



D.E.U. br. 17 / 030

HRVATSKI SABOR
Odbor za europske poslove

Klasa: 022-03/17-03/118
Urbroj: 6521-31-17-04
Zagreb, 5. prosinca 2017.

ODBOR ZA OBITELJ, MLADE I SPORT
Predsjednica Nada Turina-Đurić

ODBOR ZA RAD, MIROVINSKI SUSTAV I
SOCIJALNO PARTNERSTVO
Predsjednik Gordan Maras

Poštovani predsjednici odbora,

Obavještavam vas da je u postupku usvajanja Prijedloga direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU COM (2017) 253 izmijenjeno Stajalište Republike Hrvatske.

U skladu s odredbama članka 154. Poslovnika Hrvatskoga sabora, u prilogu vam dostavljam novo Stajalište Republike Hrvatske o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU COM (2017) 253, koje je Koordinacija za vanjsku i europsku politiku i ljudska prava Vlade Republike Hrvatske usvojila Zaključkom: Klasa: 022-93/17-07/499, Urbroj: 50301-23/22-17-1 na sjednici održanoj 28. studenoga 2017. godine.

S poštovanjem,

PREDSJEDNIK ODBORA
Domagoj Milošević

U prilogu: - Stajalište Republike Hrvatske o COM (2017) 253

Na znanje: - INFODOK služba

PRIJEDLOG REVIDIRANOG STAJALIŠTA REPUBLIKE HRVATSKE

Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

Brojčana oznaka dokumenta: 13990/17

EMPL 530 SOC 696 GENDER 34 SAN 396 CODEC 1738

Nadležno TDU za izradu stajališta (nositelj izrade stajališta), organizacijska jedinica i djelatnik/ca:

Nadležna tijela državne uprave:

Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Organizacijska jedinica:

Uprava za demografski razvoj, obitelj, djecu i mlade (MDOMSP)

Uprava za međunarodne poslove i programe (MDOMSP)

Uprava za rad (MRMS)

Nadležni djelatnici/ce:

Duška Bogdanović, načelnica Sektora

tel. 555 7024

e-pošta: duska.bogdanovic@mdomsp.hr

Irena Sarta

tel. 555 7127

e-pošta: irena.sarta@mdomsp.hr

Martina Cvitanović, voditeljica Službe

Tel. 601 9892

e-mail: martina.cvitanovic@mrms.hr

Druga tijela državne uprave, agencije i javne ustanove uključena u izradu Prijedloga stajališta:

- Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo financija, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

Nadležni djelatnik u MVEP (Sektor za koordinaciju europskih poslova):

Maša Popović, voditeljica Službe

tel: 01/4561-257, e-pošta: masa.popovic@mvep.hr

Nadležna radna skupina Vijeća i nadležni djelatnik u SP RH pri EU:

Radna skupina za socijalna pitanja

Monika Pozderac, e-pošta: monika.pozderac.zabcic@mvep.hr

Osnovne sadržajne odredbe prijedloga EK:

EK namjerava prijedlogom *Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU* osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca na tržištu rada na način da se sukladno aktualnim trendovima i potrebama prilagodi i modernizira pravni okvir EU-a koji osigurava roditeljima i osobama koje skrbe o drugima usklađivanje poslovnih i privatnih obveza. Osim što se temelji na postojećim pravima, Direktiva uvodi i nova prava ili se postojeća prava djelomično jačaju. Direktivom se namjerava u potpunosti staviti izvan snage Direktiva o roditeljskom dopustu iz 2010. godine u smislu zadržavanja već postojećih prava i njihovo jačanje odnosno nadogradnja.

