

# **ЗАКОН**

## **О ПОЈЕДНОСТАВЉЕНОМ РАДНОМ АНГАЖОВАЊУ НА СЕЗОНСКИМ ПОСЛОВИМА У ОДРЕЂЕНИМ ДЕЛАТНОСТИМА**

### **УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Предмет уређивања**

##### **Члан 1.**

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 (у даљем тексту: сезонски послови), у складу са прописом којим се прописује класификација делатности.

#### **Послодавац**

##### **Члан 2.**

Послодавцем у смислу овог закона сматра се предузетник или правно лице које обавља делатност у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, у оквиру које могу да се обављају сезонски послови у складу са овим законом, изузев делатности из следећих грана: 01.7 лов, траперство и одговарајуће услужне делатности, 02.4 услужне делатности у вези са шумарством, 03.1 риболов и 03.2 аквакултура, у складу са прописом који уређује класификацију делатности.

Послодавцем у смислу овог закона сматра се и физичко лице – носилац или члан породичног пољопривредног газдинства који се бави пољопривредном производњом, у складу са законом (у даљем тексту: послодавац – пољопривредник).

#### **Сезонски радник**

##### **Члан 3.**

Сезонски радник је физичко лице којег послодавац ангажује за обављање сезонских послова уз новчану накнаду за рад (у даљем тексту: накнада за рад).

Одредбе овог закона не примењују се на лица која код послодавца – пољопривредника раде без накнаде за рад.

Лице млађе од 18 година живота може да се радно ангажује у складу са овим законом, под условима прописаним законом којим се уређује заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година живота.

На страног држављанина који се, за време боравка на територији Републике Србије, радно ангажује на пословима и под условима прописаним овим законом, не примењују се посебни услови за запошљавање странца утврђени законом којим се уређује рад странаца.

#### **Ангажовање на обављању сезонских послова**

##### **Члан 4.**

За потребе радног ангажовања на сезонским пословима у смислу овог закона сматрају се послови који се у сектору пољопривреде, шумарства и

рибарства обављају само у одређено време током године (садња, сетва, берба, жетва, заштита биља, припрема земљишта, орезивање, чишћење, љушћење, сортирање, шишање/стрижа, испаша и сл).

Ангажовање на основу овог закона је рад ван радног односа.

На питања радног ангажовања на сезонским пословима која нису посебно уређена овим законом примењују се одредбе закона којим се уређује рад – у делу којим се уређују привремени и повремени послови.

## **УСЛОВИ РАДА СЕЗОНСКИХ РАДНИКА**

### **Право на упознавање са условима рада**

#### **Члан 5.**

Послодавац је дужан да сезонског радника пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада, дневном и недељном одмору, висином накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату (у даљем тексту: услови рада).

Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о:

1) ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење сезонског радника и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру;

2) мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.

Ступањем сезонског радника на рад сматра се да је прихватио услове рада из става 1. овог члана и да је тиме закључен усмени уговор о обављању сезонских послова.

Послодавац је дужан да сезонском раднику на његов захтев изда потврду која садржи податке о послодавцу (назив, седиште и ПИБ послодавца, број газдинства, односно име и презиме, ЈМБГ и подаци о пребивалишту) и сезонском раднику (име, презиме и ЈМБГ сезонског радника/број пасоша за стране држављане, држављанство сезонског радника/земља резиденства, подаци о пребивалишту/боравишту) и условима рада из става 1. овог члана, као и о свакој промени тих услова, најкасније у року од два месеца од почетка рада.

Ближу садржину и изглед потврде из става 4. овог члана прописује министар надлежан за послове рада.

### **Прекид радног ангажовања**

#### **Члан 6.**

Послодавац има право да прекине радно ангажовање сезонског радника кад за његовим радом истекне потреба или ако сезонски радник послове не обавља на задовољавајући начин.

Ако прекине радно ангажовање сезонског радника послодавац је дужан да том раднику исплати до тада неисплаћен износ уговорених дневних нето накнада.

Сезонски радник који ради осам часова дневно или дуже има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно.

### **Право на накнаду за рад**

#### **Члан 7.**

Сезонски радник има право на накнаду за рад за сваки час рада, која не може бити нижа од накнаде утврђене у складу са овим законом.

Накнада за рад обрачунава се по радном часу, без припадајућих доприноса и пореза, најмање у износу минималне цене рада утврђене у складу са законом, која важи на дан исплате.

Накнада за рад исплаћује се на крају радног дана или у другим уговореним роковима.

### **Права на безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 8.**

Послодавац је дужан да сезонском раднику обезбеди безбедност и здравље на раду за време ангажовања на сезонским пословима, сходно прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

Изузетно од става 1. овог члана послодавац – пољопривредник није дужан да сачини акт о процени ризика, али је дужан да примењује опште признате мере којима се обезбеђује безбедност и здравље сезонског радника.

### **Друга права**

#### **Члан 9.**

Сезонски радник и послодавац могу да договоре и друга права по основу рада у складу са законом којим се уређује рад.

За време обављања послова у складу са овим законом, сезонски радник се не брише са евиденције незапослених, нити се обуставља исплата новчане накнаде за време привремене незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Накнада за рад остварена у складу са овим законом није од утицаја за остваривање и коришћење права на новчану социјалну помоћ која се остварује у складу са прописима о социјалној заштити.

### **Права из осигурања**

#### **Члан 10.**

Сезонски радник има право из здравственог осигурања само за случај повреде на раду и професионалне болести, као и права из пензијског и инвалидског осигурања, у складу са законом.

### **Евиденциона пријава и одјава сезонских радника**

#### **Члан 11.**

Евиденциона пријава и одјава сезонских радника подноси се електронским путем Пореској управи.

Период у којем се сезонски радник пријављује или одјављује је календарски месец.

Послодавац је дужан да ангажовање сезонског радника пријави најкасније првог дана ангажовања у календарском месецу до 10 часова пре подне, односно у периоду између 13 и 15 часова за раднике који раде у послеподневној смени.

Послодавац је дужан да сезонске раднике у послеподневној смени пријави пре њиховог ступања на рад.

Није могуће исте раднике пријавити у преподневном и послеподневном термину за евиденциону пријаву.

Ако престане радно ангажовање сезонског радника током календарског месеца, послодавац је дужан да сезонског радника одјави најкасније до 10 часова пре подне наредног дана од дана престанка ангажовања.

Ако је послодавац одјавио сезонског радника после 10 часова пре подне, сматра се да је сезонски радник одјављен за преподневни и послеподневни рад почевши од наредног дана у односу на дан одјаве.

Ако се током календарског месеца јави потреба за ангажовањем сезонског радника који је током тог календарског месеца већ био пријављен и одјављен, послодавац је дужан да га поново пријави првог дана ангажовања најкасније до 10 часова пре подне, односно од 13 до 15 часова за рад у послеподневној смени.

Ако сезонски радник који је пријављен у календарском месецу наставља са радом и у наредном календарском месецу, послодавац је дужан да поднесе пријаву за наредни календарски месец првог дана наредног календарског месеца најкасније до 10 часова пре подне, односно од 13 до 15 часова за раднике који раде у послеподневној смени.

Ако послодавац не одјави сезонског радника у календарском месецу у којем је пријављен, односно до 10 часова пре подне, пре првог дана наредног календарског месеца, сматра се да је сезонски радник био ангажован до последњег дана у календарском месецу у којем је пријављено његово ангажовање.

Пореска управа је дужна да, на основу података из евиденционе пријаве и одјаве, Централном регистру за обавезно социјално осигурање поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање.

Ако прекид радног ангажовања из члана 6. овог закона наступи после 10 часова пре подне, послодавац је дужан да сезонском раднику исплати и дневну нето накнаду за тај дан.

### **Начин регистрације послодаваца за пријављивање сезонских радника**

#### **Члан 12.**

Послодавци којима је у складу са пореским прописима додељен порески идентификациони број (ПИБ) немају обавезу посебне регистрације за пријављивање сезонских радника.

Послодавци који у складу са пореским прописима нису обавезни да имају ПИБ дужни су да се код Пореске управе региструју за пријављивање сезонских радника.

Регистрациона пријава подноси се електронским путем и садржи следеће податке:

1) јединствени матични број грађана, име и презиме, адресу из личне карте и општину адресе послодавца;

2) јединствени матични број грађана, име и презиме, адресу из личне карте подносиоца пријаве сезонских радника (ако пријаву не подноси сам послодавац);

- 3) телефон послодавца и телефон подносиоца пријаве;
- 4) адресу електронске поште.

Пореска управа је дужна да са подацима о послодавцима из става 3. овог члана поступа у складу са законом којим се уређује заштита података о личности и пореским прописима.

## **ПОДАЦИ, КОРИШЋЕЊЕ И ЊИХОВА РАЗМЕНА**

### **Члан 13.**

Републичка организација надлежна за послове запошљавања по службеној дужности води електронску евиденцију сезонских радника (у даљем тексту: евиденција о сезонским радницима).

