

*Др Бојан Урдаревић, ванредни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 349.2:338.46
DOI: 10.46793/XXIV-10.163U*

УСЛУГЕ СЕЗОНСКОГ РАДА ПРЕМА НОВОЈ ЗАКОНСКОЈ РЕГУЛАТИВИ*

Резиме

Сезонски рад можемо дефинисати као специфичан облик запошљавања, односно пружања услуга, у оних делатностима које су по својој природи такве да су везане за обављања пословних активности у тачно одређеним временским периодима. У Републици Србији то је најчешће у пољопривреди, рибарству и шумарству, а у вези са чим је и донет посебан Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима. Овим законом се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера.

Поред овога, сезонски рад је делом регулисан и одредбама Закона о раду о привременим и повременим пословима, као и Законом о задругама, о чему ће бити речи у овом тексту.

***Кључне речи:** сезонски рад, привремени и повремени послови, задруге, усмени уговор о обављању сезонских послова.*

1. Уводна разматрања

Услуге у области сезонских послова односе се на делатности које имају ограничено време трајања. Данас, све државе региона имају сличан проблем, који се односи на потражњу за сезонским радницима, тако да постоји значајан дефицит ове радне снаге.

Претпоставка је да ће законодавном интервенцијом у области сезонских делатности, значајан број сезонских радника прећи из неформалног у формални сектор захваљујући, пре свега, поједностављеној процедури и нижим трошковима. Тако је и једна од пројекција била да ће у наредних 5 година,

* Рад је написан у оквиру пројекта Правног факултета Универзитета у Крагујевцу „XXI век – век услуга и Услужног права“, бр. 179012 који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

ефекти увођења електронског система пријављених сезонских радника, само у пољопривреди донети 15 милиона евра додатних буџетских прихода, као и пораст формалне запослености за 33.000 радника који ће имати права из социјалног осигурања.¹

Подаци Националне службе за запошљавање у Србији показују да је од почетка јануара до друге половине јула 2019. године, издато 6.700 радних дозвола страним држављанима, али је и даље непознато колико њих је ангажовано на сезонским пословима.² Ситуацију компликује и чињеница да се сезонски послови могу обављати и на основу уговора о раду на одређено време, као и уговора о привременим и повременим пословима, али се посебна евиденција о ангажовању сезонских радника по овим уговорима не води.

С обзиром да је главна карактеристика сезонског рада, као и пружања услуга у вези са њим, повременост, то значи и да потреба за одређеним профилом радника није стална, већ је унапред временски ограничена.³ Из тог разлога, законодавац је одлучио да овакво запошљавање регулише посебним прописима и тако је усвојен Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима.⁴ Овим законом се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у појединим делатностима одређеним у складу са овим законом у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, а све у складу са прописом којим се прописује класификација делатности.

Под сезонским пословима, у смислу овог закона, сматрају се послови и услуге које се у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства обављају само у одређено време током године (садња, сетва, берба, жетва, заштита биља, припрема земљишта, резивање, чишћење, љушћење, сортирање, шишање/стрижа, испаша и сл.).

2. Законско уређење сезонског рада у Републици Србији

Сезонски рад уређен је посебним прописом, и то Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним

¹ Доступно на: https://naled.rs/htdocs/Files/01667/Zaposljavanje_sezonskih_radnika.pdf

² Текст анализе ефеката Закона о поједностављеном радном ангажовању доступан на: <http://vs3836.cloudhosting.rs/misljenja/1439/ana/Analiza%20efekata%20sezonci%20unapredjeno%20FINAL.pdf>

³ Више у: Брковић, Р., *Услуге сезонског рада и радноправни положај сезонских радника у Србији*, Зборник радова: Услуге и услужна правила, Крагујевац, 2016, стр. 439-448.

⁴ Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима („Сл. гласник РС“, бр. 50/18).

делатностима, као и Правилником о евиденционој пријави и одјави сезонских радника.⁵ Поред овога, положај сезонских радника уређен је и Законом о раду,⁶ као општим прописом из области радних односа, као и Законом о задругама.⁷

2.1. Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима

Важно је одмах на почетку истаћи да се Закон примењује у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, али не на све делатности у овим секторима, већ само на оне које су као такве дефинисане у Уредби о класификацији делатности.⁸ Ту спадају, између осталог и услужне делатности у пољопривреди и делатности после жетве. С обзиром да је дејство примене закона јасно одређено, његове одредбе се не примењују на послодавце који ангажују сезонске раднике на грађевинским или у угоститељским објектима, већ се они могу ангажовати само на основу општих прописа о раду.

