

Prava na roditeljne i roditeljske potpore

Sanja Rotim*

Sustav roditeljskih i roditeljskih potpora uređen je Zakonom o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN br.: 152/22 – u daljnjem tekstu: ZRiRP) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2023. godine, a kojim se radi zaštite materinstva, njege novorođenog djeteta i njegova podizanja, ravnopravne podjele prava i obveza skrbi o djetetu između oba roditelja te usklađenosti obiteljskog i poslovnog života propisuje pravo roditelja i njemu izjednačene osobe na vremenske i novčane potpore, uvjeti i način njihova ostvarivanja i financiranja te tijela nadležna za njegovu provedbu. U članku se sustavno predstavljaju prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja na roditeljne i roditeljske potpore te uvjete koje je potrebno ispuniti za priznavanje svakog pojedinog prava na vremensku i novčanu potporu prema ZRiRP-u, način ostvarivanja prava, s naglaskom na prava uvedena u sustav roditeljskih i roditeljskih potpora u 2023. godini. Naime, ZRiRP regulira povećavanje iznosa pojedinih naknada kao i smanjenje uvjeta prethodnog osiguranja što ukazuje na intenciju zakonodavca za povećanjem broja korisnika roditeljskih i roditeljskih potpora i poticanje demografskog razvoja.

1. Korisnici roditeljskih i roditeljskih potpora

U skladu s odredbom članka 8. ZRiRP-a zaposleni i samozaposleni korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora je djetetov roditelj koji:

- na temelju **zapošljavanja** prema propisima o radu ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju (u daljnjem tekstu: zaposleni roditelj), što obuhvaća:
 - osobe u radnom odnosu, službenike i namještenike i s njima prema posebnom propisu izjednačene osobe zaposlene na državnom području Republike Hrvatske
 - osobe s prebivalištem, odobrenim stalnim boravkom ili dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj zaposlene u inozemstvu kod stranog poslodavca koje nemaju zdravstveno osiguranje stranog nositelja zdravstvenog osiguranja, odnosno koje nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na način kako je to određeno međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju i propisima Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

Zaposlenim roditeljem smatra se i roditelj koji je:

- izabran ili imenovan na dužnosti u tijelima državne vlasti ili u tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, ako za taj rad prima plaću i ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju,
- član uprave trgovačkog društva, odnosno izvršni direktor trgovačkog društva, likvidator ili upravitelj zadruge, ako po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju,
- osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa odnosno koja se stručno osposobljava za rad uz mogućnost korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja sukladno posebnom

propisu, i koja po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju,

- roditelj njegovatelj odnosno njegovatelj sukladno zakonu kojim se uređuje socijalna skrb, koji po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju
 - osoba koja pruža njegu i pomoć hrvatskom ratnom vojnom invalidu iz Domovinskog rata, te po toj osnovi ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju.
- na temelju **samozapošljavanja** ima priznat status osiguranika u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju (u daljnjem tekstu: samozaposleni roditelj), što obuhvaća:
 - osobe koje na području Republike Hrvatske obavljaju gospodarsku djelatnost obrta i s obrtom izjednačenih djelatnosti,
 - osobe koje samostalno u obliku slobodnog zanimanja obavljaju profesionalnu djelatnost,
 - osobe koje u Republici Hrvatskoj obavljaju djelatnost poljoprivrede i šumarstva kao jedino ili glavno zanimanje, ako su obveznici poreza na dohodak ili poreza na dobit, a nisu osigurane po osnovi rada, ili kao korisnici prava na mirovinu
 - osobe koje obavljaju poljoprivrednu djelatnost kao jedino ili glavno zanimanje, a upisane su u upisnik obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva u svojstvu nositelja ili člana obiteljskog poljoprivrednog gospodarstva, a nisu osigurane po osnovi rada ili kao korisnici prava na mirovinu ili se nalaze na redovitom školovanju
 - svećenike i druge službenike vjerske zajednice, koja je upisana u evidenciju vjerskih zajednica koju vodi nadležno državno tijelo, ako nisu osigurani po osnovi rada.

Korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora je i **posvojitelj** koji ima utvrđen status osiguranika u obveznom zdrav-

* Sanja Rotim, dipl.oec., HEP d.d., Zagreb

stvenom osiguranju, prema svom radnopravnom statusu, ako ZRiRP-om nije drugačije propisano. Također, korisnik je i **skrbnik maloljetnog djeteta** kojem je rješenjem nadležnog tijela to dijete povjereno na svakodnevnu skrb ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na svakodnevnu skrb, ili koja na temelju odluke nadležnog tijela ostvaruje roditeljsku skrb, prema svom radnopravnom statusu, pod uvjetom da ima status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju i ako s tim djetetom živi u zajedničkom kućanstvu. Korisnik je i **udomitelj maloljetnog djeteta**, prema svom radnopravnom statusu, pod uvjetom da ima status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju i ako s tim djetetom živi u zajedničkom kućanstvu. **Stranac** s odobrenim stalnim boravkom odnosno dugotrajnim boravištem u Republici Hrvatskoj, koji ima priznat status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, također je prema ZRiRP korisnik roditeljskih i roditeljskih potpora.

2. Prava roditelja na roditeljske i roditeljske potpore

U pogledu ostvarivanja prava sukladno ZRiRP-u, potrebno je istaknuti da sva prava propisana ZRRP-om mogu ostvariti, odnosno zadržati samo osobe koje imaju važeći status u obveznom zdravstvenom osiguranju kod Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO) te ih ne mogu istodobno koristiti oba roditelja za isto dijete, odnosno jedan roditelj ne može istodobno koristiti više prava za jedno ili više djece, osim ako ZRiRP-om nije drugačije propisano. Korisnik prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora dužan je svaku promjenu koja utječe na korištenje priznatog prava (gubitak statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, prestanak statusa zaposlenog, odnosno samozaposlenog roditelja korisnika prava odnosno drugog roditelja, prekid, odnosno završetak redovnog školovanja i dr.) u roku od 8 dana od dana nastanka te okolnosti, prijaviti HZZO-u. Korisnik prava koji ne postupi na opisani način, dužan je HZZO-u, odnosno državnom proračunu nadoknaditi nastalu štetu i ostvareni nepripadni primitak, s pripadajućom kamatom u roku od 8 dana od dana zaprimljene pisane obavijesti HZZO-a o utvrđenim okolnostima. Po pitanju **rada tijekom korištenja prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora** tijekom **roditeljskog** dopusta korisnik može obavljati one poslove osnovom kojih nema utvrđen status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju, pod uvjetom da se ne radi o poslovima za koje se s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, zasniva radni odnos te pod uvjetom da ne ugrožavaju svrhu radi koje mu je pravo priznato. Međutim, za vrijeme korištenja prava na **roditeljski** dopust korisniku uopće nije dopušteno raditi jer u suprotnom gubi pravo na naknadu plaće za razdoblje obavljanja tih poslova. Zasnivanje radnog odnosa (odnosno započinjanje s obavljanjem djelatnosti) te zasnivanje radnog odnosa s drugim poslodavcem tijekom korištenja prava koji za svrhu nemaju obavljanje poslova u skladu s ugovorom o radu (odnosno obavljanje djelatnosti) već isključivo ostvarivanje prava na roditeljske i roditeljske potpore nije dopušteno

(čl. 13. ZRiRP-a). Provedbeno tijelo (HZZO) ima pravo i obvezu, na temelju provedene provjere i prikupljenih dokaza pokrenuti postupak pred nadležnim sudom za osporavanje tako zaključenog ugovora o radu (čl. 58. st. 6. ZRiRP-a). Zaposlenom i samozaposlenom roditelju **gubitkom toga statusa** (prestankom radnog odnosa tijekom roditeljskog dopusta) te s tim u vezi i statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju po toj osnovi prestaje korištenje prava na vremenske i novčane potpore s osnove roditeljskog dopusta. Preostali neiskorišteni dio roditeljskog dopusta roditelj može nastaviti koristiti kao nezaposleni roditelj ili kao roditelj izvan sustava rada pod uvjetom da je zahtjev za korištenje prava podnio u roku od 30 dana od prestanka prava. Roditelj koji zahtjev nije podnio neiskorišteno pravo na roditeljski dopust može nastaviti koristiti u slučaju ponovnog stjecanja statusa zaposlenog ili samozaposlenog roditelja pod uvjetima i na način propisanim za korištenje tih prava, no sve dok dijete ne navrší osam godina.