Евиденцију о сезонским радницима републичка организација надлежна за послове запошљавања води на основу размене података са Пореском управом о лицима која су пријављена за обављање сезонских послова.

У евиденцију о сезонским радницима могу се, на сопствени захтев, уписати и лица која су заинтересована за обављање сезонских послова.

Евиденција о сезонским радницима садржи:

- 1) име и презиме;
- 2) јединствени матични број грађана;
- 3) податке о обучености и искуству на сезонским пословима.

Подаци из евиденције о сезонским радницима могу се користити само у сврху радног ангажовања на сезонским пословима, а обрада података из евиденције о сезонским радницима врши се на начин прописан законом којим се уређује заштита података о личности.

### **Члан 14.**

Републичка организација надлежна за послове запошљавања дужна је да евиденцију о сезонским радницима дневно електронски ажурира и, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности, учини је доступном корисницима података.

## **Ограничење трајања ангажовања сезонског радника**

### **Члан 15.**

Послодавац из члана 2. овог закона може да ангажује сезонске раднике највише 180 дана у току календарске године, рачунајући календарске дане од прве пријаве сезонских радника путем Портала Пореске управе до последње одјаве сезонских радника са тог портала, при чему се дани у којима није било ангажовања сезонских радника не броје.

Послодавац из члана 2. овог закона може да ангажује истог сезонског радника највише 120 радних дана у календарској години.

Послодавац из члана 2. став 1. овог закона који ангажује лице на сезонским пословима у смислу овог закона може да радно ангажује исто лице по основу уговора о привременим и повременим пословима у складу са законом којим се уређује рад, с тим да укупан број радних дана по оба основа не може да износи више од 120 радних дана у календарској години.

## **Плаћање пореза и доприноса**

### **Члан 16.**

По основу накнаде за рад коју оствари сезонски радник послодавац је дужан да плати порез на доходак грађана (у даљем тексту: порез) и доприносе за обавезно социјално осигурање (у даљем тексту: доприноси), на начин прописан овим законом.

Доприносом у смислу овог закона сматрају се допринос за пензијско и инвалидско осигурање и допринос за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести сагласно закону којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање.

Обвезник пореза и доприноса је сезонски радник.

Обавезу плаћања пореза и доприноса има послодавац у складу са одредбама овог закона.

## **Стопа пореза и доприноса**

### **Члан 17.**

Порез се обрачунава и плаћа по стопи од 10%.

Доприноси се обрачунавају и плаћају по стопи по којој се у складу са законом којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање обрачунавају и плаћају ти доприноси, и то:

- 1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање – 26%,
- 2) за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести – 2%.

### **Члан 18.**

Основицу за обрачун пореза и доприноса чини износ у висини тридесетог дела износа најниже месечне основице доприноса.

### **Члан 19.**

Порез и доприносе послодавац плаћа на основицу из члана 18. овог закона, који представљају дневни износ пореза и доприноса који се плаћају за сваки радни дан сезонског радника, независно од висине дневне накнаде за рад и радног времена сезонског радника.

## **Пријава за порез и доприносе**

### **Члан 20.**

Послодавац је дужан да, почев од првог дана ангажовања сезонских радника, у сваком календарском месецу електронским путем Пореској управи доставља податке потребне за израду евиденционе пријаве из члана 11. став 1. овог закона.

На основу података из става 1. овог члана систем Пореске управе последњег дана календарског месеца аутоматски сачињава и електронским путем подноси појединачну пореску пријаву о обрачунатим порезима и доприносима.

Ближи поступак и начин подношења података из става 1. овог члана прописује министар надлежан за послове финансија.

## **Начин утврђивања и доспелост пореза и доприноса за сезонског радника**

### **Члан 21.**

Порез и доприносе за сезонског радника послодавац плаћа у року од 15 дана од дана пријема података из налога за плаћање које доставља Пореска управа.

## **НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ ЗАКОНА**

### **Члан 22.**

Надзор над применом овог закон врши Пореска управа, пољопривредна инспекција и инспекција рада у оквиру утврђеног делокруга и надлежности.

Инспекција рада врши надзор над применом овог закона у делу који се односи на остваривање и заштиту права по основу рада и безбедности и здравља на раду сезонских радника.

При вршењу инспекцијског надзора у складу са ставом 2. овог члана, послодавац је дужан да пружи доказ инспекцији рада да је сезонском раднику обезбедио права утврђена у складу са овим законом.

Органи и организације које спроводе овај закон дужне су да сарађују и размењују податке које воде у складу са овим законом.

## **КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 23.**

Новчаном казном од 100.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

1) ако ангажује сезонског радника супротно одредбама овог закона (члан 3. став 3);

2) ако ангажује сезонског радника на пословима супротно одредбама овог закона (члан 4);

3) ако сезонског радника не упозна са условима рада, односно ако не изда потврду у складу са одредбама овог закона (члан 5);

4) ако сезонском раднику одреди радно време дуже од 12 часова дневно, односно не обезбеди дневни одмор у складу са овим законом (члан 6);

5) ако сезонском раднику не исплати накнаду за рад (члан 7);

6) ако сезонском раднику не обезбеди права у складу са овим законом (чл. 8, 9. и 10);

7) ако послодавац сезонског радника не пријави и не достави податке Пореској управи у складу са овим законом (чл. 11. и 20);

8) ако ангажује сезонске раднике супротно одредбама овог закона (члан 15);

9) ако не уплати порезе и доприносе у складу са овим законом (члан 16).

Новчаном казном од 10.000 до 300.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 5.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

Новчаном казном од 5.000 до 150.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се послодавац – физичко лице.

### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 24.**

Министар надлежан за послове рада донеће подзаконски акт из члана 5. став 5. овог закона, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Министар надлежан за послове финансија донеће подзаконски акт из члана 20. став 3. овог закона, у року од 120 дана од дана ступања на снагу овог закона.

#### **Члан 25.**

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењује се по истеку шест месеци од дана ступања на снагу.



## О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

### I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим се утврђује да Република Србија, између осталог, уређује систем у области радних односа.

### II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Увођење законског оквира за успостављање система поједностављеног запошљавања сезонских радника, предвиђено је као једна од мера Акционог плана Владе за спровођење Националног програма за сузбијање сиве економије.

Сива економија и неформално запошљавање представљају један од водећих изазова са којима се Република Србија суочава. Нерегистроване активности у значајној мери наносе штету свим заинтересованим актерима - послодавцима, запосленима, као и самој држави. Са једне стране, непријављени радници су ускраћени за основна права, између осталог, права из пензијског и здравственог осигурања, док са друге стране држава не успева да наплати порезе и доприносе. Такође, компаније које послују легално имају знатно веће трошкове пословања (посебно радне снаге) у односу на своје конкуренте из сиве зоне. Стога све заинтересоване стране морају имати заједнички циљ и задатак да се боре против сиве економије.

Посебан проблем представља неформално запошљавање у сектору пољопривреде, услед сезонске природе послова у овој области. Због компликоване процедуре пријаве и одјаве радника, већина сезонских радника у пољопривреди још је у сивој зони. Бољи положај радника треба да обезбеди закон о поједностављеном запошљавању сезонских радника који предвиђа увођење поједностављеног начина пријављивања сезонских радника у пољопривреди путем електронске платформе.

У августу 2017. године потписан је Меморандум о сарадњи између Немачке развојне сарадње (ГИЗ), Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде, Министарства финансија и Националне алијансе за локални економски развој (НАЛЕД) са циљем да се кроз реализацију пројекта „Повећање прилика за запошљавање сезонских радника” помогне у стварању законског оквира за успостављање система поједностављеног запошљавања сезонских радника и пружи подршка његовој имплементацији у Републици Србији. Овај пројекат који заједнички спроводе НАЛЕД и ГИЗ, кроз Отворени регионални фонд за Југоисточну Европу - Модернизација општинских услуга. Пројекат се финансира од стране Немачког савезног министарства за економску сарадњу и развој (БМЗ).

### III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Чланом 1. Предлога закона је поједностављен начин радног ангажовања лица и поједностављена процедура пријаве и уплате пореза и доприноса за лица ангажована на сезонским пословима, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у пољопривреди.

Члан 2. Предлога закона, прописује да осим правног лица и предузетника, послодавац може бити и физичко лице - носилац или члан породичног пољопривредног газдинства који се бави пољопривредном

производњом. Тиме се први пут отвара могућност да физичка лица која се баве пољопривредном производњом (пољопривредници) могу да у својству послодаваца ангажују сезонске раднике.