Према чл. 3 Закона, сезонски радник је физичко лице кога послодавац ангажује за обављање сезонских послова уз новчану накнаду за рад. С обзиром да се ангажовање на сезонским пословима сматра радом ван радног односа, запослени може бити ангажован и на сезонским пословима, осим у случају када се налази на боловању, с обзиром да за то време не би могао бити ангажован код другог послодавца. У супротном, злоупотребио би право на одсуство ради привремене спречености за рад. Важно је истаћи да сезонски радници могу бити и пензионери, студенти, али и малолетници и страни држављани.⁹

Оно што законски текст чини интересантним јесте чл. 5 ст. 3 који предвиђа да је сезонски радник ступањем на посао прихватио услове рада и да је тиме закључен усмени уговор о обављању сезонских послова. С друге стране, уколико жели, послодавац може да закључи писани уговор о обављању сезонских услуга са сезонским радником, који би морао да садржи све елементе садржане у потврди о радном ангажовању сезонског радника и да га потом пријави на осигурање преко специјализованог портала. Доказивање постојања рада доказује се, не на основу уговора, јер њега најчешће и нема, већ на основу

⁵ Правилник о евиденционој пријави и одјави сезонских радника, („Сл. гласник РС, бр. 3 од 18. јануара 2019“).

⁶ Закон о раду, („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/20013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

⁷ Закон о задругама, („Сл. гласник РС“, бр. 112/2015).

⁸ Уредба о класификацији делатности („Сл. гласник РС“, бр. 54/2010).

⁹ У случају малолетника сезонски рад могу обављати лица старија од 15 година живота под условом да су испуњени посебни услови за њихов рад - писана сагласност родитеља, усвојитеља или стараоца, као и лекарски налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да је малолетник способан за обављање тих послова и да исти нису штетни за његово здравље.

информације која је забележена на порталу и која је доступна надлежним органима. Идеја законодавца била је да се смање трошкови администрације и поступак регистрације учини ефикаснијим, што је у реду за послове који трају неколико дана. Међутим, постоје сезонски послови који се могу обављати и неколико месеци у континуитету, када послодавац сигурно има и више него довољно времена да припреми сву потребну документацију.

Такође, на захтев сезонског радника, послодавац има обавезу да раднику изда писану потврду, чија је садржина и изглед регулисана Правилником о садржини потврде о радном ангажовању сезонских радника.¹⁰ Потврда мора да садржи обавезне елементе из Закона који се, између осталог, односе на број радних дана, радно време, време за одмор, висину дневнице, итд. Свака потврда о радном ангажовању сезонског радника, или пружању сезонских услуга, попуњава се у најмање два примерка од којих се један предаје сезонском раднику, а други задржава послодавац. Законом прописани рок за издавање потврде је најкасније два месеца од почетка рада. Овај рок може да буде доста споран у пракси, нарочито код сезонских послова који трају свега неколико дана, а послодавац може, али не мора потврду издати и раније.

У току једне календарске године, послодавац има право да ангажује сезонске раднике највише 180 дана, рачунајући од прве пријаве до последње одјаве. С друге стране, сезонски радник у току године не може бити ангажован више од 120 дана у календарској години на сезонским пословима код једног послодавца. Често се у пракси дешава да један послодавац ангажује сезонског радника и по основу уговора о привременим и повременим пословима и у том случају он у збиру дана по оба основа не може да буде ангажован више од 120 дана у календарској години.

Права слову закона, сезонски радник има право на: (1) упознавање са условима рада; (2) накнаду за рад; (3) безбедност и здравље на раду; (4) здравствено осигурање, као и пензијско и инвалидско осигурање, (5) друга права по основу рада, уколико се договори са послодавцем. У друга права, која зависе од договора сезонског радника и послодавца, спадају, на пример, право на накнаду за исхрану у току рада, накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, итд. Такође, оправдано се може поставити питање доказивања, односно како ће се у одсуству писаног уговора, утврдити да ли је послодавац претходно упознао сезонског радника са условима рада. На пример, да ли сезонски радник зна временско раздобље паузе, радно време, или пак, очекиване ризике који иду уз посао, или пружање услуга које се обављају. Без тога, обавеза послодавца да упозна сезонског радника о условима рада представља само једну формалност коју је лако испунити јер је тешко доказати. У вези са претходним, сезонском раднику закон гарантује одређена права из

¹⁰ Правилник о садржини потврде о ангажовању сезонских радника („Сл. гласник РС“, бр. 67/2018).