2.1. Potpora i pravo na roditeljski dopust

Kao vremenska potpora, pravo na roditeljski dopust regulirano je odredbom članka 15. ZRiRP-a, prema kojoj zaposlena ili samozaposlena majka za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od 28 dana prije dana očekivanog poroda, odnosno iznimno najranije 45 dana prije dana očekivanog poroda (što utvrđuje izabrani doktor ginekolog iz obveznog zdravstvenog osiguranja) te isti traje do navršanih 6 mjeseci djetetova života, od čega obvezni dio roditeljskog dopusta u neprekinutom trajanju od 98 dana te obuhvaća razdoblje od 28. dana prije dana očekivanog poroda do 70. dana nakon rođenja djeteta, a dodatni roditeljski dopust obuhvaća razdoblje od proteka obveznog dijela roditeljskog dopusta do navršanih 6 mjeseci djetetova života. Nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta, zaposlena ili samozaposlena majka djeteta može korištenje preostalog dijela roditeljskog dopusta (dodatni roditeljski dopust) svojom pisanom izjavom u cijelosti, ili djelomično u vremenski ograničenom trajanju, prenijeti na oca djeteta, uz njegovu prethodnu suglasnost. Također, ako je dijete prerano rođeno (dijete rođeno prije navršanog 37. tjedna, odnosno 259. dana trudnoće, u skladu s ocjenom nadležnog tijela HZZO-a na temelju vještačenja na osnovi medicinske dokumentacije) roditeljski dopust se temeljem rješenja u upravnom postupku, može produžiti za onoliko dana koliko je dijete prerano rođeno. Roditelski dopust ostvaruje se temeljem izvješća o privremenoj nesposobnosti za rad kojeg izdaje izabrani doktor ginekolog, te se o istom, u pravilu ne donosi rješenje u upravnom postupku. **Posebnost** regulirana odredbom članka 19. ZRiRP-a je da dodatni roditeljski dopust zaposlena ili samozaposlena majka može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena, s tim da ga u tome slučaju korisnik/ica koristi nakon 6. mjeseca djetetova života u onolikom trajanju u kojem je to pravo korišteno do navršanih 6 mjeseci djetetova života, a najduže do navršanih 9 mjeseci života djeteta. Isto se primjenjuje i

u slučaju prijenosa prava korištenja dodatnog roditeljnog dopusta s majke na oca djeteta.

U skladu s odredbom članka 32. stavka 1. ZRiRP-a za vrijeme korištenja prava na roditeljni dopust, ili prava na rad s polovicom punoga radnog vremena za vrijeme dodatnog roditeljnog dopusta, korisnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju (bez limita). Naime, prema odredbi članka 54. stavka 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN, br. 80/13, 137/13, 98/19 – dalje: ZOZO), naknada plaće određuje se od osnovice za naknadu koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, neovisno o tome na čiji se teret isplaćuje, osim u slučaju kada je posebnim zakonom drukčije propisano. Kao **posebni uvjet za ostvarenjem prava na naknadu plaće** tijekom roditeljnog dopusta u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće, bez limita, postavljen je **uvjet staža osiguranja** (na temelju nesamostalnog ili samostalnog rada, te primanja naknade plaće nakon prestanka tog rada ostvarene prema propisima iz obveznog zdravstvenog osiguranja), prema kojem u skladu s odredbom članka 32. stavka 8. ZRiRP-a zaposleni ili samozaposleni roditelj koji **na dan koji prethodi danu započinjanja prava ne ispunjava uvjet prethodnog osiguranja u trajanju od najmanje 6 (ranije bilo 9) mjeseci neprekidno, odnosno 9 (ranije bilo 12) mjeseci s prekidi**ma u posljednje dvije godine, za vrijeme korištenja prava ima pravo na novčanu naknadu za puno radno vrijeme u iznosu od 125 % (ranije bilo 70 %) proračunske osnovice (551,80 eura/ 4.157,50 kuna (do stupanja na snagu novog ZRiRP-a novčana naknada iznosila je 70% proračunske osnovice (309,01 EUR/ 2.328,20 kuna). Također, stavkom 9. istog članka propisano je da zaposlenom ili samozaposlenom roditelju naknada plaće odnosno novčana naknada utvrđena navedenim člankom ne može iznositi manje od 70 % proračunske osnovice, neovisno o tome radi li u punom ili nepunom radnom vremenu. Prema odredbi čl. 35. Zakona o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2022. godinu (NN, br. 62/22, 131/22) osnovica je iznosila 3.326,00 kuna. Prema odredbi čl. 39. Zakona o izvršavanju Državnog proračuna Republike Hrvatske za 2023. godinu (NN, br. 145/22, 63/23 – na snazi od 13. lipnja 2023. godine) **osnovica iznosi 441,44 eura**. Ukoliko navedeni uvjet prethodnog osiguranja nije ispunjen, korisnik i dalje ima pravo na roditeljni dopust, no naknada plaće tijekom istoga umjesto 100%, iznosi 70% proračunske osnovice (441,44 x 70% = 309,00 eura).