Opći je cilj ove Direktive osigurati provedbu **načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada** i postupanje prema njima na radnome mjestu prilagodbom i modernizacijom pravnog okvira EU-a, čime će se roditeljima i osobama koje skrbe o drugima olakšati usklađivanje poslovnih i privatnih obveza.. Direktivom se zadržava razina zaštite koja se već jamči u pravnoj stečevini EU-a. Posebni ciljevi Direktive su: a) poboljšati pristup mogućnostima usklađivanja poslovnog i privatnog života, kao što su dopust i fleksibilni radni uvjeti; b) povećati opseg korištenja dopusta za obitelj i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima. Uz prijedlog Direktive, EK je objavila prateći **dokument procjene učinka** koji detaljnije prikazuje moguće nezakonodavne i zakonodavne mjere u područjima za koja se pokazalo da su važna za rješavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada: **rodiljni dopust, roditeljski dopust, dopust za očeve, dopust za osobe koje skrbe i fleksibilni oblici rada**. Ocijenjene su dvije prethodno spomenute direktive: Direktiva o rodiljnom dopustu (92/85/EEZ) i Direktiva o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), i to u smislu djelotvornosti, učinkovitosti, usklađenosti, relevantnosti i dodanoj vrijednosti za EU. U evaluaciji je zaključeno da postojeći okvir velikim dijelom nije djelotvoran alat za postizanje zadanih ciljeva te da oni stoga nisu u potpunosti ostvareni. Kad je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), još nije u dovoljnoj mjeri ostvaren cilj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života ujednačenijom podjelom rada i skrbi između žena i muškaraca. Postojećim se konceptom roditeljskog dopusta roditelje ne potiče na to da ga koriste u istoj mjeri, već ga u velikoj većini slučajeva koriste žene. Razlog je tome uglavnom nedostatak plaće tijekom dopusta u mnogim državama članicama te pravilo kojim se roditeljima omogućuje prenošenje većine prava na dopust drugom roditelju. U praksi, muškarci često prenose svoj dio roditeljskog dopusta na žene. Nakon ocjene djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti svake opcije, utvrđena je poželjna kombinacija opcija koja uključuje sljedeće: **rodiljni dopust, očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za osobe koje skrbe, fleksibilni radni uvjeti**.

EK predmetnom Direktivom uvodi pravo na dopust za očeve i pravo na dopust za osobe koje skrbe o drugim funkcionalno ovisnim članovima obitelji, navodeći kako trenutno zakonodavstvo EU-a ne propisuje ova prava.

Razlozi za donošenje i pozadina dokumenta:

EK je 26. travnja 2017. godine obavila paket mjera o usklađivanju poslovnog i privatnog života, a koji se nastavlja na širi prijedlog EK vezano uz uspostavu **Europskog stupa socijalnih prava** (dalje: Stup) i čini jednu od prve četiri konkretne inicijative objavljene u okviru Stupa: prijedlog revizije Direktive o pisanoj izjavi 91/533/EEZ; prijedlog provedbene Direktive o radnom vremenu 2003/88/EZ; paket inicijative o usklađivanju poslovnog i privatnog života (engl. *work-life balance*); inicijativa o socijalnoj zaštiti za sve. Paket se sastoji od Komunikacije „*Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i njegovatelja*“ koja predlaže jedan zakonodavni prijedlog i nezakonodavne (političke) mjere koje je potrebno

