakoj osnovi ostvarivati svoje pravo na roditeljski dopust. Novost je i uvođenje prava na fleksibilno korištenje dopusta (npr. mogućnost rada na daljinu, uzimanje višestrukog odmora ili rada sa skraćenim radnim vremenom).⁹

Uprkos brojnim pokušajima Evropske unije u državama članicama gdje se nacionalno parvo razlikuje od politika koje provodi Evropska unija postoji otpor u provođenju istih. Tradicionalno i kulturno određenje porodice i uloge žene u društvu predstavljaju jednu od najtežih prepreka u uspjehu Direktive 2019/1158. Heterogenost u kulturnim vrijednostima prisutna je u svim zemljama Evrope, tako svaka članica ima različitu zakonsku definiciju porodice. Takođe svaka država članica uređuje na poseban način posebne kriterije koje roditelji moraju ispuniti kako bi imali parvo na korištenje roditeljskog dopusta. Budući da ne postoji jedinstvena definicija porodice sa sve države članice, niti postoji unificirana definicija roditeljstva, postoji Velika mogućnosti da određeni građani budu onemogućeni u korištenju prava na roditeljsko odsustvo.¹⁰

1. OČINSKI I RODITELJSKI DOPUST U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pitanje roditeljskih i roditeljskih potpora u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama.¹¹ Roditeljne i roditeljske potpore ostvaruju majka i otac djeteta i druge osobe koje na temelju odluke nadležnog tijela ostvaruju roditeljsku skrb, posvojitelj djeteta, skrbnik, udomitelj ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela

9 Simović-Zvicer V., *Pravo oca na roditeljski i očinski dopust u zemljama EU*, str. 55.

10 Vidi šire: The European Institute for Gender Equality (2020). *Eligibility for parental leave in EU Member States*, Luxembourg, LU: Publications Office of the European Union. Pristupljeno stranici dana 20.12.2023. godine: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states>

11 Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj 152/22. – u daljnjem tekstu: ZRRP).

povjereno na svakodnevnu skrb, pod uslovima i na način utvrđen ZRRP-om.¹² U ZRRP zaposlene i samozaposlene osobe imaju na raspolaganju veći broj prava pa se tako ona dijele na:

- a) *prava po osnovu rođenja djeteta (rodiljni, očinski i roditeljski dopust, stanka za dojenje i mirovanje radnog odnosa odnosno djelatnosti te dopust za slučaj smrti djeteta)*
- b) *prava po osnovu zdravstvenog stanja i teškoća u razvoju djeteta (rad s polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta te dopust ili rad s polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta s teškoćama u razvoju), i*
- c) *prava koja se ostvaruju na teret sredstava poslodavca.*

Zakon se primjenjuje pod jednakim uslovima na roditelje u bračnoj i vanbračnoj zajednici kao i na roditelje ili njima izjednačene osobe koje se brinu o djetetu, a koje se ne nalaze u bračnoj ili vanbračnoj zajednici.¹³ Zakonodavac u pogledu primjene zakona nije naveo osobe koje žive u istospolnim zajednicama života, te se isti ne primjenjuje na njih.

Zakonodavac očinski dopust definira kao dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege i podizanja tog djeteta.¹⁴ Zaposleni ili samozaposleni otac može koristiti očinski dopust u razdoblju od dana rođenja djeteta pa sve do šestog mjeseca djetetova života u trajanju, ovisno o broju rođene djece, od:

- a) *deset radnih dana za jedno dijete*
- b) *15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istovremenog rođenja više djece.*¹⁵

Zaposleni ili samozaposleni otac ovo pravo koristi u neprekinutom trajanju i pod uvjetom da u isto vrijeme i za isto dijete ne koristi jedno od prava iz sistema rodiljnih i roditeljskih potpora. Također, otac ovo pravo koristi neovisno o radnopravnom statusu majke i neovisno da li ona koristi rodiljni dopust. Pravo na očinski dopust je neprenosivo te ga isključivo koristi

12 Član 3. ZRRP RH.

13 Član 3. stav 4. ZRRP RH.

14 Član 7. stav 1. tačka 14. ZRRP RH.