2.2. Potpora i pravo na očinski dopust

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN br.: 85/22 – u daljnjem tekstu: ZIDZRiRP) počevši od 1. kolovoza 2022. godine, kao **ново pravo u sustavu roditeljnih i roditeljskih potpora, uvodi se očinski dopust**. To je dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege

i podizanja djeteta. Uvođenje novog prava u skladu je s Direktivom koja u članku 4. propisuje pravo na očinski dopust, **u minimalnom trajanju od deset radnih dana**. Svrha očinskog dopusta je omogućiti veću uključenost očeva u skrb o djeci i sudjelovanje u njezi i podizanju djeteta u njegovoj ranoj dobi. Također, namjera je i povećati broj očeva koji koriste roditeljski dopust, s ciljem usklađivanja privatnog i poslovnog života, što proizlazi iz odredbi Direktive. Člankom 16. ZRiRP-a propisano je da zaposleni otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinski dopust u neprekidnom trajanju, ovisno o broju rođene djece: 10 radnih dana za jedno dijete, 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece. Radni dan se pritom određuje prema radnikovom tjednom rasporedu ugovorenog radnog vremena tako da se u korištenju prava na očinski dopust radniku koji radi u punom radnom vremenu uzima kao da radnik svaki dan radi po osam sati. Navedeno pravo je neprenosivo, isključivo ga koristi zaposleni otac djeteta te ga može koristiti do navršених 6 mjeseci života djeteta, neovisno o radnopravnom statusu majke i neovisno da li ona koristi roditeljni dopust, pod uvjetom da on u isto vrijeme i za isto dijete ne koristi jedno od prava propisanih ZRiRP-om. Okolnost da je dijete rođeno prije stupanja na snagu ZIDZRiRP-a nije od utjecaja na odlučivanje o priznavanju prava, pod uvjetom da dijete u trenutku podnošenja zahtjeva nije navršilo šest mjeseci.

Važno je naglasiti da je **zaposleni otac koji namjerava koristiti pravo na očinski dopust, obvezan 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 (čl. 59. st. 2. ZRiRP)**. Pritom se **poslodavcu za očinski dopust ne propisuje izdavanje pisane suglasnosti te poslodavac ne može odgoditi korištenje očinskog dopusta koje je zaposleni otac u propisanom roku najavio** (kao što je to slučaj s roditeljskim dopustom odnosno promjenom u načinu korištenja ostalih prava iz sustava roditeljnih i roditeljskih potpora). Zahtjev za priznavanje prava na očinski dopust podnosi se nadležnom regionalnom uredu odnosno područnoj službi HZZO-a prema mjestu prebivališta, odnosno boravišta, kojem je potrebno priložiti potvrdu o plaći (ispunjenu od strane poslodavca) o ostvarenim plaćama i naknadama plaće isplaćenim na teret poslodavca u relevantnom 6-mjesečnom razdoblju koje prethodi mjesecu započinjanja trećenog prava te podatak o broju tekućeg računa na koji će se primati isplata, kao i podatak (ime, prezime i OIB) o djetetu za koje se očinski dopust želi koristiti.