poduzeti. Zakonodavni prijedlog u okviru paketa sastoji se od prijedloga **Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU** te pratećih dokumenata: procjene učinka prijedloga Direktive, sažetka procjene učinka te korelacijske tablice. Ovom Direktivom EK želi ispuniti preuzete obveze i riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima i podržati njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i privatne obveze. Direktiva se temelji na postojećim pravima i politikama – njome se ne umanjuje razina zaštite koju jamči pravna stečevina EU-a te se čuvaju postojeća prava. Njome se osim toga proširuju postojeća i uvode nova prava za žene i muškarce, čime se potiče jednako postupanje, jednake mogućnosti na današnjem tržištu rada i rodna ravnopravnost te promiče nediskriminacija. Osnovni razlog za donošenje predmetne Direktive je povlačenje prijedloga iz 2008. godine za revidiranje *Direktive Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje* (tzv. „Direktiva o roditeljskom dopustu”), prema kojem bi se obvezni plaćeni roditeljski dopust povećao s 14 tjedana (prema postojećem zakonodavstvu) na 18 tjedana. Prijedlog se odnosio samo na pravo majke, ali ne i pravo oca na korištenje roditeljskog dopusta. Povlačenjem prijedloga iz 2008. godine otvorio se novi put za postizanje zajedničkih političkih ciljeva, a to su bolja zaštita majki, bolje usklađivanje poslovnog i privatnog života te olakšavanje ženama sudjelovanje na tržištu rada. EK je nakon povlačenja prijedloga iz 2008. godine još u kolovozu 2015. godine najavila pokretanje nove inicijative objavom preliminarnog dokumenta *"Novi početak za rješavanje izazova usklađivanja poslovnog i privatnog života s kojima se suočavaju zaposlene obitelji"*, a kojim je već tada najavila budući paket koji će se sastojati od kombinacije zakonodavnih i nezakonodavnih aktivnosti. Konačni prijedlog utemeljen je na širem pristupu kojim se u obzir uzimaju društvena kretanja u posljednjem desetljeću te neodgovarajuća politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

Razlog donošenja prijedloga Direktive je i taj da postojeći pravni okvir na razini EU i DČ sadržava **ograničene odredbe kojima bi se potaknulo muškarce** da preuzmu teret obveza skrbi jednak teretu žena. Naime, u mnogim DČ dopust za očeve nije plaćen, odnosno plaćeni dopust postoji samo za majke, a to može dovesti do većih rodno uvjetovanih razlika u pogledu rada i skrbi. Pokazalo se da kad očevi koriste mogućnosti za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su različiti oblici dopusta, navedeno se pozitivno odražava na njihov angažman u podizanju djece, a čime se smanjuje relativni iznos neplaćenog rada žena za obitelj ostavljajući im više vremena za plaćeno zaposlenje.

Status dokumenta:

Kao dio sveobuhvatne inicijative o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava, EK je dana 26. travnja 2017. godine objavila Komunikaciju „Inicijativa za potporu za ravnotežu između poslovnog i privatnog života za zaposlene roditelje i skrbnike”. Inicijativa o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava predstavljena je na sastanku Odbora za socijalnu zaštitu (SPC) dana 28. travnja i Odbora za zapošljavanje (EMCO), na temelju koje su dva odbora izradila zajedničko mišljenje o uspostavi Europskog stupa socijalnih prava. Na sastanku Radne skupine za socijalna pitanja 10. srpnja 2017. godine predstavljen je Prijedlog Direktive te se počelo raspravljati o istom. Na navedenom sastanku predstavljen je Prijedlog Direktive od strane EK, a DČ su imale prilike iznijeti inicijalne općenite komentare i postaviti pitanja. Na sastanku Radne skupine održanom 4. i 5. rujna 2017. godine, osim analize procjene učinaka, započeto je detaljno prvo čitanje i rasprava o člancima Prijedloga direktive. Na sastanku Radne skupine od 18. rujna 2017. nastavljana je rasprava o nacrtu Direktive, članaka 10.- 21. te uvodnih izjava. DČ pozvane su na dostavu svojih pisanih komentara, a EE PRES se obvezalo na pripremu novog nacrta teksta

Direktive koji se raspravljao na sastanku Radne skupine 9. i 10. listopada. Na navedenom je sastanku EE PRES predstavilo novi nacrt teksta Direktive (12524/17) te se o istome održala rasprava. DČ su pozvane na dostavu pisanih komentara te dostavu upitnika. EE PRES se obvezalo pripremiti novi nacrt teksta koji će se nadalje raspravljati. Na sastanku 7. studenog raspravljalo se o novom nacrtu teksta Direktive (13398/17), kojeg je predstavilo EE PRES te se o istome održala daljnja rasprava, kao i o predloženim amandmanima pojedinih DČ. DČ su pozvane na dostavu pisanih komentara. Za potrebe sastanka RS 17. studenog EE PRES pripremito je novi kompromisni tekst (13990/17). Vezano uz status ovog dokumenta, EE PRES će pripremiti izvješće o napretku za sastanak EPSCO Vijeća 7. i 8. prosinca 2017.