Чланом 3. Предлога закона сезонски радник је најшире дефинисан – јер се под овим појмом подразумева свако физичко лице којег послодавац ангажује за обављање сезонских послова уз новчану накнаду за рад. Сезонским радником не сматра се члан породичног пољопривредног газдинства, рођак, комшија и пријатељ који код пољопривредника ради без накнаде за рад. Лице млађе од 18 година може да се радно ангажује под условима прописаним Законом о раду за заснивање радног односа – да је здравствено способан за рад на тим пословима, да има писмену сагласност родитеља и да такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање. Такође, овим чланом омогућава се да домаћи послодавци радно ангажују на сезонским пословима и стране држављане без обавезе прибављања дозволе за рад у складу са Законом о условима за запошљавање странаца. Страни држављанин је потребно да за рад на сезонским пословима има одобрен боравак од стране Министарства унутрашњих послова, а у складу са Законом о странцима.

Чланом 4. Предлога закона дефинисани су послови на којима може да се ангажује сезонски радник у Сектору пољопривреде, шумарства и рибарства, а који су сезонског карактера, као што је: садња, сетва, берба, жетва и сл.

Чл. 5-8. Предлога закона уређују се права по основу сезонског рада. Послодавац је обавезан да, пре почетка рада, упозна сезонског радника са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада и дневним и недељним одмором и висином накнаде за рад. Посебна обавеза послодаваца је да сезонског радника упозна са свим ризицима који би могли да утичу на безбедност и здравље на раду, као и да му обезбеди услове за безбедан и здрав рад. Ступањем на рад сматра се да је закључен усмени уговор о обављању сезонских послова, а потврду о уговореним условима рада послодавац је дужан да изда на захтев сезонског радника. У случају прекида радног ангажовања (када истекне потреба за радом сезонског радника или ако сезонски радник не обавља послове на задовољавајући начин), послодавац је дужан да сезонском раднику исплати дуговани износ на име накнаде за рад. Радно време сезонског радника не сме бити дуже од 12 часова дневно, а сезонски радник који ради осам часова дневно или дуже има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Новчана накнада за рад сезонском раднику обрачунава се и исплаћује сезонском раднику по радном часу, најмање у износу минималне цене рада која важи на дан исплате. Накнада за рад исплаћује се по правилу, на крају радног дана, ако сезонски радник и послодавац нису уговорили други рок за исплату.

Чл. 9. и 10. Предлога закона прописује се да за време обављања сезонских послова сезонски радник се не брише са евиденције незапослених, нити му се обуставља исплата новчане накнаде за време привремене незапослености коју је остварио Националне службе за запошљавање. Поред тога, накнада за рад коју сезонски радник оствари није од утицаја за остваривање и коришћење права на новчану социјалну помоћ у складу са прописима о социјалној заштити. Сезонски радник остварује право на пензијско и инвалидско осигурање, а здравствено осигурање само за случај повреде на раду и професионалне болести.

Чланом 11. Предлога закона прописује се да послодавац врши пријаву сезонских радника путем електронског портала у систему Пореске управе најкасније до 10 часова пре подне за тај радни дан, односно у периоду између 13 и 15 часова за рад у послеподневној смени. Одјава радника се ради најкасније до 10 часова пре подне наредног дана, а уколико се радник одјави

након 10 часова, сматра се да је био радно ангажован у току тог радног дана и одјава се примењује тек од наредног дана. Уколико послодавац не одјави сезонског радника у току календарског месеца, сматра се да је исти сезонски радник био радно ангажован до последњег дана у истом месецу. Уколико је потребно да радник настави са радним ангажовањем код послодавца у наредном месецу, послодавац је дужан да понови пријаву преко портала Пореске управе првог дана радног ангажовања у наредном месецу.

Чланом 12. Предлога закона прописује се да послодавци који већ имају порески идентификациони број (ПИБ) немају обавезу додатног регистравања на порталу Пореске управе ради пријаве сезонских радника, а послодавци који у складу са пореским прописима нису обавезни да имају ПИБ, дужни су да се код Пореске управе региструју за пријављивање сезонских радника, како би могли да пријављују раднике преко портала Пореске управе.

Чл. 13. и 14. Предлога закона прописује се да подаци који се уносе преко портала Пореске управе размењују са републичком организацијом надлежном за запошљавање.

Чланом 15. Предлога закона прописује се да послодавац може да ангажује сезонске раднике у складу са овим законом највише 180 дана у току календарске године. Дани када радник не ради (није пријављен преко система Пореске управе) се не рачунају у ове дане. Послодавац истог сезонског радника не може да ангажује дуже од 120 дана, при чему се ово ограничење комбинује са радним данима ангажовања радника по основу уговора о привременим и повременим пословима, за послодавца који има статус правног лица.

Чл. 16-21. Предлога закона прописује се да је послодавац дужан да плати порез на доходак грађана и доприноси за обавезно социјално осигурање – пензијско и инвалидско осигурање, као и здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести. Порези за ангажовање сезонских радника се плаћају по стопи од 10%. Доприноси се плаћају по стопи у складу са пореским прописима. Основицу за обрачун пореза и доприноса чини тридесети део најниже месечне основице доприноса. Порези и доприноси се плаћају у фиксном износу, независно од висине дневне накнаде за рад. Пореска пријава се генерише на основу података прикупљених преко портала Пореске управе, на крају сваког месеца. Послодавац има обавезу плаћања пореза на приходе од сезонског рада у року од 15 дана од дана пријема података за налог за плаћање.

Члан 22. Предлога закона прописује да надзор над применом закона врше Пореска управа, пољопривредна инспекција и инспекција рада, у оквиру својих надлежности.

Чланом 23. Предлога закона предвиђене су казнене одредбе.

Члан 24. Предлога закона прописује да министар надлежан за послове рада доноси подзаконски акт из члана 5. став 5. овог закона, у року од 60 дана ступања на снагу овог закона, а министар надлежан за послове финансија доноси подзаконски акт из члана 20. став 3. овог закона, у року од 120 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Чланом 25. Предлога закона прописано је да овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а да ће се примењивати по истеку шест месеци од дана ступања на снагу из разлога што је за спровођење овог закона потребна набавка и тестирање софтвера који ће бити коришћен за електронску пријаву преко портала Пореске управе.

#### IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА

За спровођење овог закона нису потребна финансијска средства из буџета Републике Србије. За набавку софтвера који ће бити коришћен за

електронску пријаву преко портала Пореске управе, као и за додатне обуке за коришћење портала на централном и локалном нивоу, финансијска средства обезбеђена су преко пројекта „Повећање прилика за запошљавање сезонских радника” који спроводе НАЛЕД и ГИЗ, а који се финансира од стране Немачког савезног министарства за економску сарадњу и развој (БМЗ). Обуке ће нарочито бити организоване за запослене у сервисним центрима на локалном нивоу који ће пружати подршку послодавцима за пријаву радника преко електронског портала.

#### V. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА ПО ХИТНОМ ПОСТУПКУ

У складу са чланом 167. Пословника Народне скупштине („Службени гласник РС”, број 20/12-пречишћен текст), предлаже се доношење овог закона по хитном поступку из разлога што је потребно припремити услове за његову примену за пролећну/летњу сезону следеће године и донети подзаконске акте за његово благовремено спровођење.

## VI. АНАЛИЗА ЕФЕКТА ЗАКОНА<sup>1</sup>

### 1. КОЈИ ПРОБЛЕМ СЕ РЕШАВА ЗАКОНОМ

Према подацима Републичког завода за статистику, у Србији је у 2016. години укупно било 2,7 милиона запослених лица<sup>2</sup>, од којих је 22% било у неформалном ангажману<sup>3</sup>. Од тог броја готово половина запослених долази из сектора пољопривреде (Табела 1). Један од кључних разлога неформалног рада у пољопривреди јесте сезонски карактер послова који су карактеристични за пољопривреду, као и компликована процедура пријаве и одјаве сезонских радника.

Табела 1: Неформална запосленост у пољопривреди

Укупан број запослених/ангажованих	2.719.400
Укупан број неформално ангажованих	599.200
Укупан број неформално ангажованих у сектору пољопривреде	287.000
Удео пољопривреде у неформалном раду	48%

Томе у прилог говори чињеница да је процењени обухват сиве економије само међу регистрованим привредним субјектима у пољопривреди чак 20,8%<sup>4</sup>. Пољопривреда има највећи проценат привредних субјеката са неформално ангажованим (18,5%), док је проценат ПДВ обвезника који плаћања обављају готовински знатно нижи од просека (8,2%). Велико учешће привредних субјеката у пољопривреди који послују у сивој зони, што су углавном предузећа са малим бројем запослених, онемогућава предузећа да добију финансијску подршку било од државе било путем подизања кредита за текуће пословање и/или унапређење производње. Последица тога је губитак могућности за даљи развој и подизање животног стандарда, будући да их такво пословање везује за ситне поседе и мали обим производње. У пољопривреди је такође највећи проценат привредних субјеката који ангажује раднике без уговора, или са уговором али без пријављивања на целокупну зараду (16,3% и 14% респективно). Пољопривреда, такође, има највећи проценат привредних субјеката који истовремено има оба облика неформално ангажованих (11,7%).