Što se tiče novčane potpore, za vrijeme korištenja prava na očinski dopust sukladno odredbi članka 32. stavka 2. ZRiRP-a naknada plaće iznosi **100% od osnovice za naknadu plaće** (koju čini prosječni iznos plaće koja je osiguraniku isplaćena u posljednjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće) utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, bez limita (čl. 54. ,ZOZO), a isplaćuje se na teret sredstava državnog proračuna. Navedeno je u skladu s Direktivom, koja propisuje da se plaćom ili na-

knadom jamči dohodak koji je barem jednak onomu što bi radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih s njegovim zdravstvenim stanjem.

2.3. Potpora i pravo na roditeljski dopust

Pravo na roditeljski dopust propisano je člancima 17. i 18. ZRiRP-a, kao osobno pravo svake zaposlene i samozaposlene majke te zaposlenog i samozaposlenog oca pod uvjetom da je majka djeteta zaposlena ili samozaposlena osoba u trenutku rođenja djeteta. **Iznimno od navedenog, zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo na roditeljski dopust ako majka djeteta nije zaposlena ili samozaposlena osoba pod uvjetom da nije koristila pravo odnosno nije ispunjavala uvjete za korištenje prava na vremenske i novčane potpore kao nezaposlena majka odnosno majka izvan sustava rada.** Pravo na roditeljski dopust zaposleni ili samozaposleni roditelj stječu s danom navršenog šestog mjeseca života djeteta i koriste ga u jednakom dijelu, ako ZRiRP-om nije drugačije propisano. Roditeljski dopust zaposleni i samozaposleni roditelji mogu koristiti pojedinačno, istodobno ili naizmjenično, sukladno osobnom dogovoru. Zaposleni ili samozaposleni roditelj od dana navršetka šest mjeseci života djeteta ima pravo na roditeljski dopust, koji može koristiti do osme godine života djeteta. Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od 8 (za prvo, drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). Također, **propisuju se uvjeti korištenja prava na roditeljski dopust u slučajevima u kojima dijete zaposlenim ili samozaposlenim roditeljima nije isto po redu rođenja, na način da ako dijete za koje roditeljima pripada pravo na roditeljski dopust roditeljima nije isto po redu rođenja, svaki roditelj koristi roditeljski dopust u polovici njegova propisanog trajanja, prema redu rođenja djeteta za koje se predmetno pravo koristi.** Pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja, koje svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece), s tim da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog dopusta koja ne može prenijeti na drugog roditelja. Navedeno je vidljivo u situaciji, kada samo jedan od roditelja koristi roditeljski dopust, onda isti traje 6 mjeseci. U slučaju prijenosa prenosivog 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. Ukoliko sukladno dogovoru, pravo na roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti koristi roditeljski dopust u trajanju od 6 mjeseci (za prvo i drugo rođeno dijete), odnosno 28 mjeseci (umjesto dosadašnjih 30, za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). Također, zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u njegovim dijelovima, kada ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana. U broj rođene djece, o kojem ovisi duljina 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 je korisnik određen za udomitelja, kao i djeca koja su odlukom nadležnog tijela povjerena korisniku na čuvanje ili odgoj. Postoji i **mogućnost korištenja ovog prava kao prava na rad s polovicom punoga radnog vremena, pri čemu se trajanje neiskorištenog roditeljskog dopusta udvostručuje.** 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. U skladu s odredbom članka 59. stavka 1. ZRiRP-a zaposleni roditelj koji namjerava započeti koristiti pravo na roditeljski dopust, koji se ne nastavlja koristiti neposredno nakon korištenja roditeljskog dopusta ili koji u tijeku korištenja prava iz sustava roditeljskih potpora namjerava mijenjati način korištenja prava, obvezan 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. Stavkom 3. i 4. istog članka propisano je da je na navedenu pisanu obavijest poslodavac obvezan 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. Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust, sukladno odredbi članka 32. stavka 3. ZRiRP-a, naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta u trajanju od **prvih 6 mjeseci** (ako to pravo koristi jedan roditelj), odnosno 8 mjeseci (ako to pravo koriste oba roditelja) roditeljskog dopusta isplaćuje se u **punom iznosu osnovice za naknadu plaće (100% od osnovice za naknadu plaće), ali koja ne može, za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno (995,45 eura / 7.500,20 kuna).** Pritom može iznositi manje 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 eura/2.328,20 kuna).** U preostalom dijelu roditeljskog dopusta za **blizance, treće i svako sljedeće dijete** (nakon proteka prvih 6 mjeseci ako ga koristi samo jedan roditelj, odnosno 8 mjeseci roditeljskog dopusta ako ga koriste oba roditelja) **naknada plaće iznosi 125% proračunske osnovice. (551,80 eura /4.157,50 kuna).** Naknada plaće određuje se i ovdje temeljem potvrde o plaći (kao i kod roditeljskog dopusta), no iznos koji se pritom isplaćuje je limitiran na određeni postotak proračunske osnovice. Dakle, ZIDZRiRP-om je **povećan najviši (maksimalni) iznos naknade plaće koja se isplaćuje za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust za zaposlene i samozaposlene roditelje, za prvih šest mjeseci ako to pravo koristi jedan roditelj ili prvih osam mjeseci ako koriste oba roditelja, i to tako da naknada plaće iznosi 100 % osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ali ne može iznositi više od 225,5 % prora-**