радног односа, али је проблематично њихово остваривање, ако се има на уму да су то лица која рад обављају ван радног односа.

С обзиром да се радник за време обављања сезонских послова не брише са евиденције незапослених, њему се не обуставља исплата новчане накнаде за време привремене незапослености.

На крају, може се поставити и питање остваривања колективних права сезонских радника, јер исто није законом регулисано. Устав Републике Србије,¹¹ и Закон о штрајку,¹² право на штрајк признају само запосленима, односно, физичком лицу које се налази у радном односу код послодавца. То значи да право на штрајк не могу остваривати лица која раде ван радног односа, па ни сезонски радници, јер правни основ њиховог ангажовања није уговор о раду.¹³

2.2. Закон о раду

Закон о раду, као општи пропис о раду, примењује се на све послодавце и запослене у Републици Србији, уколико другим законом, или међународним уговором није другачије одређено.

Углавном, за разлику од Закона о поједностављеном радном ангажовању сезонских радника, Закон о раду инсистира на писаној форми свих уговора који имају неке везе са обављањем рада. У супротном, постоји фактички рад и важи правна фикција да је закључен најповољнији уговор по запосленог, уговор о раду на неодређено време. Писана форма уговора је неопходна јер се тиме постиже правна сигурност, али истовремено се регулише значајан број права и обавеза уговорних страна које се не могу памтити. Без писане форме, уговорне стране могу бити у недоумици шта су договориле, па чак и пристале на услове рада који су испод законског минимума.¹⁴

Дакле, за разлику од усменог уговора о обављању сезонских послова, уговор о привременим и повременим пословима закључује се увек у писаној форми и увек директно између послодавца и радника.¹⁵ Уколико лице тражи посао преко омладинске или студентске задруге, оно овлашћује задругу за тражење посла и да потпише уговор с послодавцем у његово име, с тим што за сваки појединачни посао мора постојати његова сагласност.

¹¹ Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006).

¹² Закон о штрајку („Сл. лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Сл. гласник РС“, бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС).

¹³ Више у: Урдаревић, Б. *et. al*, *Анализа стања економских и социјалних права у Републици Србији*, Београд, 2019, стр. 115.

¹⁴ Рељановић, М., *Алтернативно радно законодавство*, Београд, 2019, стр. 75.

¹⁵ Више у: Брковић, Р., *Правна регулатива сезонских услужних послова у Србији*, Зборник радова: *Услужно право*, Крагујевац, 2013, стр. 1049-1059.

Уговор о повременом раду обавезује запосленог да се стави на располагање послодавцу ради обављања рада, с тим да у моменту закључења уговора није познато у ком периоду године ће запослени бити дужан да извршава рад, нити колико ће трајати рад, односно радно време.¹⁶ Радно ангажовање у ограниченом временском периоду је императив економичности пословања, при чему нема значаја у томе да ли се овај рад обавља у континуитету или једнократно.¹⁷

Привремени и повремени послови не морају нужно бити везани за делатност послодавца, али у пракси најчешће јесу. Ту спадају послови који нису предвиђени правилником о систематизацији радних места.

Закључењем уговора о обављању привремених и повремених послова не настаје радни однос. Управо из тог разлога уговор о обављању привремених или повремених послова, не може прерасти у радни однос, па чак ни у ситуацији када траје дуже него што је законом предвиђено.¹⁸ То даље значи да је могуће ангажовати исто лице код истог послодавца на неограниченом броју узастопних уговора о обављању привремених и повремених послова, уколико се само промени опис посла које то лице обавља.¹⁹

Имајући у виду карактер послова, законско ограничење трајања привремених и повремених послова у календарској години износи 120 дана и не може се продужавати. Уколико постоји потреба да се одређени привремени или повремени послови обављају дуже од 120 радних дана, послодавац је дужан да те послове утврди својим актом и за њихово обављање заснује радни однос са одређеним лицем. У случају да се то не догоди, можемо говорити о тзв. симулованим (прикривеним) уговорима у смислу чл. 66 Закона о облигационим односима.²⁰ Законодавац не ограничава радно време, тако да се ови послови могу обављати са пуним или непуним радним временом.²¹

Приликом закључења уговора мора се јасно прецизирати врста посла, јер се на тај начин лако може утврдити да ли тај посао има карактер привременог

¹⁶ Лубарда, Б., Увод у радно право, Београд, 2014, стр. 133.