Предлогом закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима усмерава се на решавање проблема неформално ангажованих сезонских радника у пољопривреди. Проблем са ангажовањем сезонске радне снаге у пољопривреди нарочито је изражен у летњим месецима када су потребни радници за пољске радове и бербу воћа и поврћа. Поред проналажења радника, послодавци се суочавају са

<sup>1</sup> Анализа ефеката је рађена на основу анализе закона НАЛЕД-а.

<sup>2</sup> Анкета о радној снази, 2016.

<sup>3</sup> Неформална запосленост обухвата запослене у нерегистрованој фирми, запослене у регистрованој фирми, али без формалног уговора о раду и без социјалног и пензионог осигурања, као и неплаћене помажуће чланове домаћинства.

<sup>4</sup> Сива економија у Србији 2017: Процена обима, карактеристике учесника и детерминанте, НАЛЕД.

великим бројем бирократских процедура који прате пријаву и одјаву радника који се ангажују на свега неколико дана најчешће по уговору о привременим и повременим пословима.

У сектору пољопривреде је према Попису пољопривреде из 2012. године било 1.442.628 запослених лица, међутим попис не даје прецизан број сезонски ангажованих радника, већ их изражава кроз категорију *годишњих радних јединица*<sup>5</sup>. Коришћењем пропорције постављене на основу доступних података, процењује се да се број сезонски ангажованих радника<sup>6</sup> и радне снаге под уговором<sup>7</sup> креће од 65.691 до 76.863.

Сезонски радници у пољопривреди могу бити ангажовани или на неком од пољопривредних газдинстава или од стране предузећа чија је примарна делатност пољопривреда. У Србији је у 2012. години било 631.552 пољопривредних газдинстава, од којих су готово сва породична пољопривредна газдинства (99%), 3.158 има форму газдинства правних лица и предузетника<sup>8</sup>, док је 346.155 газдинстава уписано у Регистар пољопривредних газдинстава<sup>9</sup>. Када је реч о броју привредних друштава и предузетника који се баве пољопривредом у бази Агенције за привредне регистре регистровано је и активно укупно 7.298 предузећа са претежном пољопривредном делатношћу.

*Табела 2: Структура потенцијалних послодаваца у пољопривреди*

Број пољопривредних газдинстава	631.552
Број регистрованих пољопривредних газдинстава	346.155
Број предузећа која обављају делатност пољопривреде	7.298

За свој рад, пољопривредници су у 2016. години у просеку месечно зарађивали 54.238 динара, односно 312 динара по сату<sup>10</sup>. Међутим, сезонски ангажовани радници у пољопривреди често новац добијају по завршетку радног дана на руке, и тај износ варира од 1000 до 3000 динара, зависно од врсте пољопривредне делатности и дела Србије у којем раде. Стога је за потребе овог рада коришћена претпоставка да су сезонци пријављени на минималну зараду која је у 2016. години износила 21.054, односно зарађивали су 121 динар по сату (968 динара дневно).

<sup>5</sup> Годишња радна јединица је јединица мере која представља количину људског рада утрошеног за обављање пољопривредне делатности на газдинству. Ова јединица представља еквивалент рада једног лица, тј. пуно радно време у једној години: осам сати дневно, 225 радних дана.

<sup>6</sup> Сезонски ангажована лица су лица која нису чланови газдинства нити су стално запослена на газдинству, која су повремено (сезонски) ангажована на газдинству, уз новчану или било коју другу врсту надокнаде или бесплатно (нпр. моба, рад ученика и студената на школским газдинствима, рад затвореника и сваки други неплаћени рад).

<sup>7</sup> Рад на основу уговора у области пољопривреде подразумева се рад у пољопривреди уз коришћење радне снаге са газдинства и машина и опреме који припадају газдинству уз надокнаду, нпр. пружање услуга сопственим машинама (комбајнирање, орање и сл.).

<sup>8</sup> Пољопривреда у Републици Србији - Попис пољопривреде 2012, Републички завод за статистику.

<sup>9</sup> Статистички подаци Управе за трезор.

<sup>10</sup> Анкета о радној снази, 2016.

Тренутно, сезонски радници се формално могу ангажовати путем Уговора о привременим и повременим пословима, што је регулисано чл. 197. и 198. Закона о раду<sup>11</sup>. Према подацима Пореске управе, у 2017. години је свега 3.585 сезонских радника у пољопривреди било ангажовано по уговору о привременим и повременим пословима, односно 95% сезонских радника је ангажовано у сивој зони, што нам указује да се овај институт предвиђен Законом о раду не користи у пуном капацитету.

## 2. КОЈИ ЦИЉЕВИ ТРЕБА ДА СЕ ПОСТИГНУ ДОНОШЕЊЕМ ЗАКОНА

Предлогом закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима ће законски уредити систем поједностављеног запошљавања који ће послодавце ослободити непотребне и обимне администрације везане за поступак пријаве и одјаве сезонских радника, а сезонцима ће се омогућити да остваре права по основу рада. Бенефит државе услед увођења новог система би био смањење неформалне незапослености и сиве економије и тиме повећање наплате пореза и доприноса. Додатно, на овај начин се обезбеђују послови и права по основу рада за тешко упошљиве и трајно незапослене категорије, чиме се смањују социјалне тензије.

## 3. ДА ЛИ СУ РАЗМАТРАНЕ ДРУГЕ МОГУЋНОСТИ ЗА РЕШАВАЊЕ ПРОБЛЕМА

У процесу анализирања најбољих начина за решавање проблема неформалног ангажовања сезонских радника у пољопривреди, анализирани су следеће опције:

1. Задржати тренутни начин пријаве сезонских радника путем уговора о привременим и повременим пословима (*status quo*);
2. Примена постојећег законског оквира (ангажовање радника по уговору о привременим и повременим пословима, на основу Закона о раду) уз увођење електронске пријаве;
3. Увести поједностављени електронски начин пријаве сезонских радника уз измену законског оквира, у циљу поједностављења административних процедура и смањење трошкова пореског оптерећења (предложено решење кроз Предлог закона).

### 1) Важећи правни оквир ангажовања сезонских радника

Тренутно, формално ангажовање сезонских радника најчешће се одвија путем Уговора о привременим и повременим пословима у складу са Законом о раду. Овакав рад представља рад ван радног односа, а положај лица која обављају послове по наведеном уговору је специфичан, с обзиром на то да немају својство запослених лица.

<sup>11</sup> Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС и 113/17)

Како би завршио процедуру пријаве радника, послодавац мора да издвоји одређено време. Кораци које у том процесу послодавац, односно књиговођа којег послодавац ангажује треба да прође јесу пријава радника у Централном регистру обавезног социјалног осигурања - ЦРОСО, обрачун накнаде за рад за сваки месец ангажовања радника, плаћање пореза и доприноса, генерисање и достављање М4 обрасца ПИО фонду и, након истека уговора, одјава радника из ЦРОСО система. Неки од ових корака су једнократни, док се неки понављају сваког месеца (што је приказано у Табели 3). Процена је да је за једног сезонског радника потребно издвојити, у просеку, пет сати како би се сви кораци спровели до краја. Корак који одузима највише времена јесте генерисање и предаја М4 обрасца за утврђивање стажа осигурања, основице осигурања и висине уплаћених доприноса. Иако се образац генерише аутоматски из рачуноводствених програма, оно што представља проблем јесте предаја М4 обрасца ПИО фонду и касније усаглашавање података на основу коментара ПИО фонда.

*Табела 3: Приказ потребних корака за пријаву и одјаву радника ангажованих са Уговором о привременим и повременим пословима*

Корак	Учесталост понављања корака	Потребно време у минутима	Број обављања корака у једној години по ангажованом
Пријављивање на ЦРОСО	Једнократна	15	1
Обрачун накнаде за рад	Понављајућа	20	4
Плаћање пореза и доприноса	Понављајућа	5	4
Генерисање и предаја М4 обрасца	Једнократна	240	1
Одјава радника	Једнократна	15	1

#### Права сезонских радника на основу уговора о привременим и повременим пословима

Када послодавац непосредно ангажује лица по основу уговора о привременим и повременим пословима, има обавезу да га пријави на пензијско и здравствено осигурање и да за све време ангажовања уплаћује доприносе и порез на доходак.

Када послодавац ангажује лице које је члан омладинске и студентске задруге, пријаву лица на обавезно социјално осигурање подноси задруга и уплаћује доприносе по том основу. Обавезе послодавца у вези са порезом и доприносима које уплаћују по основу уговора о привременим и повременим пословима разликују се у зависности од статуса лица којег ангажује. Када је реч о ученицима старијим од 15 година и студентима млађим од 26 година (дакле, они који се не сматрају незапосленима) који су ангажовани преко задруге, послодавац је у обавези да уплати здравствено осигурање само за случај повреде на раду и професионалне болести. Ова лица, немају право на пензијско осигурање, а право на инвалидско осигурање имају само за случај



инвалидности и телесних оштећења проузрокованих повредом на раду и професионалном болешћу.