čunske osnovice odnosno 995,45 eura (umjesto ranijih 170 % proračunske osnovice odnosno 5.654,20 kuna). Također, i u okviru odlučivanja o pravu na roditeljski dopust odnosno pravu na novčanu naknadu, provjerava se ispunjenje uvjeta prethodnog staža osiguranja, u skladu s odredbom članka 32. stavka 8. ZRiRP-a (opisan pod točkom 3.1. – Pravo na roditeljski dopust).

2.4. Potpora i pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena

Člankom 15. ZRiRP-a propisano je da **dodatni roditeljski dopust** zaposlena i samozaposlena majka može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena te ona ima pravo nakon navršanih 6 mjeseci života djeteta koristiti predmetno pravo, u onolikom trajanju u kolikom je to pravo koristila do navršanih 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršanih 9 mjeseci njegova života. Navedeno vrijedi i u slučaju prijenosa prava korištenja dodatnog roditeljskog dopusta s majke na oca djeteta. Također, zaposleni ili samozaposleni roditelj može **pravo na roditeljski dopust** koristiti i kao pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta. MSukladno odredbi članka 24. stavka 1. ZRiRP-a, za vrijeme korištenja prava na rad s polovicom punoga radnog vremena umjesto korištenja dodatnog roditeljskog dopusta, naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju. Za vrijeme prava na roditeljski dopust koji se koristi kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta (za prvo i drugo rođeno dijete te za korištenje prava na dopust za blizance, treće ili svako sljedeće dijete), stavkom 4. istog članka propisano je da za vrijeme korištenja prava na **roditeljski dopust** u polovici punog radnog vremena naknada plaće iznosi 110% proračunske osnovice, odnosno 485,58 eura / 3.658,60 kuna mjesečno, i u slučaju kada se isto koristi za prvo i drugo rođeno dijete, kao i kada se koristi za blizance, treće i svako sljedeće dijete (tijekom cjelokupnog korištenja prava). Dakle, prema ZIDZRiRP-a **povećana je naknada plaće tijekom korištenja prava na roditeljski dopust koji se koristi kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena na 110 % proračunske osnovice, odnosno na 485,58 eura/ 3.658,60 kuna** (umjesto ranijih 70 % proračunske osnovice, odnosno 2.328,20 kuna).