15 Član 16. ZRRP RH.



zaposleni odnosno samozaposleni otac djeteta.¹⁶

Za vrijeme korištenja prava na očinski dopust naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima obaveznog zdravstvenog osiguranja (bez limita), a isplaćuje se na teret sredstava državnog budžeta.¹⁷ Zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust, obavezan je najmanje 15 dana prije dana očekivanog poroda, ako pravo namjerava koristiti od dana rođenja djeteta odnosno najmanje 15 dana prije namjere korištenja toga prava, pisano obavijestiti poslodavca o toj namjeri. Pritom, od poslodavca se ne traži izdavanje pisane saglasnosti te isti ne može prolongirati korištenje očinskog dopusta.

Pravo na roditeljski dopust je lično pravo svake zaposlene i samozaposlene majke te zaposlenog i samozaposlenog oca pod uslovom da je majka djeteta zaposlena ili samozaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta.¹⁸ Međutim, izuzetak od navedenog zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo na roditeljski dopust u slučaju da majka djeteta nije zaposlena ili samozaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta pod uslovom da nije koristila odnosno nije ispunjavala uslove za korištenje prava na vremenske i novčane potpore kao nezaposlena majka odnosno majka izvan sistema rada.¹⁹ Roditeljski dopust zaposleni i samozaposleni roditelji mogu koristiti pojedinačno, naizmjenično, ali i istodobno, odnosno o istom se mogu dogovarati.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj nakon navršenih šest mjeseci života djeteta ima pravo na roditeljski dopust, koji može koristiti do osme godine života djeteta. Pravo na roditeljski dopust je lično pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od osam (za prvo, i drugo rođeno dijete) odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete).²⁰ U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od četiri ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece), ako se dogovore drugačije, pravo na roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti koristi roditeljski dopust u trajanju od šest odnosno 28 mjeseci.²¹ Ovo znači da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja. Također je vidljivo i nastojanje zakonodavca da se oba roditelja što

16 Član 16. stav 4. ZRRP RH.

17 Član 32. stav 2. ZRRP RH.

18 Član 17. stav 3. ZRRP RH.

19 Član 17. stav 4. ZRRP RH.

20 Član 18. ZRRP RH.

21 Član 18. stav 4. ZRRP RH.

više uključe u skrb o djeci i korištenje roditeljskog dopusta. Kada su u skrb o djetetu uključena oba roditelja, dopust traje 2 mjeseca duže nego kada ga koristi samo jedan roditelj. Pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja, kako je već rečeno, u jednakom trajanju, odnosno svaki roditelj koristi po četiri mjeseca odnosno 15 mjeseci, ovisno za koje se dijete roditeljski dopust koristi, s time da je dva mjeseca neprenosivo. Navedeno je vidljivo u situaciji, kada samo jedan od roditelja koristi roditeljski dopust, onda isti traje šest mjeseci odnosno 28 mjeseci. U slučaju prijenosa prenosivoga dijela roditeljskog dopusta između roditelja, zahtjevu za priznavanjem prava na roditeljski dopust jednog roditelja obvezno se prilaže zajednička izjava o dogovorenom prijenosu dijela roditeljskog dopusta, vlastoručno potpisana od strane oba roditelja. Također, svaki prekid, kao i ponovno uspostavljanje prava na roditeljski dopust, mora biti za svaki zasebni slučaj prekida odnosno ponovnog uspostavljanja, kao i za svakog korisnika, popraćen provođenjem upravnog postupka i donošenjem rješenja.

Roditeljski dopust se može koristiti u cijelosti ili u njegovim dijelovima s time da se može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana.²² Također, u broj rođene djece, od kojeg zavisi dužina trajanja prava na roditeljski dopust, uračunavaju se i mrtvorodena i umrla djeca, posvojena djeca, maloljetna djeca kojima je korisnik određen za skrbnika, maloljetna djeca kojima korisnik kao udomitelj pruža uslugu smještaja kao i djeca koja su odlukom nadležnog tijela povjerena korisniku na svakodnevnu skrb.²³ Ako dijete za koje zaposlenim ili samozaposlenim roditeljima pripada pravo na roditeljski dopust roditeljima nije isto po redu rođenja, svaki zaposleni ili samozaposleni roditelj koristi roditeljski dopust u polovini njegovog propisanog trajanja prema redu rođenja djeteta.

Naknada plaće tokom roditeljskog dopusta u trajanju od prvih šest mjeseci odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće (100% od osnovice za naknadu plaće), ali ne može, za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno (995,45 EUR/7.500,13 kuna). Ovaj iznos može biti manji ako 100% od osnovice za naknadu plaće iznosi manje od toga iznosa, s tim da nikako ne može iznositi manje od 70% proračunske osnovice (309,01 EUR/2.328,20 kuna). U preostalom dijelu roditeljskog dopusta za blizance, treće i svako sljedeće dijete (nakon proteka tih prvih šest mjeseci ako ga koristi samo

22 Član 18. stav 4. ZRRP RH.