Nadolazeće BG PRES je najavilo da će ovo biti jedan od prioritarnih dosjea te da će prvi sastanak RS na ovu temu indikativno biti 15. siječnja 2018. godine.

Stajalište Republike Hrvatske (dalje: HR):

Okvirno stajalište o prijedlogu Direktive usvojeno je na sjednici Vlade Republike Hrvatske u srpnju 2017. godine. Prvobitno okvirno stajalište HR zahtijevalo je naknadnu reviziju s obzirom na to da je slijedom održanih rasprava o prijedlogu teksta Direktive EE PRES predlagao naknadne kompromisne, izmijenjene prijedloge teksta. Nastavno na navedeno, te temeljem međuresornih konzultacija na nacionalnoj razini, stajalište je dodatno modificirano u pojedinim aspektima (očinski dopust), a ujedno su dodatno potvrđeni stavovi izneseni u prvobitnom stajalištu.

HR načelno podržava osnovni cilj Direktive, a to je osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i usklađivanje poslovnih i privatnih obveza te veće uključivanje očeva u ovom području. Vlada RH neovisno o naporima i inicijativama EK, ima postavljen dugoročni cilj donošenja odgovarajućih mjera u području obiteljske i pronatalitetne politike u okviru kojih će se osobita pažnja posvetiti svim aktivnostima usmjerenim osnaživanju obitelji. HR daje podršku EK za raspravu o prijedlogu Direktive te se slaže s većinom elemenata koje EK navodi kao razlog donošenja. Predložene odredbe većim su dijelom u skladu s nacionalnim uređenjem predmetne materije te načelno podržavamo sadržajni koncept, iako će biti potrebne određene promjene važećeg zakonodavstva.

U svrhu praćenja uspješnosti Direktive i procjene postižu li se opći i specifični ciljevi inicijative, EK je odabrala nekoliko indikatora za praćenje uspješnosti provedbe. Na razini HR redovito se prate svi najvažniji statistički podaci koji predstavljaju temelj kreiranja javnih politika. Službena statistika RH, utemeljena na anketnim istraživanjima i ESPROS metodologiji, dužna je pratiti određene pokazatelje te se procjenjuje kako će praćenje uspješnosti Direktive na temelju predloženih indikatora biti moguće. Napominjemo kako uvođenje novih indikatora nije moguće zbog nedostatnih financijskih i administrativnih kapaciteta, no veliki dio indikatora se može pokriti iz postojećih podataka.

Sporna/otvorena pitanja za HR:

Unatoč pojedinim vrlo kvalitetnim i dobro argumentiranim prijedlozima EK, HR smatra kako su neki prijedlozi nedovoljno utemeljeni, nejasni, upitni i teže provedivi, odnosno ne pridonose osnovnoj svrsi inicijative. Ukoliko je neko od prava povoljnije uređeno u zakonodavstvu DČ u korist obitelji (veće naknade, vremenske povlastice i sl.) Direktiva bi trebala djelovati u smislu prijedloga minimuma u području usklađivanja poslovnog i obiteljskog života. Poticanje očeva na

uključivanje u ranu skrb o djeci ne bi smjelo utjecati na smanjivanje prava majki, ukoliko su ta prava povoljnije uređena u nacionalnim zakonodavstvima države članice.