2.5. Potpora i pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta

Kao vremenska potpora, pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, sukladno odredbi članka 16. ZRiRP-a, omogućava da po iskorištenju roditeljskog dopusta ili prava na rad s polovicom punog radnog vremena (u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta), jedan od zaposlenih, odnosno samozaposlenih roditelja ima predmetno pravo do navršene treće godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnog liječničkog povjerenstva HZZO-a, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega, nakon

iskorištenog roditeljskog dopusta. Pravo može ostvariti samo jedan od roditelja pod uvjetom da oba roditelja imaju status zaposlenog i samozaposlenog roditelja s punim radnim vremenom odnosno zaposleni i samozaposleni roditelj koji se sam brine o djetetu i njeguje ga odnosno pod uvjetom da drugi roditelj koji nema status zaposlene i samozaposlene osobe nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružiti pojačanu brigu i njegu djetetu što utvrđuje nadležno tijelo vještačenja HZZO-a. Po pitanju prava na novčanu potporu, člankom 32. stavkom 5. ZRiRP-a povećan je iznos naknade u odnosu na raniju zakonsku odredbu, pa sada za vrijeme korištenja predmetnog prava, korisnik ima pravo na novčanu **naknadu u visini od 125 % proračunske osnovice mjesečno (551,80 eura /4.157,54 kuna)**, a koja je ranije iznosila 70% (2.328,20 kuna).

2.6. Potpora i pravo na dopust za slučaj smrti djeteta

Ako zaposlena ili samozaposlena majka rodi mrtvo dijete prije nego što je započela koristiti roditeljski dopust odnosno ako dijete umre prije nego što je protekao roditeljski dopust, ima pravo na roditeljski dopust, odnosno ima pravo nastaviti koristiti pravo na roditeljski dopust još tri mjeseca računajući od idućeg dana od dana rođenja mervog djeteta odnosno od dana smrti djeteta (čl. 17. st. 1. ZRiRP). Zaposleni ili samozaposleni otac koji u slučaju rođenja mrtvog djeteta nije započeo koristiti **očinski dopust** ili ako dijete umre prije nego što je očinski dopust protekao, ima pravo nastaviti koristiti pravo na očinski dopust u preostalom trajanju (čl. 17. st. 2. ZRiRP). Zaposleni ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće koja za puno radno vrijeme iznosi **100% od osnovice za naknadu plaće, koja ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 225,5% proračunske osnovice mjesečno** (čl. 24. st. 6. ZRiRP). **Iznimno** od navedenoga, u slučaju **mrtvorodenog djeteta ili ako dijete umre za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust ili očinski dopust**, zaposleni ili samozaposleni roditelj za vrijeme korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta ima pravo na naknadu plaće, koja za puno radno vrijeme iznosi **100% od osnovice za naknadu plaće, bez limita.** (čl. 17. st. 7. ZRiRP). Dakle, **ZIDZRiRP-om se povećava maksimalni iznos naknade plaće koja se isplaćuje za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust za slučaj smrti djeteta zaposlene ili samozaposlene majke, sa sadašnjih 5.654,20 kuna (170 % proračunske osnovice) na 995,45 eura (225,5 % proračunske osnovice).**

2.7. Potpora i pravo na dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s teškoćama u razvoju (dijete s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolesti), nakon što je u cijelosti iskorišteno pravo na roditeljski dopust ili je u tijeku korištenja ili nakon što je u cijelosti iskorišteno pravo na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, ima pravo na dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života, **uz uvjet**

da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena s punim radnim vremenom, kako prije početka korištenja, tako i za svo vrijeme trajanja dopusta. Gubitak statusa zaposlene ili samozaposlene osobe drugog roditelja ne povlači za sobom i prestanak prava na dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s teškoćama u razvoju korisnika tih prava (kao što je bilo po prijašnjem propisu), već se isto pravo nastavlja koristiti još najduže 60 dana od dana prestanka statusa drugog roditelja. Odlučivanje o priznavanju predmetnog prava zasniva se na stručno-medicinskom vještačenju Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, u okviru kojeg se vještači o postojanju težih smetnji u razvoju kod djeteta, te priznavanje prava u ovisnosti o navedenom vještačenju može biti dano i na određeni vremenski rok (6 mjeseci, 12 mjeseci i slično). Zaposleni ili samozaposleni roditelji djeteta s teškoćama u razvoju mogu se navedenim pravima koristiti naizmjenično ili naizmjenično koristiti jedno i drugo pravo za vrijeme dok su ispunjeni uvjeti za njihovo korištenje, s tim da pojedino pravo svaki od roditelja može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje tri mjeseca. Zaposleni ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju za vrijeme korištenja prava na dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života ima pravo na novčanu naknadu za puno radno vrijeme u iznosu od **551,80 eura/4.157,50 kuna tj. 125%** (ranije je iznosila 70% -2.328,20 kuna) proračunske osnovice mjesečno.