Корисници старосне пензије који поново ступе у радни однос не плаћају допринос за незапосленост (јер не постоји могућност да поново стекну статус незапосленог лица), док право на здравствено осигурање могу да остваре или као пензионери или по основу рада. Уколико пензионер настави да користи здравствено осигурање по основу пензије, послодавац није у обавези да му обрачунава и плаћа допринос за здравствено осигурање, што је најчешће случај у пракси.

На овај начин, послодавац који исплаћује минималну цену рада сезонском раднику, у просеку мора да плати 10.197 динара по запосленом за период од месец дана на рачун пореза и доприноса.

#### Трошкови послодаваца на основу ангажовања сезонских радника путем уговора о привременим и повременим пословима

Посматрајући горе наведене податке укупни месечни трошкови послодавца за ангажовање једног сезонског радника били би 11.650 динара. Овај трошак обухвата како трошкове пореза и доприноса у износу од 10.197 динара које послодавац мора да плати, тако и трошак времена, које износи готово пет сати по раднику, које послодавац мора издвојити како би завршио све бирократске процедуре у вези са ангажовањем сезонског радника.

#### 2) Примена постојећег законског оквира уз увођење електронске пријаве

Процедура у тренутном законском оквиру, односно ангажовање путем уговора о привременим и повременим пословима, не може пратити динамику сезонских послова у пољопривреди који подразумевају промене на дневној бази (услед временских услова, расположивости радне снаге и слично). Такође, физичка лица која раде у сектору пољопривреде немају могућност ангажовања радника по основу Закона о раду. Увођење електронског софтвера уз задржавање института уговора о привременим и повременим пословима и даље би подразумевало обавезу пријаве и одјаве радника по моделу значајно компликованијем у односу на предложени у закону, као и потписивања уговора (у складу са важећим законским прописима) те не би било могуће, или би било изузетно (временски) захтевно, вршити промене на дневној бази. Такође, постојећи законски модели нису довољно флексибилни, и у пракси послодавац има обавезу плаћања пореза и доприноса и за оне дане када сезонски радник ефективно није радио, услед, на пример, временских непогода.

### 3) Поједностављени систем ангажовања сезонских радника, уз увођење новог система електронске пријаве/одјаве

#### Поступак пријаве сезонског радника према систему поједностављеног запошљавања

Са циљем убрзања и поједностављења начина пријаве сезонских радника, Предлог закона предвиђа увођење електронског портала за који би била надлежна Пореска управа.

Када је реч о пријави сезонских радника, подносилац пријаве био би, као и до сада послодавац или лице које за подношење пријаве овласти послодавац. Први дан ангажовања сезонских радника у календарском месецу рачунао би се као тренутак настанка обавезе. Пријава и одјава радника вршила би се електронским путем сваког дана у периоду до десет часова ујутру за преподневну смену, и од 13 до 15 часова за поподневну смену. кроз нову електронску платформу која би се налазила и за коју би надлежна била Пореска управа.

С обзиром на то да се кроз систем уноси мали број података, њихов унос текао би релативно брзо. Послодавац би за унос сваког сезонског радника утрошио у просеку три минута ако претпостављамо да сваког сезонског радника при једном уносу уноси рад од десет дана. Овај поступак би се понављао сваког месеца за који се радник ангажује.<sup>12</sup> На крају сваког месеца, за сваког сезонског радника, систем ће сам генерисати ППП ПД образац и аутоматски га проследити ПУ те послодавац неће утрошити никакво додатно време за ове активности. Одјава сваког радника вршиће се аутоматски уколико не постоје никакве измене у броју радних дана пријављених радника које је послодавац већ унео на е-портал. Уколико, из неких разлога, на пример услед кише, пријављени радници не могу да обављају активност тог дана, послодавац може кроз систем одјавити сезонце за тај дан за који му се неће обрачунавати обавеза плаћања паушалног износа. Како би се спречиле евентуалне злоупотребе, одјава радника који су пријављени за рад у поподневној смени неће бити могуће.

Табела 4: Приказ потребних корака за пријаву и одјаву радника путем е-портала

Корак	Учесталост понављања корака	Потребно време у минутима	Број обављања корака у једној години по сезонском раднику
Унос података у систем	Једнократни	3	8
Генерисање и предаја ППП ПД обрасца	Понављајући	0	4
Плаћање паушала	Понављајући	5	4

<sup>12</sup> Претпоставка је да ће послодавци ангажовати сезонске раднике четири месеца годишње, сваког месеца по 20 дана тако да при једном уносу пријављује десет дана. Дакле, укупно за четири месеца једног радника ће послодавац пријавити осам пута кроз систем.

С обзиром на то да је број дана ангажовања једног сезонског радника ограничен и да износи 180 дана, за сваког послодавца систем броји дане ангажовања сезонских радника почев од првог дана ангажовања у календарској години. По прекорачењу максималног броја дана, систем одбија пријаве сезонских радника тог послодавца и обавештава га о разлогу одбијања пријаве. О покушају прекорачења максималног броја дана систем обавештава Пореску управу и/или инспекцију рада.

На дан пријаве/одјаве, уколико је приликом пријављивања наведен његов број мобилног телефона, сезонски радник добија смс поруку као информацију о пријави/одјави. Извештај о пријави/одјави добија и Централни регистар обавезног социјалног осигурања (ЦРОСО) и Национална служба за запошљавање, заједно са додатним подацима од интереса, а у складу са прописима којима се регулише заштита података о личности. Додатно, податке о пријави сезонског радника добијају и Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање и Републички фонд за здравствено осигурање посредством постојећег система обједињене наплате.

Права сезонских радника по основу Предлога закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима

С обзиром на то да је Предлогом закона предвиђено плаћање пореза и доприноса за ПИО, то значи да током трајања ангажовања сезонским радницима тече стаж осигурања, односно да остварују право на пензијско осигурање у том периоду. Уколико право на здравствено осигурање остварују по другом основу (као незапослена лица, студенти, пензионери), сезонски радници задржавају то право. У супротном, остваривали би право за случај повреде на раду, што је, због природе сезонских послова важно за раднике.

Што се тиче обавеза послодаваца, по основу обрачуна и плаћања пореза и доприноса, поступак је следећи: последњег дана календарског месеца, након десет часова ујутру, електронски систем генерише пореску пријаву ППП ПД са обрачуном обавеза на основу броја дана ангажовања сваког радника током тог календарског месеца, паушалног опорезивог прихода и прописаних стопа. Генерисану ППП ПД систем подноси Пореској управи посредством портала е-порези. По пријему и провери поднете ППП ПД, послодавац добија обавештење о идентификационом броју ППП ПД, укупној обавези за плаћање и броју одобрења за плаћање. Обавештење се доставља послодавцу електронским путем, а рок за плаћање обавезе је 15 дана од дана доставе обавештења.

Трошкови послодаваца на основу ангажовања радника  
путем е-портала Пореске управе

Увођењем електронског начина пријављивања радника трошак послодавца за порезе и доприносе износиће око 300 динара по дану ангажовања једног радника. Узимајући у обзир претпоставку да сезонски радник ради 20 дана месечно, у просеку ће за једног сезонског радника послодавац издвојити 6.000 динара месечно по основу пореза и доприноса. Такође, процедура пријаве и одјаве сезонског радника је знатно једноставнија, те ће за

једног радника бити потребно да се издвоји око десет минута времена. Укупно месечни трошак послодавца би износио 6.060 динара што су готово за 50% нижи трошкови у односу на трошкова ангажовања путем уговора о привременим и повременим пословима.

#### 4. ЗАШТО ЈЕ ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА НАЈБОЉЕ РЕШЕЊЕ ДАТОГ ПРОБЛЕМА

Имајући у виду наведено, велики проблем у пољопривреди, а посебно међу сезонским радницима јесте ангажовање сезонских радника у неформалној зони.

Тренутни законски оквир, односно ангажовање путем уговора о привременим и повременим пословима на основу Закона о раду, не може пратити динамику сезонских послова у пољопривреди који подразумевају промене на дневној бази (услед временских услова, расположивости радне снаге и слично). Такође, потребно је увести нови модел ангажовања који би физичким лицима која се баве пољопривредом омогућио релативно једноставну пријаву и одјаву сезонских радника, пратећи специфичност ове врсте посла. Доношењем овог закона значајно ће се смањити време потребно за пријаву/одјаву сезонског радника, односно биће уведен флексибилан начин ангажовања радника, применом електронске платформе и без одласка на шалтер. Такође, Предлогом закона предвиђа се умањење стопе пореза, у односу на постојеће моделе радног ангажовања, што се довести до смањења трошкова по сезонском раднику по основу пореза и доприноса што ће мотивисати послодавце да пријаве своје сезонске раднике.