- očinski dopust (članak 4.) - uvođenje novog prava na deset radnih dana uz naknadu plaće koja je barem na razini naknade plaće tijekom privremene spriječenosti za rad, uključujući gornju granicu vezano uz privremenu spriječenost za rad postavljenu od strane DČ (članak 8. Primjereni prihod). **HR načelno podržava uvođenje očinskog dopusta u trajanju od 5 dana.**

- roditeljski dopust (članak 5.) - predviđa se uvođenje tri mjeseca dopusta koji nije prenosiv među roditeljima i naknadu plaće (članak 8. Primjereni prihod) koja je barem na razini naknade plaće tijekom privremene spriječenosti za rad, uključujući gornju granicu vezanu uz privremenu spriječenost za rad postavljenu od strane DČ - za neprenosivi dio, te za prenosivi dio naknadu plaće, koju će definirati DČ i/ili socijalni partneri.

Ukazujemo na problem da u RH očevi u malom broju koriste ovo pravo pa postoji opasnost da ono ostane neiskorišteno, budući da ni do sada pravilo o dva mjeseca neprenosivosti u RH nije dalo veći rezultat u smislu korištenja ovog prava od strane očeva pa se postavlja pitanje zašto bi pravilo o tri mjeseca neprenosivog dopusta polučilo bolji rezultat. Stoga se umjesto tri, kako je Prijedlogom Direktive predloženo, **predlažu dva neprenosiva mjeseca kao prihvatljivo rješenje.**

Ostala otvorena pitanja

- dopust za skrbnike (čl. 6.) - Riječ je o dopustu u trajanju od 5 radnih dana godišnje koji bi se uzimao radi potreba njegovanja člana obitelji. U RH takav dopust već postoji, ali za uži krug korisnika – za njegovanje djeteta ili supružnika. Stoga bi ako ova odredba stupi na snagu trebalo proširiti krug korisnika. No, uočeno je da i u okviru opće odredbe Zakona o radu (čl. 86.) postoji pravo na odsutnost s posla u trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe.

HR ulaže ispitnu rezervu na ovaj članak.

Stavak 2. - Govori se tek o mogućnosti proporcionalnog/razmjernog izračuna, što znači da nacionalno zakonodavstvo može propisati drugačije.

- izbivanje s posla po osnovi više sile (čl. 7.) - Prema čl. 8. može se zaključiti da plaću ili odgovarajuću naknadu primaju samo radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. Dakle postavlja se pitanje da li je pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile neplaćeno. Također se postavlja pitanje svrhe postojanja ovog članka jer se njegove odredbe već poklapaju s pravima navedenim u drugim člancima.

Nije jasno što se podrazumijeva pod višom silom te je potrebno zatražiti pojašnjenje od EK.

- primjereni prihod (čl. 8.) – u kontekstu prijedloga određivanja visine naknade plaće, i nadalje ostajemo pri stajalištu da prava na naknadu plaće u čl. 8. a), b) i, ne bi trebalo vezati uz naknadu za privremenu spriječenost za rad, već dopustiti da se u obzir uzme raznolikost nacionalnih zakonodavstava, odnosno da je i u navedenim slučajevima potrebna veća fleksibilnost da DČ same odluče kako će računati visinu naknade i za koje razdoblje.

U slučaju privremene spriječenosti za rad, u slučaju isplate naknade plaće na teret HZZO-a HR ima postavljen limit od proračunske osnovice uvećane za 28% (4.257, kuna).

U svezi s odredbom koja regulira izračun povezan uz nacionalnu prosječnu neto plaću (čl. 8. st. 2.) HR je stajališta da bi DČ same u okviru nacionalnih sustava trebale definirati visinu i način izračunavanja naknade.

- fleksibilni radni uvjeti (čl. 9.) - Prijedlog propisuje da DČ moraju osigurati mogućnost da roditelji djece do određene dobi i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi, a poslodavci takve zahtjeve moraju razmotriti i odbijanje obrazložiti.

Vezano uz ovu odredbu, nije razvidna veza s tržištem rada te nije jasan razlog utvrđivanja dobi od 12 godina djeteta. Ista nije prilagođena nacionalnom zakonodavstvu, odnosno sustavu

obrazovanja te je RH mišljenja da ovako dugačak period korištenja prava neće naići niti na odobranje poslodavaca kao socijalnih partnera.