2.8. Potpora i pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja nakon isteka prava na roditeljski dopust ili u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, kao i nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene 8. godine djetetova života, sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, uz uvjet da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja, tako i za svo vrijeme korištenja prava. Odlučivanje o priznavanju predmetnog prava zasniva se na stručno-medicinskom vještačenju Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, temeljem zahtjevu priložene medicinske dokumentacije, u okviru kojeg se vještači o postojanju težih smetnji u razvoju kod djeteta, te priznavanje prava u ovisnosti o navedenom vještačenju može biti dano i na određeni vremenski rok (6 mjeseci, 12 mjeseci i slično). Pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju koristi zaposleni, odnosno samozaposleni roditelj pod uvjetom da radi s punim radnim vremenom te da drugi roditelj nije nezaposlen prema propisima o zapošljavanju, odnosno ako živi sam s djetetom u zajedničkom kućanstvu (npr. samohrani ili razvedeni roditelj). Pritom, kao iznimka se predviđa mogućnost korištenja predmetnog

prava unatoč tome što je drugi roditelj nezaposlen, pod uvjetom da isti nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružiti potrebnu njegu djetetu. Navedenu nemogućnost drugog roditelja da pruža potrebnu njegu djetetu utvrđuje liječničko povjerenstvo Zavoda. Zaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini iznosa isplaćene plaće umanjene za obračunate i obustavljene doprinose za mirovinsko osiguranje, predujam poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno posebnim propisima, a koju je ostvario radeći taj mjesec u polovici punog radnog vremena, a sve prema ovjerenoj ispravi poslodavca o isplaćenju plaći. Samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini 50% od osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za osnovu po kojoj je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja odnosno 50% od izabrane više mjesečne osnovice za obračun doprinosa pod uvjetom da je početak primjene više osnovice najmanje šest mjeseci prije početka korištenja ovoga prava, prema podacima Porezne uprave. Također, pri započinjanju korištenja prava, kao i tijekom korištenja prava **provjerava se činjenica zaposlenosti, odnosno samozaposlenosti oba roditelja. Isto tako, provjerava se ispunjenje uvjeta staža osiguranja** (koji je opisan pod roditeljskim dopustom), te ukoliko isti **nije ispunjen** novčana naknada iznosi **551,80 eura/4.157,50 kuna odnosno 125% proračunske osnovice** (ranije iznosila 2.328,20 kuna, odnosno 70% proračunske osnovice).

U slučaju da kod korisnika prava na rad s polovicom punog radnog vremena nastupi privremena nesposobnost ili spriječenost za rad ili koristi godišnji odmor kao jedno od prava iz radnog odnosa, tada korisnik, neovisno da li su privremena nesposobnost za rad odnosno godišnji odmor trajali cijeli mjesec ili samo dio mjeseca, ostvaruje novčanu naknadu u istom iznosu kao i u mjesecu koji je prethodio.

2.9. Potpora i pravo na stanku za dojenje

Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu, ima pravo na stanku za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno od toga koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih ZRRP-om. Pravo se može koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena, i to do navršene 1. godine života djeteta. O pravu se odlučuje temeljem potvrde izabranog doktora medicine, specijalista pedijatra da radnica doji dijete te potvrde poslodavca da radi u punom radnom vremenu, što znači da u postupku nema stručno-medicinskog vještačenja od strane liječničkog povjerenstva HZZO-a niti Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Radnica koja doji dijete za vrijeme korištenja prava ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava odnosna naknada.