¹⁷ Радуловић, З., *Привремени и повремени послови са освртом на измене у законодавству Републике Србије*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2014, стр. 163–172.

¹⁸ Видети пресуду Врховног касационог суда Rev2 347/15 од 10. јуна 2015. године.

¹⁹ Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-483/2015-02 од 8. маја 2015. године.

²⁰ На пример, уколико је тужилац радио на привременим и повременим пословима дуже од законском максимуму, а радно место на коме је радио је било систематизовано правилником туженог, онда можемо говорити о симулованом радном односу из кога тужени не може извући било какву корист. Видети пресуду Врховног касационог суда Rev2 1163/13 од 12. фебруара 2014. године.

²¹ Видети више у: Урдаревић, Б., *Осврт на нова законска решења о привременом запошљавању у Републици Србији*, Зборник радова: XXI век – век услуга и услужног права, књ. 9, Крагујевац, 2018, стр. 195.

или повременим посла или сталног посла за чије обављање је неопходно закључити уговор о раду.

Рад преко уговора о привременим и повременим пословима покривен је здравственим, пензијским и инвалидским осигурањем, као и осигурањем за случај незапослености. Међутим, ускраћен је за остала права која имају запослени, по основу радног односа, као што су: право на годишњи одмор, право на плаћено одсуство, право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, прво на штрајк, право на колективно преговарање, итд.

2.3. Закон о задругама

Млади, како ученици средњег нивоа образовања тако и студенти за време учења и студирања а врло често и након дипломирања свој друштвени статус настоје да побољшају радом преко омладинских и студентских задруга.²² Осим овог облика рада они раде и преко разних агенција за привремено запошљавање које функционишу и на флексибилном тржишту рада Србије,²³ иако њихов правни статус још увек није регулисан, за разлику од неких држава у региону.

Задругу можемо дефинисати као правно лице, која представља посебан облик организовања физичких лица, односно задругара, који пословањем на задружним принципима остварују своје економске, социјалне, културне и друге интересе и који управљају и контролишу пословање задруге.

У Републици Србији, у области задругарства, Закон о задругама²⁴ представља општи закон којим се уређује правни положај задруга, њихово оснивање, управљање и органи задруге, стицање и престанак статуса задругара, књига задругара, имовина и пословање задруге, фондови, расподела добити и покриће губитака у задругама, престанак задруге, задружни савези, сложене задруге, регистрација задруга, задружна ревизија, као и друга питања значајна за положај и рад задруге.

Задруга се оснива на оснивачкој скупштини, закључењем уговора о оснивању, усвајањем задружних правила и избором органа. Може је основати најмање пет физичких, пословно способних лица.

Постоји више врста задруга, па се исте могу основати као: земљорадничке, пољопривредне, стамбене, потрошачке, занатске, социјалне, здравствене, итд. Посебну врсту задруга чине студентско-омладинске задруге које на

²² Више у: Урдаревић, Б., *Пружање услуга радног ангажовања младих преко омладинских и студентских задруга са посебним освртом на привремени и повремени рад*, Зборник радова: XXI век – век услуга и услужног права, књ. 6, Крагујевац, 2015, стр. 149-158.

²³ Брковић, Р., *Флексибилно тржиште рада у условима глобализације*, Зборник радова: Социјална права и европске интеграције, Београд, 2011.

²⁴ Закон о задругама („Сл. гласник РС“, бр. 112/15).

организован начин обезбеђују задругарима обављање привремених и повремених послова код привредних субјеката у складу са прописима којима се уређује област рада, а у циљу стицања допунских средстава за школовање и задовољење основних социјалних, културних и других личних и заједничких потреба. Према чл. 23 ст. 5 Закона о задругама статус задругара студентско-омладинске задруге може стећи само лице које није млађе од 15 година ни старије од 30 година. Ова старосна граница је важна јер Закон о раду у чл. 198 оставља могућност послодавцу да за обављање привремених и повремених послова закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге. Најчешће се захтева да задругар има упут од задруге за рад код послодавца, или да постоји закључен уговор између задруге и послодавца којим се уређују права, обавезе и услови рада члана задруге. Дакле, ради се о тространом правном односу који се успоставља између послодавца, студентско-омладинске задруге и задругара.