Stajališta DČ, EK i Predsjedništva EU:

EE PRES je pojasnilo svoj prijedlog za uvođenje mogućnosti postavljanja maksimalnog iznosa naknade (benefit ceiling) te svoj *non-paper* distribuiran tijekom sastanka. Navodi da DČ imaju različite sustave kako računaju naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad dok neke DČ uopće nemaju ograničenja te ih ova odredba ne bi niti pogodila. Nadalje objašnjava da je izračun povezan uz nacionalnu prosječnu neto plaću (čl. 8. st. 2.).

NL je upozorila da im je razina naknada problematična te da se zalažu za što niže maksimalne iznose.

Očinski dopust - članci 4. i 8.

Vežano za prijedlog o očinskom dopustu, 3 su ključna pitanja:

- trajanje dopusta od čega CZ, IT, **HR**, SI, HU smatraju da bi dopust trebao biti 5 dana a DČ koje žele omogućiti duži dopust mogu to učiniti

- visina naknade i način računanja od čega FR, UK, NL, CZ, DK, SK, IE, LV, LU, **HR**, RO smatraju da bi DČ same trebale određivati visinu i način izračuna naknade

- način izračuna duljine trajanja (radni dani, kalendarski dani, tjedni) za slučaj korištenja pro-rata
BE ima problem sa izričajem u kojem se navodi otac, treba obuhvatiti sve kombinacije roditelja. Ako se dopust može uzeti prije rođenja, onda navesti da samo djelomično odnosno da se dio može uzeti prije rođenja, ali da se ne može cijeli dopust uzeti prije rođenja. Nema dodane vrijednosti dodatak u čl. 8. st. 1. bolji je inicijalni prijedlog EK.

PT se zalaže za dopust samo nakon rođenja, radi jednakosti majke i oca.

SE, DK, SE predlažu da se u definiciju doda i referenca na posvojenje, ali EK i dio DČ smatraju da nije primjenjivo.

FI ima dosta fleksibilni nacionalni sustav, treba specificirati da li se roditeljni i očinski dopust mogu koristiti istovremeno. Prijedlog iz čl. 8. prihvatljiv, nema plafon.

DE traži pojašnjenje vezano za plafon (čl. 8. st. 2.) gdje je navedeno da se može uvesti dodatni plafon. EE PRES objašnjava da se izričaj treba i može zamijeniti radi boljeg pojašnjenja.

EK je protiv uzimanja dopusta prije rođenja djeteta. Misli da se st. 2. treba referirati na st. 1a. jer zbog kratkoće trajanja samog dopusta nema smisla da se naknada spušta ispod razine naknade za privremenu spriječenost za rad. Nepravedno je da je radnik koji je za vrijeme privremene spriječenosti za rad ima višu naknadu od radnika koji je na očinskom dopustu. Što se tiče predloženih maksimalnih iznosa, moguće je objašnjenje staviti i u uvodne izjave. Maksimalni iznos koristan samo u slučaju kada DČ nacionalno ima propisane vrlo visoke maksimalne iznose za privremenu spriječenost za rad pa bi 2x prosječna plaća bila niža. Smatra da kod reference na prosječnu plaću nepotrebno navesti mjesečna plaća, pogotovo što se sam dopust izračunava prema danima. U uvodnoj izjavi 19 referenca na nadležno tijelo koje izračunava prosječnu plaću je za EK neprihvatljiva jer se mora računati prema ujednačenoj terminologiji. Trenutno, samo 5 DČ ima razinu naknade višu od 80% plaće, ali i od toga 2 DČ imaju ograničenje na maksimalni iznos. Ako se izbriše čl. 8. onda se samo omogućuje više dopusta radnicima ali time se ne pridonosi ravnopravnosti spolova. Za trajanje smatra da je bolje uzeti kalendarske dane.