23 Član 7. stav 1. tačka 5. ZRRP RH.



jedan roditelj odnosno osam mjeseci roditeljskog dopusta ako ga koriste oba roditelja) naknada plaće iznosi 125% proračunske osnovice (551,80 EUR/4.157,50 kuna). Naknada plaće za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u polovini punog radnog vremena iznosi 110% proračunske osnovice (485,58 EUR/3,658,60 kuna).²⁴ U okviru odlučivanja o pravu na roditeljski dopust pazi se na ispunjenje uslova staža osiguranja, koji je opisan pod roditeljskim dopustom. Također, postoji i mogućnost korištenja ovoga prava kao prava na rad s polovicom punoga radnog vremena, pri čemu se trajanje neiskorištenog roditeljskog dopusta udvostručuje.²⁵

Zaposleni roditelj koji namjerava započeti korištenje prava na roditeljski dopust, a koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljskog dopusta ili koji u tijeku korištenja prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora namjerava mijenjati način korištenja prava, obavezan je najmanje 30 dana prije početka korištenja roditeljskog dopusta odnosno nastanka promjene ili prije ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga pripadajućeg prava pisano obavijestiti svog poslodavca o toj namjeri. Na pisanu obavijest poslodavac je obavezan u roku od osam dana od dana zaprimanja obavijesti izdati pisanu suglasnost o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, a koju zaposleni roditelj prilaže uz zahtjev za rješavanje o pripadajućem pravu. Ako poslodavac ne postupi u skladu s navedenim i ne izda pisanu suglasnost, HZZO će zaposlenom roditelju donijeti rješenje kojim mu priznaje pravo s odgodom početka korištenja od 30 dana u odnosu na dan koji je zaposleni roditelj naznačio u obavijesti poslodavcu.

Na osnovu analize ZRRP u RH možemo konstatovati da je hrvatski zakonodavac u svoje nacionalno zakonodavstvo u potpunosti ispoštovao rješenja iz Direktive 2019/1158. Čak šta više zakonodavac je otišao i korak dalje u pogledu plaćanja za odsustvo pa su tako i očinski i roditeljski dopust plaćeni.

24 Navedeni iznosi su preuzeti sa službene stranice Hrvatskog zavoda zdravstvenog osiguranja, <https://hzzo.hr/roditeljske-i-rodiljske-potpore> (Pristupljeno: 20.12.2023. godine).

25 Ibid.

2. OČINSKI I RODITELJSKI DOPUST U BOSNI I HERCEGOVINI

Pitanje prava iz radnog odnosa u Bosni i Hercegovini uređeno je na entitetskom nivou. Zapravo u Bosni i Hercegovini postoje tri zakona o radu: Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine²⁶, Zakon o radu Republike Srpske²⁷ i Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.²⁸

Ni jedan od navedenih zakona ne poznaje termin „očinsko odsustvo“, ali ipak sadrže odredbu prema kojoj radnik ima pravo na plaćeno odsustvo povodom rođenja djeteta. Zakon o radu Republike Srpske normira da radnik ima pravo da uz naknadu plate odsustvuje s posla u sljedećim slučajevima: stupanja u brak, rođenja djeteta, dobrovoljnog davanja krvi, teže bolesti ili smrti člana porodice i u drugim slučajevima određenim opštim aktom i ugovorom o radu.²⁹ Utvrđuje se da plaćeno odsustvo ne može biti duže od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim u slučaju smrti člana porodice, ukoliko se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu ne odredi drugačije, te da radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova. Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima. Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovama, potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo. Zakoni o radu FBiH i Brčko distrikta BiH sadrže odredbu koja se odnosi na pravo na plaćeno odsustvo: Zakon o radu FBiH, a Brčko distrikt BiH, utvrđuju pravo na plaćeno odsustvo u slučaju porođaja supruge (FBiH), odnosno rođenja djeteta (Brčko distrikt BiH).³⁰ Kolektivnim ugovorima određena je dužina trajanja ovog prava.

26 Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine – ZOR FBiH ("Sl. novine FBiH", br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022).

27 Zakon o radu Republike Srpske – ZOR RS ("Sl. glasnik RS", br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US, 119/2021 i 112/2023)

28 Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine - ZOR BD ("Sl. glasnik Brčko distrikta BiH", br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022).