#### 5. НА КОГА ЋЕ И КАКО УТИЦАТИ РЕШЕЊА ПРЕДЛОЖЕНА У ЗАКОНУ

Законска решења ће позитивно утицати на послодавце у сектору пољопривреде како физичка тако и правна лица, сезонске раднике у пољопривреди као и на буџет Републике Србије.

Према анализи ефеката, очекује се да ће процењени трошкови за послодавце по новом поједностављеном систему запошљавања бити смањени за око трећину, по раднику, на годишњем нивоу.

Одредбе овог закона неће се односити на одређене области пољопривреде (01.7 лов, траперство и одговарајуће услужне делатности, 02.4 услужне делатности у вези са шумарством, 03.1. риболов и 03.2 аквакултура). Намера овог закона је да велики број сезонских радника који раде у сектору примарне пољопривредне производње, где велики број сезонских радника ради у сивој зони, буду ангажовани на формални начин. Остали сектори су изузети с обзиром на то да нису директно сезонског карактера, односно да није препозната потреба ангажовања великог броја сезонских радника на овој врсти послова.

Услед поједностављене процедуре и нижих трошкова пријаве радника, процена је да ће у периоду од пет година, преко 30,000 сезонаца из

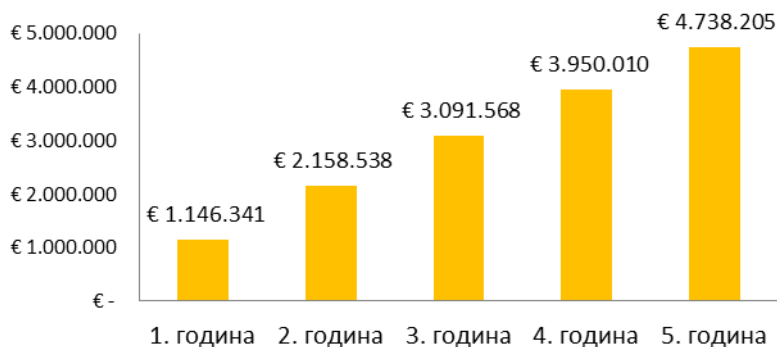
неформалног рада прећи на формални начин пријаве радника, што је готово 50% тренутно неформално ангажованих сезонских радника.

С обзиром на то да ће надлежни инспектори имати приступ подацима са електронског портала о пријављеним и одјављеним сезонским радницима, биће им олакшан рад на терену. Зависно од околности конкретног случаја, што је фактичко питање, инспектор ће узимањем изјава и извођењем потребних доказа закључити да ли је у питању рад сезонског радника који ће за свој рад примити накнаду или је у питању породична, пријатељска или суседска помоћ у раду, која се у складу са чланом 34. став 2. Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник РС”, број 36/15) не сматра обављањем делатности или вршењем активности нерегистрованог субјекта. Такође, према анализи ефеката имплементација овог закона ће позитивно утицати на буџет Републике Србије по основу прикупљених пореза и доприноса. Процењено је да ће укупни петогодишњи приходи буџета Републике Србије порасти за око 15 милиона евра.

## 6. ДА ЛИ ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ ЗАКОНА ОПРАВДАВАЈУ ТРОШКОВЕ ЊЕГОВЕ ПРИМЕНЕ

Адекватном применом овог закона, очекује се значајно повећање прихода буџета Републике Србије, који превазилазе трошкове примене Предлога закона, нарочити имајући у виду да су средства за израду софтвера за електронску пријаву и обуке обезбеђени преко пројекта који финансира *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*, кроз Отворени регионални фонд за Југоисточну Европу - Модернизација општинских услуга (у даљем тексту: GIZ).

Графион 1: Додатни приходи по основу пореза и доприноса



Ослањајући се на претпоставке изнете у делу Методолошког оквира (достављене у прилогу), ова анализа процењује да ће укупни петогодишњи приходи буџета порасти за 15.084.664,89 евра.

Тренд кретања додатних прихода буџета током година приказан је на Графиону 1.

Такође, Предлог закона ће омогућити послодавцима да значајно смање трошкове ангажовања сезонских радника. Трошак послодавца за ангажовање једног сезонског радника путем уговора о привременим и повременим пословима износи 11.650 динара месечно, док би месечни трошак услед увођења е-портала био 6.060 динара.

Услед мањих трошкова по раднику приликом запошљавања преко е-портала, очекивано је да ће се временом значајно променити структура формално ангажованих сезонаца тако што ће се повећавати удео сезонаца који се пријављују преко е-портала, а тиме ће се последично и смањивати просечан трошак послодавца по ангажованом сезонцу. Сведено на садашњу вредност, просечан месечни трошак послодавца по ангажованом раднику би у случају имплементације реформе износио 225.59€ што је за трећину ниже од трошка који послодавци сада имају уколико формално ангажују сезонског радника. Кретање садашње вредности просечног трошка послодавца по ангажованом раднику по годинама представљено је у Табели 5.

Табела 5: Нето садашња вредност просечног трошка послодавца по ангажованом раднику у еврима

	Просечни месечни трошак по ангажованом раднику у €					Просек
	1. година	2. година	3. година	4. година	5. година	
Тренутно стање	341.51	328.44	315.87	303.78	292.15	316.35
Предлог реформе	383.26	208.97	190.60	177.69	167.42	225.59

Смањење трошкова и времена потребног за формално ангажовање сезонских радника ће мотивисати послодавце да пријаве своје сезонске раднике. Узимајући у обзир претпоставке које су већ изложене у анализи, процењено је да би, имплементацијом е-платформе, у периоду од пет година, преко 30.000 сезонаца из неформалног рада прешло на формални начин пријаве радника што је готово 50% тренутно неформално ангажованих сезонских радника. Наравно, увођење реформе начина пријаве сезонских радника, мора бити испраћено и јачањем инспекцијских контрола у периодима када је сезонски рад заступљен, макар у првим годинама имплементације система.

#### 7. КОЈИ СУ ТРОШКОВИ КОЈЕ ЋЕ ПРИМЕНА ЗАКОНА ИЗАЗВАТИ ГРАЂАНИМА И ПРИВРЕДИ, ПОСЕБНО МАЛИМ И СРЕДЊИМ ПРЕДУЗЕЋИМА

Примена овог закона неће изазвати трошкове грађанима као ни додатне трошкове привреди.

#### 8. ДА ЛИ ЗАКОН СТИМУЛИШЕ ПОЈАВУ НОВИХ ПРИВРЕДНИХ СУБЈЕКТА НА ТРЖИШТУ И ТРЖИШНУ КОНКУРЕНЦИЈУ

Предлог закона ће стимулисати појаву индивидуалних пољопривредника као послодаваца који до сада нису били препознати као такви на тржишту рада.

#### 9. ДА ЛИ СУ ЗАИНТЕРЕСОВАНЕ СТРАНЕ ИМАЛЕ ПРИЛИКУ ДА ИЗНЕСУ СВОЈЕ СТАВОВЕ О ЗАКОНУ

У Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, 2016. године формирана је Радна група која је радила на изради Радне верзије Нацрта закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима.

До средине првог квартала 2017. године била је припремљена радна верзија закона, заснована на хрватском моделу (штампани ваучери за порез и доприносе и образац уговора о раду).

У међувремену је организована посета Мађарској у сарадњи са НАЛЕД – ом где је представљен мађарски систем поједностављеног запошљавања, који се односи и на пољопривреду, а који је заснован на електронском пријављивању сезонских радника мађарској пореској управи (и аутоматизованом обрачуна пореза и доприноса) по том основу. Мађарски модел представљен је на Радној групи од стране НАЛЕД-а.

Током израде предлога функционисања новог система, као и израде анализе консултоване су све заинтересоване стране – представници Пореске управе, РФЗО-а, ЦРОСО-а, као и потенцијални послодавци и сезонски радници. У октобру и новембру 2017. године, у оквиру пројекта који финансира GIZ, у сарадњи са НАЛЕД-ом организовано је 16 инфо дана широм Србије (у Крушевцу, Шапцу, Ужицу, Зрењанину, Ивањици, Бујановцу, Лесковцу, Књажевцу, Смедереву, Ваљево, Тополи, Бачкој Паланци, Суботици, Петровцу на Млави и Београду) на којима је сезонским радницима и потенцијалним послодавцима представљен нови систем и на којима се дискутовало о идеји реформе начина пријављивања сезонских радника. Укупно је на инфо данима присуствовало 130 сезонских радника и 146 потенцијалних послодаваца.

Шира јавност имала је прилику да се упозна и изјасни о Нацрту закона у току спровођења јавне расправе у периоду од 5. до 25. априла 2018. године. У оквиру јавне расправе организована су три округла стола:

1. У Нишу – 16. априла 2018. године, у термину од 11:00 до 14:00 часова, у хотелу Тами, Дурмиторска прилаз 1;
2. У Новом Саду - 18. априла 2018. године, у термину од 11:00 до 14:00 часова у Плавој сали Скупштине града Новог Сада, Жарка Зрењанина 2;
3. У Београду – 23. април 2018. године, у термину од 11:00 до 14:00 часова у Клубу посланика, улица Толстојева 2.