Roditeljski dopust – članci 5. i 8.

EE PRES je objasnila zašto nije prihvatila SE prijedlog. SE se nadovezala i pojasnila da u SE na nacionalnoj razini postoje iznimke od neprenosivog dijela roditeljskog dopusta: kada je jedan od roditelja lišen slobode ili kad kod jednog roditelja postoji dugotrajno medicinsko stanje zbog

kojeg je nesposoban brinuti za dijete. Inzistira da takva mogućnost, koja bi se primjenjivala samo u iznimnim slučajevima, mora postojati. Nadalje, ističe da su pitanja definiranja tko je roditelj i tko ima pravo brinuti o djetetu isključiva nadležnost DČ i one same trebaju odrediti tko ima pravo brinuti o djetetu.

EE PRES navodi da se direktiva odnosi na radnike, te je pitanje da li bi se moglo smatrati da se radi o radnicima u slučaju lišenja slobode. IT se nadovezuje da postoji niz okolnosti zbog kojih neki roditelj ne može ili ne želi (u slučaju napuštanja) brinuti za dijete, tada mora biti moguće da se dopust prenese na drugog roditelja. Podržali HU, SK, LV.

SI smatra da mora postojati mogućnost prenošenja kada postoji samo 1 roditelj, ali EE PRES odgovara da u slučaju postojanja samo 1 roditelja se niti ne može „prenositi“ pravo s obzirom da nema roditelja s kojega bi se prenosilo. Međutim DČ mogu propisati mogućnosti duljeg dopusta za takve slučajeve u svom nacionalnom zakonodavstvu.

UK smatra da je ova direktiva sročena iz perspektive prava radnika dok je postojeća direktiva o roditeljskom dopustu sročena s aspekta poslodavca, iako se čini ujednačeno, upozorava na potencijalne implikacije u tumačenju Suda EU. Referira se na svoju notu.

EK smatra da ovdje glavno pitanje nije neprenosivost, jer se radi o neprenosivim pravima radnika.

Dopust za skrbnike – članci 6. i 8.

EE PRES je brisalo referencu na ozbiljnu bolest nakon konzultacija sa medicinskim stručnjacima (čl. 3. točka b i točka c). Smatra da je medicinsko stanje (*medical condition*) dovoljno široko. Što se tiče naknade za vrijeme tog dopusta, navedeno je da će se definirati na nacionalnoj razini ili razini socijalnih partnera (čl. 8. st. 1. točka c).

CY ima ozbiljnu zabrinutost za financijsku održivost ovakvog pristupa. Ne mogu podržati plaćeni dopust. Predlažu brisati čl. 8.

IT navodi stajalište o razlozima temeljem kojih se može uzeti dopust. Treba uzeti u obzir i invaliditet koji je definiran na razini WHO. Ozbiljno medicinsko stanje ne mora biti svugdje jedinstveno definirano. Suprotno, ES, LV, SE, BE navode da invaliditet ne bi trebao biti razlog za uzimanje dopusta jer se radi o dugotrajnom ili permanentnom stanju.

SE, UK, DK, FI, PL njega je dugotrajna potreba i nije prikladan instrument nuditi 5 dana, bolje rješenje su fleksibilni radni aranžmani. Upitna je praktična primjena.

PT, HU, FR, ES, NL podržavaju dopust ali iskazuju rezervu na financijske aspekte.

EK htjela obuhvatiti mnoge različite slučajeve, npr. lom kuka koji nije bolest ali svakako zahtjeva njegu. Trebalo bi navesti da jesu obuhvaćeni slučajevi koji nisu niti bolest niti invaliditet, stoga predlažu širu formulaciju ozbiljnih medicinskih razloga. Definicija invaliditeta postoji u EU pravu.

Koordinacija sustava socijalne sigurnosti - uvodna izjava 19a

HU, LV, LT smatraju da ne treba navoditi očito a može voditi krivom zaključku, te ne podržavaju uvođenje uvodne izjave.