Обавезе послодавца су да: (1) закључи појединачни уговор о привременим и повременим пословима са задругаром; (2) на упуту евидентира радни учинак радника; (3) уплати уговорену накнаду задрузи; (4) обезбеди опрему и средства за рад; (5) руководи процесом рада и врши надзор над радницима.

Обавезе студентско-омладинске задруге су да: (1) води књигу задругара, (2) исплати накнаду за рад задругару, као и да обрачуна и уплати порез на доходак грађана; (3) уплати допринос у случају повреде на раду и професионалне болести.

Задругар има право на накнаду за рад и друге трошкове у вези са радом, право на заштиту на раду и право на обавезно социјално осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења.

У погледу сезонског рада, једини облик ангажовања сезонског радника, преко задруге је уговор о привременим и повременим пословима. Међутим, у пракси се често путем задруга ангажују и они који никако не могу бити задругари, особе старије од 30 година, па чак и пензионери. Сви они се, понекад, ангажују и на туђе име, када лице које фактички обавља послове преузима идентитет задругара, што доводи до тога да послодавац и не зна прави идентитет особе која за њега ради. Сматрамо да детаљна ревизија примене закона у пракси и строга контрола пословања задруга може довести до уређења ове материје на начин који је у складу са природом задругарства, а тиме и побољшати положај сезонских радника.

3. Закључак

У раду је приказано позитивно-правно уређење сезонског рада и услуга у Републици Србији, као посебног, флексибилног облика рада који се карактерише као рад ван радног односа.

У том смислу, нарочито је значајан Закон о поједностављеном радном ангажовању сезонских радника који се у почетку примењује само у одређеним

делатностима. За очекивати је да се у наредном периоду обухват овог закона прошири и на обављање других послова и услуга, нарочито оних које су ограниченог трајања.

Сезонски услужни послови се, према важећој законској регулативи, могу обављати преко усменог уговора, или писаног уговора о обављању привремених и повремених послова. Усменом уговору смо већ у раду упутили извесне критике, сматрајући да потврда коју сезонски радник добије за обављање рада или пружање услуга и то неретко након два месеца од обављеног рада, није гарант сигурности да ће уговорени услови бити испоштовани. Терминолошки посматрано, потврда је ипак једностранни документ који издаје послодавац, а не производ сагласности воља, тако да је нејасно како ће се доказивати повреде „усменог уговора“, ако до њих дође.

С друге стране, јасно је да законски оквир, који се ослања само на одредбе Закона о раду и Закона о задругама, односно на институт уговора о привременим и повременим пословима, у већини случајева, не може пратити динамику сезонских послова и услуга, нарочито у пољопривреди, који подразумевају промене на дневној бази (услед временских услова, расположивости радне снаге и слично). Стога је разумљиво што је законодавац покушао да интервенише у овој области, али с обзиром да је Закон тек почео да се примењује од јануара 2019. године, неопходно је да прође извесно време да би се сагледали његови ефекти, а нарочито у погледу смањења сиве економије и повећању прихода државе.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Associate Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

SEASONAL WORK SERVICE IN THE NEW LEGISLATION

Summary

Seasonal work can be defined as a specific form of employment in a specific services which are short-termed. In the Republic of Serbia those areas are agriculture, fishing and forestry. Those seasonal jobs are regulated by the Law on Simplified Work Engagement on Seasonal Jobs in Certain activities (applied from January 7, 2019). According to this Law, seasonal worker is entitled to get familiar with the working conditions before they start the engagement and to obtain a certificate of work engagement, as well as to basic working conditions, such as: limited working hours, daily break, weekly rest, right to safety and health at work,

right to remuneration for work per working hour and right to pension and disability insurance and health insurance in the event of injury.

Besides this, seasonal work is regulated by Labour Law, and its provisions of temporary and occasional jobs, which do not last longer than 120 working days in the calendar year, as well as Law on Cooperatives.

Key words: *seasonal work, temporary and occasion jobs, cooperatives, vocal contract on seasonal jobs,*