На организованим округлим столовима, поред представника Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, присуствовали су представници: Министарства здравља, Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде, Централног регистра обавезног социјалног осигурања, Републичког фонда за ПИО, Привредне коморе Србије, Републичког фонда за здравствено осигурање, УГС „Независност”, Савеза самосталних синдиката града Нови Сад, ЈП за Склоништа, Општине Сремска Митровица, Националне службе за запошљавање, НАЛЕД-а, ГИЗ-а, ПСС Нови Сад, Града Ниша, Градске управе града Београда– Секретаријат за привреду, Градске управе града Нови Сад, Јужнобачког управног округа, представници послодаваца НЕСТАР, Агро-Промет Бечеј, Органско пољопривредно газдинство, ПГ Ђукић, ПГ Салонски, ПГ Радивој Ђулум, Monicom DOO, Портал Радник, Удружење TERRA'S и други.

У јавној расправи путем достављања примедби, предлога и сугестија узели су учешће представници УГС Независност, Инспектората за рад - Ниш, послодавци из Ниша и Новог Сада, Националне службе за запошљавање, Републичког фонда за здравствено осигурање и Министарства здравља.

Размотрени су сви пристигли предлози и сагледана је могућности њиховог интегрисања у текст наведеног закона, с циљем унапређења законских решења.

Представници послодаваца, синдиката и Инспектората за рад из Ниша дали су примедбе на усмени уговор и сугестије и предлоге који су се пре свега односили на прецизирање појединих законских решења као и да се пропише типски образац за издавање потврде, да се изузму индивидуални пољопривредни произвођачи од обавезе доношења акта о процени ризика, ограничење радног времена и организовање рада у две смене.

Такође, послодавци из Новог Сада су истакли примедбе у вези са ограничењем за ангажовање сезонских радника од 180 дана у току календарске године за послодавце и у вези са пријавом и одјавом радника приликом сваког ангажовања. Национална служба за запошљавање је истакла примедбе у вези са регистром сезонских радника који треба да води, јер НСЗ води само евиденцију о лицима која активно траже запослење а појам сезонског радника обухвата много ширу категорију лица. Представници УГС Независност су имали примедбе у вези са усменим уговором и ангажовањем страних држављана без издавања радних дозвола.

Предлози и сугестије са јавне расправе који су били усмерени на побољшање текста Нацрта закона и унапређење положаја и права сезонских радника, уграђени су у текст Предлога закона.

#### 10. КОЈЕ ЋЕ МЕРЕ ТОКОМ ПРИМЕНЕ ЗАКОНА БИТИ ПРЕДУЗЕТЕ ДА БИ СЕ ОСТВАРИЛИ ЦИЉЕВИ ДОНОШЕЊА

У циљу примене овог закона, приступиће се изради нове платформе / софтвера који ће служити за пријаву сезонских радника у сектору пољопривреде. Ова платформа ће бити директно везана на постојеће ИТ системе Пореске управе. Додатно платформа ће бити везана на систем ЦРОСО, чиме ће бити омогућена директна веза са системима ПИО и РФЗО.

Предвиђено је да евиденцију сезонских радника, као и податке о њиховим компетенцијама води Национална служба за запошљавање, и да посредује у проналаску посла/ангажмана заинтересованим лицима, у складу са својим надлежностима.

Имајући у виду да ће развој софтвера за пријаву сезонских радника бити израђен из средстава пројекта који спроводи НАЛЕД, уз подршку Немачке развојне сарадње (ГИЗ), све заинтересоване стране су још у фази израде закона, кроз радну групи и пројектни имплементациони тим упознате са предвиђеним повезивањем система пријаве сезонских радника на већ постојеће платформе, односно укључене у планирање будућег повезивања система и њихову функционалност.

У периоду финализације Нацрта закона, радна група и пројектни имплементациони тим (група сачињена од делегираних представника институција које ће бити директно укључене у примену закона, уз представнике



НАЛЕД и ГИЗ) раде на дефинисању пословних процеса који треба да омогуће добро функционисање платформе.

У периоду од шест месеци након усвајања закона, одабрани добављач за израду софтвера ће изградити платформе за пријаву сезонских радника и омогућити њено повезивање са постојећим системима. Софтвер који ће на овај начин бити израђен пројектно, остаће у власништву Пореске управе.

Планирано је да пратећа документација уз софтвер, упутства за кориснике, као и серија обука за послодавце, сервисне центре у ЈЛС, и остале кориснике, укључујући и државне службенике директно надлежне за примену овог закона, буду организоване кроз пројекат који спроводи НАЛЕД уз подршку ГИЗ-а.

Овим законом предвиђа се усвајање два подзаконска акта, који треба да омогуће примену закона. Подзаконске акте доносе Министарство финансија и Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

На нивоу ЈЛС планирано је оснивање сервисних центара за пружање директне подршке примени система новог модела ангажовања сезонских радника на локалу. Успостављање сервисних центара неће подразумевати ангажман додатних запослених, већ проширење описа посла које запослени имају, а који се већ баве питањима пољопривреде односно локалног економског развоја, у смислу пружања подршке заинтересованим послодавцима за примену новог система (софтвера) за пријаву радника.

Планирано је оснивање *call* центра у оквиру НАЛЕД-а који ће такође пружати подршку, пре свега сервисним центрима са локалног нивоа. Рад овог центра биће организован у оквиру пројекта, укључујући ангажовање две особе за рад у центру, за време трајања пројекта.

Надзор над применом овог закона вршиће инспекције у оквиру својих надлежности и користећи тренутне кадровске и остале капацитете. Додатно, органи надлежни за спровођење наведеног закона имаће на располагању нови софтвер за пријаву радника ради провере да ли су радници затечени на сезонским пословима пријављени.

**ИЗЈАВА О УСКЛАЂЕНОСТИ ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О  
ПОЈЕДНОСТАВЉЕНОМ РАДНОМ АНГАЖОВАЊУ НА  
СЕЗОНСКИМ ПОСЛОВИМА У ОДРЕЂЕНИМ ДЕЛАТНОСТИМА  
СА ПРОПИСИМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ**

**1. Овлашћени предлагач прописа - Влада**

Обрађивач - Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања

**2. Назив прописа**

Предлог закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима

Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities

**3. Усклађеност прописа с одредбама Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије са друге стране („Службени гласник РС”, број 83/08) (у даљем тексту: Споразум):**

/

**а) Одредба Споразума која се односи на нормативну садржину прописа,**

**б) Прелазни рок за усклађивање законодавства према одредбама Споразума,**

**в) Оцена испуњености обавезе које произлазе из наведене одредбе Споразума,**

**г) Разлози за делимично испуњавање, односно неиспуњавање обавеза које произлазе из наведене одредбе Споразума,**

**д) Веза са Националним програмом за усвајање правних тековина Европске уније.**

/

**4. Усклађеност прописа са прописима Европске уније:**

**а) Навођење одредби примарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,**

Уговор о оснивању Европске економске заједнице (члан. 117) и Повеља Заједнице о темељним социјалним правима радника (тачка 9)

Article 117 of the Treaty establishing the European Economic Community and point 9 of the Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers

Степен усклађености: потпуно усклађен

**б) Навођење секундарних извора права Европске уније и оцене усклађености са њима,**

Директива Савета 91/533 о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос

Council Directive 91/533/EEC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

Степен усклађености: потпуно усклађен

Предлог закона је усклађен са чл. 2, 3. и 5. Директиве. Остале одредбе Директиве нису предмет регулисања Предлога закона већ општих прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду.

Предлог закона је усклађен са појединим одредбама члана 2. Директиве док су остале одредбе транспоноване кроз одредбе Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- УС и 113/17) које се односе на радно време (члан 56. став 4. и члан 57. став 5) и које се односе на одморе (чл. 66. и 67).

Одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС”, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 - др. закон) које се односе на процењивање ризика на радном месту и у радној околини и спровођење мера безбедности и здравља на раду (члан 13. став 3. и члан 15. став 1. тачка 2) и које се односе на обезбеђивање пружања прве помоћи (члан 15. став 1. тачка 9).

Одредба члана 2. Предлога закона је делимично усклађена са Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ од 12. јуна 1989. године о увођењу мера за подстицање побољшања у домену безбедности и заштите здравља радника на радном месту (чл. 8. и 10).

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29.6.1989, p. 1).