FI upozorava da mogu postojati slučajevi koji se odnose na dugotrajno upućivanje kada je radnik podložan mjerodavnom pravu države pošiljateljice, a ponekad postoji sukob između prava vezano za trajanje dopusta i visinu naknade.

Tijela za ravnopravnost – čl. 15.

ES, SE, CZ, PT, HU su podržale kompromisni tekst.

AT i dalje smatra izričaj problematičnim te daje vlastiti prijedlog.

PSV se ne slaže sa uvodnim dijelom članka, s obzirom da je na DČ odluka o načinu transponiranja direktive. Stoga predlaže povratak na jedan od ranijih izričaja koji je bio općenitiji i obuhvaćao je sve različite okolnosti.

Sporna/otvorena pitanja za DČ, EK i Predsjedništvo EU:

Sporna/otvorena pitanja za pojedine DČ su: razina naknada, vezano za prijedlog o očinskom dopustu 3 ključna pitanja - trajanje dopusta, visina naknade i način računanja te način izračuna duljine trajanja za slučaj korištenja pro-rata;

- roditeljski dopust, članci 5. i 8. - nepostojanje iznimki od neprenosivog dijela roditeljskog dopusta, nužnost nacionalne nadležnosti pri definiranju tko je roditelji tko se ima pravo brinuti o djetetu, postojanje mogućnosti prenošenja dopusta na drugog roditelja kad se jedan od roditelja ne može ili ne želi brinuti o djetetu, potencijalne implikacije u tumačenju Suda EU;

- dopust za skrbnike – članci 6. i 8. – zabrinutost za financijsku održivost pristupa, razlozi temeljem kojih se može uzeti dopust, prekratko trajanje dopusta, rezerva na financijske aspekte, nužnost šire formulacije ozbiljnih medicinskih razloga;

Koordinacija sustava socijalne sigurnosti - uvodna izjava 19a nepodržavanje uvođenja izjave zbog mogućnosti pogrešnog tumačenja, mogućnost sukoba između prava vezano za trajanje dopusta i visinu naknade kod dugotrajno upućenih radnika;

Tijela za ravnopravnost – čl. 15. – problematičan izričaj, te uvodni dio članka.

Stav HR o spornim/otvorenim pitanjima:

Molim vidjeti pod Sporna/otvorena pitanja za HR.

Postojeće zakonodavstvo RH i potreba njegove izmjene slijedom usvajanja dokumenta:

Budući da je riječ o Direktivi, ukoliko će se usvojiti u predloženom obliku, bit će potrebno prenijeti je u hrvatsko zakonodavstvo izmjenama i dopunama ZORRP-a, ZOR-a ili drugih zakonskih ili podzakonskih propisa. Normativna intervencija bit će usmjerena na propisivanje novopredloženih instituta koji dosad nisu bili poznati u hrvatskom nacionalnom zakonodavstvu, kao što je očinski dopust i skrbnički dopust, dok će također biti potrebne izmjene i dopune u pravima koja se ovim prijedlogom proširuju.

Utjecaj provedbe dokumenta na proračun:

U ovom trenutku nije moguće dati točnu procjenu fiskalnog učinka na Državni proračun s obzirom da je za pretpostaviti da bi uvođenje novih prava koja ne postoje u zakonodavstvu HR iziskivalo nove troškove za koje je potrebno osigurati dodatna sredstva, te moguće i za prava koja se ovim prijedlogom proširuju.

Uvažavajući činjenicu da se u RH svi novi troškovi trebaju planirati za trogodišnje razdoblje, sukladno mogućnostima proračuna HR iskazuje rezervu prema obvezujućim odredbama koje nisu dio hrvatskog zakonodavnog okvira, a imale bi fiskalni učinak.

Dodatna sredstva bit će potrebna i ukoliko bude postojala intencija provedbe kampanja za podizanje svijesti javnosti ili istraživanja u pogledu područja kojim se Direktiva bavi.