29 Član 89. ZOR RS.

30 Član 53. ZOR FbiH i Član 68. ZOR BD.



Ni jednim od navedenih zakona o radu u Bosni i Hercegovini nije utvrđeno neprenosivo, individualno pravo drugog roditelja na korišćenje roditeljskog odsustva. Naglasak posebno treba staviti na neprenosivo i individualno pravo. Zakon o radu Republike Srpske normira da, za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno, te da se roditelji djeteta mogu sporazumjeti da ovo odsustvo nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi zaposleni otac djeteta.³¹ U skladu sa navedenom odredbom radi se o sporazumu roditelja, što znači da otac svoje pravo izvodi iz prava majke na porodiljsko odsustvo. Drugim riječima, ako se majka ne saglasi onda otac nema mogućnosti korištenja „očinskog“ dopusta. Nadalje zakon normira da, ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga njeguje (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest, doškolovavanje, specijalizacija i edukacija, priprema za zapošljavanje i dr.), pravo na odsustvo ima zaposleni otac ili usvojlac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta. Ovo pravo otac djeteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.³² U Republici Srpskoj (u daljem tekstu: RS) postoji još i pravo na dodatno porodiljsko odsustvo, odnosno žene koje rode blizance ili treće i svako naredno dijete imaju pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 18 mjeseci ukupno.³³ Kao što može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, ženi – radnici je pozitivnim radnim zakonodavstvom data i mogućnost da, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, a u RS i na sopstveni zahtjev, otpočne porodiljsko odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma poroda. Dužina trajanja porodiljskog odsustva u entitetskim zakonima o radu stalno je varirala, ali je uvijek bila prisutna tendencija stalnog povećavanja, tj. povoljnijeg trajanja za ženu – zaposlenicu³⁴, što je posljedica inkorporacije međunarodnih standarda u nacionalno zakonodavstvo.³⁵

31 Član 107. ZOR RS.

32 Član 109. ZOR RS.

33 Čl. 107. st. 1 ZOR RS.

34 Trajanje porodiljskog odsustva kretalo se od 105 dana neprekidno, zatim 270 dana neprekidno pa do jedne godine neprekidnog odsustva. Sead Dedić i Jasminka Gradašćević-Sijerčić, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2005, 280.

35 U skladu sa međunarodnim standardima utvrđenih konvencijama Međunarodne organizacije rada, trajanje

Sličnu odredbu sadrži i Zakon o radu Brčko distrikta BiH koji normira da nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.³⁶ ZOR FBiH propisao da žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda, dok ZOR RS navodi da žena na sopstveni zahtjev može otpočeti s radom i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što istekne 60 dana od dana poroda.³⁷ Za razliku od ranijeg zakonskog rješenja novim ZOR FBiH je uređeno pitanje korištenja porodiljskog odsustva od strane radnika - oca djeteta, i to nakon 42 dana poslije rođenja djeteta uz ispunjenje uslova o postojanju sporazuma između roditelja.³⁸ Također, otac djeteta, kao i usvojlac, te lice kome je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, imaju pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porodiljsko odsustvo. Oba zakona normiraju da otac djeteta može koristiti pravo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.³⁹

Iz analize Zakona o radu u Bosni i Hercegovini vidljivo je da otac djeteta može koristiti odsustvo umjesto majke nakon 60 danau Republici Srpskoj, odnosno 42 dana u Federaciji Bosne i Hercegovine I Brčko distriktu, od rođenja djeteta. To znači da roditelji ne mogu koristiti odsustvo istovremeno niti otac može koristiti porodiljsko odsustvo u toku prva dva mjeseca po rođenju djeteta. Porodiljsko odsustvo je trenutno u sva tri zakona i u sadržinskom smislu konceptualizirano suprotno relevantnim standardima, jer njegova definicija ukazuje na to da se u suštini radi o pravu čiji su titulari prioriteto

porodiljskog odsustva vezuje se za najmanje 14 sedmica, s tim da se dio porođajnog odsustva koji se koristi prije porođaja produžava za vrijeme između pretpostavljenog i stvarnog datuma porođaja, bez skraćivanja obaveznog dijela odsustva koji se koristi poslije poroda. Čl. 4. Konvencije o zaštiti materinstva (K 183), 2000.

36 Član 79. stav 4. ZOR BD.

37 Čl. 62. st. 3 ZOR FBiH i čl. 108. st.1 ZOR RS.

38 Za razliku od Federacije BiH u Republici Srpskoj ovakvo zakonsko rješenje je već bilo uređeno članom 79. st. 3 starog ZOR RS, dok je novim ZOR RS ovo pitanje uređeno u članu 109. st. 1 ZOR RS.

39 O zaštiti majčinstva vidi šire u: Krešić, B., Šehrić, E., *Zaštita majčinstva u novom radnom zakonodavstvu Federacije Bosne i Hercegovine*, Srpska pravna misao, broj: 50, 2017, str. 37-61.



žene - majke (percipirano kao pravilo), koje, u slučaju sporazuma roditelja, može (posmatrano kao iznimka) biti preneseno i na oca djeteta.

U zakonima o radu u Bosni i Hercegovini neophodno je izdvojiti posebno pravo na očinsko odsustvo, kao kratkog i neprenosivog perioda odsustva oca, i to u trajanju od 10 dana, tj. dvije radne sedmice, u skladu sa Direktivom Evropskog parlamenta i Vijeća Evrope 2019/1158. Na taj način bi očevi, neovisno o njihovom pravu da u dogovoru s majkom u kasnijem periodu iskoriste dio roditeljskog odsustva, imali mogućnost na odsustvo odmah po porodu žene (paralelno s njenim korištenjem odsustva rezervisanog samo za majke u trajanju od 42, tj. 60 dana), u periodu u kojem su joj često i najpotrebniji, i u ključnom trenutku u kojem se postavljaju bitni temelji za reorganizaciju podjele obaveza oko domaćinstva i djece.

U pogledu roditeljskog odsustva potrebno je u zakonima o radu zamijeniti termin "porodiljsko odsustvo" terminom "roditeljsko odsustvo" i ovaj period definisati kao pravo oba roditelja na odsustvo za vrijeme njege djeteta u skladu s njihovim sporazumom, od kojeg perioda je za ženu rezervisano obavezno korištenje prva 42, tj. 60 dana po rođenju djeteta i eventualni period za vrijeme trudnoće. Potrebno je u zakonima o radu Bosne i Hercegovine normirati da roditelji međusobno podijele korištenje roditeljskog odsustva. Nadalje, u cilju promoviranja fleksibilnih rješenja potrebno je omogućiti da svaki roditelj ima pravo zahtijevati korištenje roditeljskog odsustva u cijelosti ili u više dijelova od jednog perioda, uz eventualno ograničenje da, ukoliko se koristi u dijelovima, roditeljsko odsustvo može da se koristi najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana, kako je to normirano u Republici Hrvatskoj. Neprenosivost dijela roditeljskog odsustva Potrebno je predvidjeti da se u odgovoru na korištenje odsustva i od strane oca u trajanju od minimalno dva mjeseca tim roditeljima (i djeci) pruži beneficija produženja roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca. Kako bi se osiguralo da u tom periodu otac djeteta zaista preuzme ulogu primarnog nosioca odgovornosti oko djeteta, ovo pravo bi se moralo koristiti odvojeno, ne istovremeno. Ukoliko očevi ne bi koristili ta dva mjeseca (ili pak duži period roditeljskog odsustva), taj dio roditeljskog odsustva bi propao, tj. ne bi se mogao prenijeti na majku.

ZAKLJUČAK

Direktiva (EU) 2019/1158 EU parlamenta i Vijeća od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU predviđa jedan oblik razumne prilagodbe i za radnike s porodičnim obavezama. Roditeljstvo se u međunarodnim dokumentima posmatra kao cjelovita slika, uključujući izraz “roditeljstvo“, a ne samo “porodiljsko odsustvo za radnicu-majku“, kako to uglavnom tretira nacionalna bosanskohercegovačka normativa. Osnovni cilj Direktive 2019/1158 jeste da se raspodjeli odgovornost oko brige za djecu između oba roditelja sve u krajnjem cilju unapređenja radnih uslova za žene, te boljih ekonomskih aspekata napretka u karijeri za žene-porodilje.

Republika Hrvatska je u potpunosti u svoje nacionalno zakonodavstvo implementirala Direktivu 2019/1158. Relevantno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini još uvijek treba da se u potpunosti uskladi sa potpisanim i ratifikovanim međunarodnim i EU pravnim aktima. Tačnije, zakonodavstvo nije s njima usklađeno ili usaglašeno sa *acquisom* EU. Prema tome, potrebno je da se svi relevantni pravni akti usaglase sa relevantnim direktivama. U Bosni i Hercegovini je neophodno mijenjanje tradicionalnih pristupa u pogledu određivanja stereotipnih uloga o roditeljstvu.

CONCLUSION

The Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers adopted on June 20, 2019 and repealing Council Directive 2010/18/EU stipulates a form of reasonable adaptation for workers with family obligations. In international documents, parenting is seen as a complete picture, including the term “parenthood”, rather than just “maternity leave for a working mother”, as it is generally treated by the national legislation of Bosnia and Herzegovina (BiH). The main aim of the Directive (EU) 2019/1158 is to share the responsibility for childcare between both parents, with the ultimate goal of improving working conditions for women, and providing better economic aspects of career advancement for women in childbirth.

Croatia has fully implemented the Directive 2019/1158 into its national legislation. The relevant legislation in BiH still needs to be fully harmonized with the signed and ratified international and EU legal acts. More precisely,



the BiH legislation is not aligned with them or harmonized with the EU acquis. Therefore, it is necessary to harmonize all the relevant legal acts of BiH with the relevant directives. This also means that BiH needs to see the change of traditional approaches regarding the definition of stereotypical parenting roles.

LITERATURA

1. Emma Conradsen, *Parental Rights for Everyone?, A critical gender study of the European Union Directive 2019/1158 on Work-Life Balance for Parents and Carere*, Master of Arts Aalborg University, Department of Culture and Global Studies, 2022.
2. European Institute for Gender Equality, EIGE, *Eligibility for Parental Leave in EU Member States*.
3. Krešić, B., Šehrić, E., *Zaštita majčinstva u novom radnom zakonodavstvu Federacije Bosne i Hercegovine*, Srpska pravna misao, broj: 50, 2017,
4. Sead Dedić i Jasminka Gradašćević-Sijerčić, *Radno pravo*, (Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo 2005,
5. Simović-Zvicer V., *Pravo oca na roditeljski i očinski dopust u zemljama EU*, Revija za socijalnu politiku (Zagreb), god. 29, br. 1, 2022,
6. Stewart, Katherine and Barbara Janta, *Paternity And Parental Leave Policies Across The European Union: Assessment Of Current Provision*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en> (Pristupljeno: 09.01.2024. godine),
7. The European Institute for Gender Equality (2020). *Eligibility for parental leave in EU Member States*, Luxembourg, LU: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states> (Pristupljeno: 20.12.2023. godine)

8. Amina Bašović, *Kratko predstavljanje Direktive (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i vijeća o usklađivanju poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi*, Sarajevo, septembar 2023.,

Normativni akti

1. Direktiva o ravnoteži radnoga i privatnoga života roditelja i staratelja 2019/1158
2. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj 152/22).
3. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine (“Sl. novine FBiH”, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022).
4. Zakon o radu Republike Srpske (“Sl. glasnik RS”, br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US, 119/2021 i 112/2023)
5. Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine (“Sl. glasnik Brčko distrikta BiH”, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022).



EXERCISING THE RIGHT TO PARENTAL LEAVE - COMPARISON OF POSITIVE REGULATIONS IN CROATIA AND BOSNIA AND HERZEGOVINA WITH THE PARENTAL LEAVE DIRECTIVE (EU) 2019/1158 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

Boris Krešić, LL.D, Associate Profesor
Faculty of Law, University of Tuzla
e-mail: boris.kresic@untz.ba

SUMMARY

The aim of policies to achieve work-life balance is for women and men to have equal obligations and responsibilities in terms of parental care. The aim is to question and ultimately eliminate dominant gender stereotypes by equally sharing the responsibilities of parental care between women and men. The majority of the European Union (EU) member states standardized in their legislation some form regarding the possibility for using paternity and/or parental leave. However, the form varies considerably from one state to another in terms of length, financial compensation, and whether the leave applies to an individual parent or the family as a whole.

This paper presents the result of the research conducted within the COST action CA21150, “Parental Leave Policies and Social Sustainability (Sustainability@Leave)”. The research presented in this paper focused on the analysis of the legislation on paternity/parental leave, as specified by the Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers adopted on June 20, 2019. The analysis included the minimum rights prescribed by the said Directive.

In addition to the analysis of the solutions contained in the Directive (EU) 2019/1158, the paper analyzed the legal solutions regarding the use of paternity/parental leave in the Republic of Croatia, as an EU member state, and Bosnia and Herzegovina, as a non-EU member state.

Key words: *paternal leave, parental leave, the European Union*