**в) Навођење осталих извора права Европске уније и усклађеност са њима,**

**г) Разлози за делимичну усклађеност, односно неусклађеност,**

**д) Рок у којем је предвиђено постизање потпуне усклађености прописа са прописима Европске уније.**

/

**5. Уколико не постоје одговарајуће надлежности Европске уније у материји коју регулише пропис, и/или не постоје одговарајући секундарни извори права Европске уније са којима је потребно обезбедити усклађеност, потребно је образложити ту чињеницу. У овом случају, није потребно попуњавати Табелу усклађености прописа. Табелу усклађености није потребно попуњавати и уколико се домаћим прописом не врши пренос одредби секундарног извора права Европске уније већ се искључиво врши примена или спровођење неког захтева који произилази из одредбе секундарног извора права (нпр. Предлогом одлуке о изради стратешке процене утицаја биће спроведена обавеза из члана 4. Директиве 2001/42/ЕЗ, али се не врши и пренос те одредбе директиве).**

**6. Да ли су претходно наведени извори права Европске уније преведени на српски језик?**

Не

**7. Да ли је пропис преведен на неки службени језик Европске уније?**

Преведен је на енглески језик

**8. Сарадња са Европском унијом и учешће консултаната у изради прописа и њихово мишљење о усклађености.**

Предлог закона достављен је Европској комисији ради информисања.

1. Назив прописа Европске уније:  Директива Савета 89/391/ЕЕЗ од 12. јуна 1989 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду (Службени лист Л 183, 29/06/1989, страна 0001-0008)  Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (OJ L 183, 29.6.1989, p.1)		2. „CELEX” ознака ЕУ прописа  31989L0391				
3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Влада  Обрађивач - Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања		4. Датум израде табеле:  10.05.2018.				
5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом Европске уније:  Предлог закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities		6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА:  /				
7. Усклађеност одредаба прописа са одредбама прописа ЕУ:						
а)	а1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредбе прописа Р. Србије	Садржина одредбе	Усклађеност (Потпуно усклађено –ПУ, делимично усклађено –ДУ, неусклађено –НУ, непреносиво–НП)	Разлози за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености

8.1	<p>1. The employer shall: — take the necessary measures for first aid, fire-fighting and evacuation of workers, adapted to the nature of the activities and the size of the undertaking and/ or establishment and taking into account other persons present, — arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and firefighting.</p> <p>2. Pursuant to paragraph 1, the employer shall, <i>inter alia</i>, for first aid, fire-fighting and the evacuation of workers, designate the workers required to implement such measures. The number of such workers, their training and the equipment available to them shall be adequate, taking account of the size and/ or specific hazards of the undertaking and/ or establishment.</p>	<p>члан 5. став 2. тачка 2.</p>	<p>Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о: 2) мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.</p>	<p>Делимично усклађено</p>		
8.2						

10.1.	<p>1. The employer shall take appropriate measures so that workers and/ or their representatives in the undertaking and/ or establishment receive, in accordance with national laws and/ or practices which may take account, <i>inter alia</i>, of the size of the undertaking and/ or establishment, all the necessary information concerning:</p> <p>(a) the safety and health risks and protective and preventive measures and activities in respect of both the undertaking and/ or establishment in general and each type of workstation and/ or job;</p>	<p>члан 5. став 2. тачка 1.</p>	<p>Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о:</p> <p>1) ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење сезонског радника и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру;</p>	<p>Делимично усклађено</p>		
-------	---	-------------------------------------	---	--------------------------------	--	--

<p>1. Назив прописа Европске уније :</p> <p>Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship</p> <p><i>Official Journal L 288 , 18/10/1991 P. 0032 - 0035</i></p>	<p>2. „CELEX” ознака ЕУ прописа</p> <p>31991L0533</p>
<p>3. Орган државне управе, односно други овлашћени предлагач прописа: Влада</p>	<p>4. Датум израде табеле:</p>
<p>Обрађивач - Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања</p>	<p>09.05.2018.</p>
<p>5. Назив (нацрта, предлога) прописа чије одредбе су предмет анализе усклађености са прописом Европске уније:</p> <p>Предлог закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима</p> <p>Draft Law on streamlined employment for seasonal labor in specific economic activities</p>	<p>6. Бројчане ознаке (шифре) планираних прописа из базе НПАА:</p> <p>/</p>
<p>7. Усклађеност одредби прописа са одредбама прописа ЕУ:</p>	



a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
Одредба прописа ЕУ	Садржина одредбе	Одредбе прописа Р. Србије	Садржина одредбе	Усклађеност <sup>13</sup>	Разлози за делимичну усклађеност, неусклађеност или непреносивост	Напомена о усклађености
2.	<p>1. An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.</p> <p>2. The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following:</p> <p>(a) the identities of the parties;</p> <p>(b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;</p> <p>(c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or (ii) a brief specification or description of the work;</p> <p>(d) the date of commencement of the contract or employment relationship;</p> <p>(e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;</p> <p>(f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for</p>	Чл. 5. ст. 1. и 2.	<p>Послодавац је дужан да сезонског радника пре ступања на рад упозна са пословима које ће обављати, местом рада, очекиваном трајању радног ангажовања, условима за безбедност и здравље на раду, дневном и недељном радном времену, одморима у току рада и дневном одмором, висином накнаде за рад без припадајућег пореза и доприноса и роковима за њену исплату (у даљем тексту: услови рада).</p> <p>Услови за безбедност и здравље на раду односе се на упознавање сезонског радника са свим ризицима и променама ризика који би могли утицати на безбедност и здравље на раду, а посебно о:</p> <p>1) ризицима повезаним са процесом рада који могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење сезонског радника и начином и мерама за њихово спречавање, отклањање или смањење на најмању могућу меру;</p> <p>2) мерама пружања прве помоћи и о лицима која их спроводе.</p>	ПУ		

<sup>13</sup> Потпуно усклађено - ПУ, делимично усклађено - ДУ, неусклађено - НУ, непреносиво – НП

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	<p>allocating and determining such leave;</p> <p>(g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;</p> <p>(h) the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;</p> <p>(i) the length of the employee's normal working day or week;</p> <p>(j) where appropriate;</p> <p>(i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;</p> <p>or</p> <p>(ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.</p> <p>3. The information referred to in paragraph 2 (f), (g), (h) and (i) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points.</p>					
3.	<p>1. The information referred to in Article 2 (2) may be given to the employee, not later than two months after the commencement of employment, in the form of:</p> <p>(a) a written contract of employment; and/or</p> <p>(b) a letter of engagement; and/or</p> <p>(c) one or more other written documents, where one of these documents contains at least all the information referred to in Article 2 (2) (a), (b), (c), (d), (h) and (i).</p>	Чл. 5. ст 3. и 4.	<p>Ступањем сезонског радника на рад сматра се да је прихватио услове рада из става 1. овог члана и да је тиме закључен усмени уговор о обављању сезонских послова.</p> <p>Послодавац је дужан да сезонском раднику на његов захтев изда потврду која садржи податке о послодавцу (назив, седиште и ПИБ послодавца, број газдинства, односно име и презиме, ЈМБГ и подаци о пребивалишту) и сезонском раднику (име, презиме и ЈМБГ</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
	<p>2. Where none of the documents referred to in paragraph 1 is handed over to the employee within the prescribed period, the employer shall be obliged to give the employee, not later than two months after the commencement of employment, a written declaration signed by the employer and containing at least the information referred to in Article 2 (2). Where the document(s) referred to in paragraph 1 contain only part of the information required, the written declaration provided for in the first subparagraph of this paragraph shall cover the remaining information.</p> <p>3. Where the contract or employment relationship comes to an end before expiry of a period of two months as from the date of the start of work, the information provided for in Article 2 and in this Article must be made available to the employee by the end of this period at the latest.</p>		<p>сезонског радника / број пасоша за стране држављане, држављанство сезонског радника/земља резиденства, подаци о пребивалишту/боравишту) и условима рада из става 1. овог члана, као и о свакој промени тих услова, најкасније у року од два месеца од почетка рада.</p>			
5.	<p>1. Any change in the details referred to in Articles 2 (2) and 4 (1) must be the subject of a written document to be given by the employer to the employee at the earliest opportunity and not later than one month after the date of entry into effect of the change in question.</p> <p>2. The written document referred to in paragraph 1 shall not be compulsory in the event of a change in the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements cited in the documents referred to in Article 3, supplemented, where appropriate, pursuant to Article 4 (1).</p>	Члан 5. ст. 4.	<p>Послодавац је дужан да сезонском раднику на његов захтев изда потврду која садржи податке о послодавцу (назив, седиште и ПИБ послодавца, број газдинства, односно име и презиме, ЈМБГ и подаци о пребивалишту) и сезонском раднику (име, презиме и ЈМБГ сезонског радника / број пасоша за стране држављане, држављанство сезонског радника/земља резиденства, подаци о пребивалишту/боравишту) и условима рада из става 1. овог члана, као и о свакој промени тих услова, најкасније у року од два месеца од почетка рада.</p>	ПУ		

a)	a1)	б)	б1)	в)	г)	д)
						Напомена – остале одредбе Директиве нису предмет регулисања Предлога закона, већ општих прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду.