

## **Pozitivno pravna regulacija sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj**

### ***Legal Regulation of Seasonal Employment in the Republic of Croatia***

Magdalena Zeko  
Mihovljanska 44, 40000 Čakovec  
e-mail: mzeko@mev.hr

**Sažetak:** *Sezonsko je zapošljavanje specifičan oblik zapošljavanja u djelatnostima s izrazito sezonskim karakterom poslovnih aktivnosti. U Hrvatskoj je to najčešće u poljoprivredi i turizmu. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređeni su Zakonom o radu kao općim propisom u području svih radnih odnosa. Radne odnose sezonskog karaktera Zakon o radu posebno regulira samo u odredbama koje se odnose na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove te odredbama koje se odnose na preraspodijeljeno radno vrijeme i dnevni odmor sezonskog radnika.*

*Zakonom o poticanju zapošljavanja i podzakonskim propisima, Pravilnikom o ugovoru o sezonskom radu i Odlukom o najnižem iznosu dnevne plaće sezonskog radnika, izravno se regulira samo zapošljavanje sezonskih radnika na privremenim odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi. Zakon neposredno ne regulira sezonsko zapošljavanje koje se odnosi na zapošljavanje u turizmu.*

*Zakon o mirovinskom osiguranju sadrži nekoliko odredaba kojima se barem djelomično pokušala riješiti problematika mirovinskog osiguranja osoba koje rade kao sezonski radnici. To su odredbe o produženom osiguranju sezonskih radnika i odredbe o preraspodijeljenom radnom vremenu.*

*Regulacija sezonskog zapošljavanja u turizmu, osim posredne regulacije kroz mjere za poticanje zapošljavanja („Rad i nakon ljeta“, „Stalni sezonac“ i "Tvoja inicijativa – tvoje sezonsko radno mjesto"), izostala je. Spomenute su mjere oblik intervencije države u područje sezonskog zapošljavanja u turizmu i one mogu biti podloga za buduću zakonsku i podzakonsku regulaciju u području sezonskog zapošljavanja u turizmu.*

**Ključne riječi:** *sezonski rad, zapošljavanje, turizam, poljoprivreda, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove*

**Abstract:** *Seasonal employment is a specific type of an employment in sectors where business is mostly done seasonally. In Croatia these are mainly agriculture and tourism. Labour practises in the Republic of Croatia are enacted by the Labour Act as a general legislation in the mentioned field. Seasonal labour practices are regulated by those provisions of Labour Act that refer to the obligatory content of a written fixed-term contract of employment for permanent seasonal jobs as well as in provisions relating to rescheduled working hours and the daily rest of seasonal employees.*

*Employment Promotion Law and by-laws, Rules on the Seasonal Employment Contract and Decision on the Minimum Daily Wage of a Seasonal Employee directly regulate seasonal employment for temporary or fixed-term jobs in agriculture. On the other hand, seasonal employment in tourism is not immediately regulated by law.*

*Act on Pension Insurance contains several provisions that are intended to partly solve the problem of seasonal workers' pension insurance. Those are provisions of seasonal employee's continued insurance and provisions of rescheduled working hours.*

*Croatian legislation lacks regulation of seasonal employment in tourism with an exception of indirect regulation through measures for employment promotion (Rad i nakon ljeta, Stalni sezonac i Tvoja inicijativa – tvoje sezonsko radno mjesto). Aforementioned measures represent a form of intervention made by the country in the field of seasonal employment in tourism and they can be a basis for future legal regulation.*

**Key words:** *seasonal employment, employment, tourism, agriculture, fixed-term contract of employment for permanent seasonal jobs*

## **1. Uvod**

Sezonsko je zapošljavanje specifičan oblik zapošljavanja, odnosi se na djelatnosti koje imaju ograničeno vrijeme trajanja rada. Kako potreba za određenim radnikom nije stalna i unaprijed je vremenski ograničena, nastala je potreba da se takvo zapošljavanje regulira posebnim zakonskim odredbama, koje bi točnije regulirale i bolje odgovarale posebnostima takvog oblika zapošljavanja. Osim zapošljavanja u turizmu, koje predstavlja najveći dio sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, sezonski se zapošljava i u poljoprivredi.

Sezonsko je zapošljavanje u turizmu u 2013. doseglo svoj vrhunac. Iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te je godine zaposleno čak 40.767 osoba, a u 2014. 40.337 osoba. Prema statističkim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u razdoblju od siječnja do kolovoza 2015. zaposlene su 39.872 osobe pa možemo očekivati da će broj zaposlenih na sezonskim poslovima u ovoj godini biti i veći nego 2013.

Sezonski radnici u turizmu najviše se zapošljavaju u djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i posluživanja hrane te u trgovini na veliko i na malo, i to u zanimanjima prodavača, konobara, kuhara, sobara, pomoćnih kuhara, čistača, kuhinjskih radnika, administrativnih službenika, ekonomskih službenika i hotelijersko-turističkih službenika<sup>1</sup>. U ostalim se djelatnostima na sezonskim poslovima najviše osoba zapošljava u administrativnim i pomoćno uslužnim djelatnostima, u prerađivačkoj industriji i poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu.

Najveći broj sezonskih radnika, gledajući po županijama, bio je u Splitsko-dalmatinskoj, Dubrovačko-neretvanskoj, Istarskoj, Šibensko-kninskoj, Osječko-baranjskoj i Zadarskoj županiji, a sezonski su radnici najviše dolazili iz područja kontinentalne Hrvatske: iz Vukovarsko-srijemske, Osječko-baranjske, Brodsko-posavske i Sisačko-moslavačke županije.

## **2. Zakonsko uređenje sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj**

Sezonski rad u Republici Hrvatskoj uređen je Zakonom o radu (NN 93/14) kao općim propisom o radu. Privremeno i povremeno zapošljavanje na sezonskim poslovima u poljoprivredi na zakonskoj razini regulirano je Zakonom o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12), a na podzakonskoj Pravilnikom o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi (NN 64/12) i Odlukom o najnižem dnevnom iznosu plaće sezonskog radnika u poljoprivredi za 2015. godinu (NN 155/14). Posebne regulacije sezonskog zapošljavanja u turizmu međutim nema, što dovodi do nužne neadekvatne primjene općih propisa o zapošljavanju.

### **2.1. Zakon o radu**

Zakon o radu opći je propis o radu što znači da se primjenjuje na sve poslodavce i radnike u Republici Hrvatskoj, ukoliko drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drukčije

---

<sup>1</sup> U djelatnostima pružanja smještaja, pripreme i posluživanja hrane i trgovini na veliko i na malo od I.-VII. mjeseca 2015. zaposleno je 25.911 osoba s evidencije Zavoda.

određeno. Novi je Zakon o radu stupio na snagu 07. kolovoza 2014., ali su zakonske odredbe o sezonskom zapošljavanju u cijelosti preuzete iz prijašnjeg Zakona o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13). Uz zakonske odredbe kojima se reguliraju radni odnosi općenito, Zakon sadrži i neke odredbe koje se posebno i izričito odnose na sezonski rad jer je bilo nužno drugačije normirati sezonske radne odnose nasuprot općih radnih odnosa, prvenstveno zbog brojnih specifičnosti poput periodičnosti obavljanja i radnog vremena. Isto tako i pisani ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i neke dodatne uglavke.

Naime, Zakonom je propisano koje bitne uglavke<sup>2</sup> mora sadržavati svaki ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu<sup>3</sup>. Uz te uglavke koji su sastavni dio svakog ugovora o radu, Zakonom o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, čl. 16) posebno je propisan i obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Za obavljanje stalnih sezonskih poslova, osim spomenutih uglavaka koji se odnose na svaki ugovor o radu, pisani ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne uglavke o uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje<sup>4</sup>, roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni te roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi (ne može biti kraći od osam dana). Nadalje je propisano da, ukoliko radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od njega tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose. Spomenuti se ugovor sklapa

---

<sup>2</sup> Članak 15. Zakona o radu propisuje da ugovor mora sadržavati podatke o strankama te o njihovom prebivalištu odnosno sjedištu; mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima; nazivu posla odnosno naravi ili vrsti rada na kojem se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova; o danu početka rada; očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme; trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde o načinu određivanja trajanja toga odmora; o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde o načinu određivanja otkaznih rokova; o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te trajanju redovitog radnog dana ili tjedna. Umjesto uglavaka o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznom roku, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te trajanju redovitog radnog dana ili tjedna može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

<sup>3</sup> Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu izdaje se ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, sukladno članku 14. Zakona o radu.

<sup>4</sup> Umjesto tog uglavka u ugovoru se može uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

ako poslodavac pretežno posluje sezonski pa je zbog toga obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa i u tom razdoblju.

Kako se sezonski rad nerijetko obavlja u inozemstvu, Zakon o radu sadrži i odredbu (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, čl. 18) o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo. Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu<sup>5</sup> mora sadržavati i dodatne uglavke koji su propisani Zakonom. To su uglavci o trajanju rada u inozemstvu, rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća, drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu te o uvjetima vraćanja u zemlju<sup>6</sup>.

Zakonodavac je u općem propisu - Zakonu o radu, predvidio i iznimku koja se odnosi na preraspodjelu radnog vremena (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, čl. 67) ukoliko poslodavac posluje sezonski. Preraspodijeljeno radno vrijeme znači da se puno ili nepuno radno vrijeme (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, čl. 61 i 62) može preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja, koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski. Takva mogućnost međutim mora biti predviđena kolektivnim ugovorom, a radnik mora poslodavcu dostaviti pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Iznimka glede sezonskog zapošljavanja je predviđena i u zakonskim odredbama koje se odnose na dnevni odmor. Zakonom je naime propisano da radnik ima pravo na dnevni odmor

---

<sup>5</sup> Pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, radnika koji se upućuje na rad u inozemstvo, mora se sklopiti prije odlaska u inozemstvo.

<sup>6</sup> Umjesto uglavaka o rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima na koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća te drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

(Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, čl. 74) od najmanje dvanaest sati neprekidno, ali u slučaju sezonskih poslova poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno. Takvom radniku se mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

## **2.2. Zakon o poticanju zapošljavanja**

Zakonom o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12.) uređeni su uvjeti za ostvarivanje prava na olakšice poslodavcu pri zapošljavanju nezaposlenih osoba bez radnog iskustva u zvanju za koje su se obrazovale ili pri zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih osoba. Uređena je i mogućnost stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Osim olakšica kojima je svrha potaknuti poslodavca na zapošljavanje smanjivanjem cijene rada, Zakon o poticanju zapošljavanja sadrži i odredbe kojima se uređuje jednostavniji način zapošljavanja sezonskih radnika na privremenim odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi.

Prije donošenja Zakona, sezonsko je zapošljavanje u poljoprivredi poslodavcima, već zbog same procedure, bilo preskupo, što je rezultiralo velikim brojem radnika „na crno“. Ovaj je Zakon omogućio zapošljavanje povremenih sezonskih radnika legalno i zakonski regulirano, što je olakšalo i pojednostavilo takvo zapošljavanje u poljoprivredi i već ga samim time učinilo jeftinijim.

U smislu Zakona, privremeni odnosno povremeni posao u poljoprivredi je posao u području bilnogojstva<sup>7</sup>; stočarstva<sup>8</sup> i ribarstva<sup>9</sup>.

Sezonski radnici u poljoprivredi mogu biti nezaposlene osobe koje su u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; nezaposlene osobe koje nisu u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje; umirovljenici (omogućen je legalan rad na sezonskim poslovima bez

---

<sup>7</sup> Poslovi u području bilnogojstva obuhvaćaju pripremu zemljišta, sjetvu, sadnju, cijepljenje, uzgojne mjere, rezidbu, plijevljenje, prorjeđivanje, pikiranje, presađivanje, zaštitu bilja, žetvu, berbu, sakupljanje, premještanje uroda, sortiranje, doradu, preradu i pakiranje, utovar i istovar poljoprivrednih proizvoda ili repromaterijala.

<sup>8</sup> Poslovi u području stočarstva obuhvaćaju striženje, mužnju, janjenje, jarenje, prikupljanje i čuvanje stada, te premještanje košnica i vrcanje meda, sakupljanje i sortiranje jaja, prikupljanje i utovar peradi, čišćenje objekata između proizvodnih ciklusa, utovar i istovar stoke ili hrane za životinje.

<sup>9</sup> Poslovi u području ribarstva obuhvaćaju gospodarski ribolov na moru i slatkim vodama, uzgoj slatkovodne i morske ribe i školjkaša te preradu ribe i drugih vodenih organizama.

prekida statusa umirovljenika) te ostali tražitelji posla koji nisu u radnom odnosu, odnosno zaposleni na puno radno vrijeme. Maloljetnicima, osobama koje koriste roditeljska ili roditeljska prava prema posebnim propisima te osobama zaposlenima na puno radno vrijeme nije omogućeno sezonsko zapošljavanje u poljoprivredi.

Zakon sadrži odredbe o ugovoru (Zakon o poticanju zapošljavanja, NN 57/12, 120/12, čl. 10) o sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi. Propisano je da se ugovor sklapa prije početka rada, za svaki radni dan, predajom i prihvatom vrijednosnog kupona te njegovim evidentiranjem na propisanom obrascu ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi. Ugovor mora sadržavati podatke o poslodavcu i sezonskom radniku u poljoprivredi, podatak o najdužem trajanju redovitog radnog dana, o stanci, dnevnom i tjednom odmoru u najkraćem trajanju prema općem propisu o radu te podatak o načinu i rokovima isplate dnevnog iznosa plaće. Mora biti evidentiran i vrijednosni kupon.

Podaci koje sadrži ugovor navedeni su u Pravilniku o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi i vrijednosnog kupona (NN 64/12). Oblik ugovora<sup>10</sup> dan je u prilogu Pravilnika. Ugovor je tipski; oblik i sadržaj ugovora unaprijed su određeni i nije ih moguće mijenjati dogovorom ugovornih strana, a vrijedi za određenu kalendarsku godinu. Unutarnju stranu korica obrasca ugovora popunjava sezonski radnik u poljoprivredi, podatke na stranicama 1-30 obrasca ugovora popunjava poslodavac, a sezonski radnik u poljoprivredi lijepi vrijednosni kupon na predviđeni prostor u ugovoru. Sezonski radnik u poljoprivredi obvezan je imati ugovor kod sebe tijekom trajanja rada.

Zakonom je određen i pojam vrijednosnog kupona koji čini bitan sadržaj ugovora o sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi. Vrijednosni se kupon (Zakon o poticanju zapošljavanja, NN 57/12, 120/12, čl. 12) smatra javnom ispravom kojom se dokazuje da je poslodavac za sezonskog radnika u poljoprivredi uplatio doprinose za obvezna osiguranja prema dnevnoj osnovici. Vrijednosni kupon izdaje tijelo državne uprave nadležno za financije, a prilikom njegove kupnje evidentira se podatak o poslodavcu, njegovu sjedištu i vrsti posla. Sadržaj i oblik vrijednosnog kupona i ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi, postupak izdavanja i distribucije te postupak njihove zamjene, način evidentiranja podataka te vođenje registra izdanih vrijednosnih kupona spomenutim pravilnikom propisuje ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za financije.

---

<sup>10</sup> Obrazac USP-1

Kupnjom vrijednosnog kupona<sup>11</sup> poslodavci unaprijed uplaćuju obvezne doprinose za obvezno osiguranje (doprinos za mirovinsko osiguranje za I. i II. stup, doprinos za zaštitu zdravlja na radu i doprinos za zapošljavanje) na dnevnu osnovicu, a na vrijednosnom se kuponu naznačuje iznos plaćenog dnevnog doprinosa.

Zakonom je određeno da rad sezonskog radnika u poljoprivredi može trajati najduže 90 dana tijekom kalendarske godine (kod jednog ili više poslodavaca) i ne mora biti u neprekinutom trajanju. Na sezonskog radnika u poljoprivredi na odgovarajući se način primjenjuju propisi koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, kao i opći propis o radu. Posebnim su propisima uređeni prestanak vođenja nezaposlene osobe u evidenciji nezaposlenih i prestanak prava za vrijeme nezaposlenosti. Odredbe o prestanku isplate mirovine korisniku mirovine (Zakon o poticanju zapošljavanja, NN 57/12, 120/12, čl. 11) ne primjenjuju se na sezonskog radnika u poljoprivredi koji ima sklopljen ugovor o sezonskom radu u poljoprivredi. Istekom razdoblja sezonskog rada u poljoprivredi, a najkasnije na kraju kalendarske godine, radi utvrđivanja staža osiguranja provedenog na sezonskim poslovima prema posebnom propisu, sezonski radnik u poljoprivredi dužan je tijelu nadležnom za provedbu mirovinskog osiguranja dostaviti podatak o sezonskom radu u poljoprivredi tijekom te kalendarske godine. Na temelju tih podataka tijelo nadležno za provedbu mirovinskog osiguranja evidentira svojstvo osiguranika u mirovinskom osiguranju.

Dnevni iznos plaće, odnosno ostali primici koje je poslodavac isplatio ili dao sezonskom radniku na privremenim odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi smatraju se primicima od kojih se utvrđuje drugi dohodak i podliježu obvezi plaćanja poreza na dohodak i obvezi plaćanja prireza porezu na dohodak. Predujam poreza na dohodak na primitke obračunavaju i uplaćuju poslodavci po stopi za obračun predujma poreza na dohodak od drugog dohotka, prema propisima koji uređuju oporezivanje dohotka bez priznavanja osobnog odbitka i to do posljednjeg dana u mjesecu u kojemu je izvršena isplata ili davanje. Poslodavci koji isplaćuju ili daju navedene primitke obvezni su za te primitke i uplaćeni porez na dohodak, prema posebnom propisu, dostavljati izvješća<sup>12</sup> tijelu nadležnom za financije. Prema Odluci o najnižem dnevnom iznosu plaće sezonskog radnika u poljoprivredi za 2015. godinu, najniži dnevni iznos neto plaće koju je poslodavac dužan isplatiti sezonskom radniku koji obavlja privremene odnosno povremene sezonske poslove u poljoprivredi, nakon

---

<sup>11</sup> Vrijednosne kupone poslodavcima prodaje Financijska agencija – FINA.

<sup>12</sup> Na obvezu podnošenja izvješća te na obračun zatezne kamate, zastaru prava na utvrđivanje i naplatu poreza, povrat više uplaćenog poreza ili poreza plaćenog bez pravne osnove, vođenje drugostupanjskog i prekršajnog postupka te druga pitanja vezana uz porez na dohodak, primjenjuju se propisi koji uređuju oporezivanje dohotka te opći porezni propisi.



obračuna i obustave poreza na dohodak i prireza poreza na dohodak, ne može biti niži od 72,10 kuna<sup>13</sup> po danu.

Iz svega navedenoga proizlazi kako je zapošljavanje putem vrijednosnih kupona predviđeno samo za ograničen broj poslova u području bilinogojstva, stočarstva i ribarstva navedenih Zakonom o poticanju zapošljavanja te da se takvi ugovori ne smiju sklapati s osobama koje su već zaposlene na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. Poslodavac međutim nema obvezu ponuditi sklapanje ugovora o radu radnicima koji su kod njega poslove obavljali putem vrijednosnih kupona.

### **3. Mjere za poticanje zapošljavanja**

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava aktivnim mjerama za zapošljavanje s jedne strane potiče poslodavce da lakše otvaraju radna mjesta, a s druge strane nezaposlenim osobama omogućava da steknu radno iskustvo, novo obrazovanje ili pak mjerama otvara druge mogućnosti izlaska iz nezaposlenosti. Mjere provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje. Prioriteti i ciljevi aktivne politike zapošljavanja propisani su Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. – 2017. godine. Ovaj je dokument izrađen na osnovi analize trenutnog stanja na hrvatskom tržištu rada i relevantnih strateških dokumenata u području zapošljavanja. Definirani su prioriteti i ciljevi djelovanja, a sukladno tome i intervencije aktivne politike zapošljavanja koje će se u narednom periodu provoditi u svrhu povećanja stope zaposlenosti skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada, poboljšanja konkurentnosti poslodavaca, povećanja profesionalne, prostorne i obrazovne pokretljivosti radne snage te osiguranja usklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada.

Mjere su oblik intervencije države u područje sezonskog zapošljavanja u turizmu, ponajviše zbog nedostatka zakonske i podzakonske regulacije u tom području. Isto tako, one mogu biti podloga za možebitno buduće formiranje zakonskih i podzakonskih propisa u području sezonskog zapošljavanja u turizmu.

---

<sup>13</sup> Na iznos plaće odnosno iz iznosa plaće ne obračunavaju se i ne uplaćuju doprinosi za obvezna osiguranja po stopama prema posebnom propisu, jer su ista uplaćena unaprijed kupnjom vrijednosnog kupona.

### **3.1. „Rad i nakon ljeta”- potpora za zapošljavanje u turizmu**

„Rad i nakon ljeta“ potpora je za zapošljavanje čiji je cilj poticanje zapošljavanja u turizmu osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada. Mjera traje dvanaest mjeseci, a predviđena je za osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, točnije za osobe bez završenog srednjoškolskog obrazovanja, osobe starije od pedeset godina života, osobe romske nacionalne manjine, samce koji žive s jednim ili više uzdržavanih članova te osobe s invaliditetom bez obzira na dob, radni staž i razinu obrazovanja.

Mjeru mogu koristiti poduzetnici koji profitno posluju uz uvjet da će zapošljavanje uz potporu dovesti do neto povećanja broja zaposlenih u odnosu na prosječan broj zaposlenih<sup>14</sup> u posljednjih dvanaest mjeseci. Poslodavci moraju imati zaposlenog najmanje jednog radnika unazad šest mjeseci, a broj osoba koje poslodavac može zaposliti uz potporu za zapošljavanje ne može biti veći od 50% prosječnog broja zaposlenih unazad dvanaest mjeseci. Potpora za zapošljavanje može se dodijeliti poslodavcima koji nemaju povećano zapošljavanje unazad dvanaest mjeseci već opravdano upražnjena radna mjesta koja nadoknađuju zapošljavanjem uz potporu. Opravdano upražnjena radna mjesta trebaju biti rezultat dobrovoljnog prekida zaposlenja, nesposobnosti za rad, umirovljenja, dobrovoljnog skraćivanja radnog vremena ili zakonskog prekida zaposlenja zbog povrede radne obveze, a ne rezultat viška radnika. Poslodavci ne smiju imati odluku o poslovno uvjetovanom otkazu unazad šest mjeseci.

Nakon obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni zahtjeva, poslodavac mora zaključiti ugovor o radu sa sufinanciranom osobom u najmanjem trajanju od dvanaest mjeseci. Poslodavac mora i održati broj zaposlenih utvrđen na dan podnošenja Zahtjeva na temelju kojeg je odobreno sufinanciranje, ali uvećan za broj sufinanciranih osoba i to prema trajanju ugovorne obveze zadržavanja u radnom odnosu sufinancirane osobe. Redovito mora isplaćivati plaće radniku i uplaćivati propisane doprinose te dostavljati dokaze Zavodu o izvršavanju ugovornih obveza.

---

<sup>14</sup> Prosječan broj zaposlenih predstavlja izračun kretanja broja zaposlenih po svakom mjesecu unazad dvanaest mjeseci.

### **3.2. „Stalni sezonac“ – sufinanciranje doprinosa za produženo mirovinsko osiguranje stalnim sezonskim radnicima**

„Stalni sezonac“ mjera je za očuvanje radnih mjesta. Cilj mjere je pružanje podrške osobama koje rade u sezoni te jedan dio godine nemaju osiguranu plaću niti kontinuitet prijave na mirovinsko osiguranje. Mjeru mogu koristiti osobe koje su kontinuirano radile najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca i koje će kod poslodavca raditi najmanje tri sezone, ili su prethodno radile tri sezone, bez obzira jesu li imale status stalnog sezonca. Trajanje ove mjere je šest mjeseci, odnosno ona polovica godine u kojoj osoba nema plaću niti je prijavljena na mirovinsko osiguranje.

Poslodavcu se financira 100% troška produženog osiguranja za prva tri mjeseca, a sljedeći period u najdužem trajanju od tri mjeseca 50% produženog osiguranja, dok osoba prima novčanu pomoć najduže za razdoblje od šest mjeseci produženog mirovinskog osiguranja<sup>15</sup>. Uz spomenute uvjete, mjeru mogu koristiti svi poslodavci kojima poslovanje uvjetuje zapošljavanje sezonskog karaktera uz zadržavanje broja stalno zaposlenih utvrđenog na dan podnošenja zahtjeva te osigurati zapošljavanje u narednoj sezoni odnosno tri naredne sezone u trajanju od najmanje šest mjeseci u pojedinoj sezoni.

### **3.3. "Tvoja inicijativa – tvoje sezonsko radno mjesto" - potpora za samozapošljavanje u sezonskom obrtu**

"Tvoja inicijativa – tvoje sezonsko radno mjesto" mjera je potpore male vrijednosti za samozapošljavanje. Cilj mjere je pružanje stručne i financijske podrške ženama koje su zainteresirane za otvaranje sezonskih obrta. Trajanje mjere je 24 mjeseca, a visina subvencije 25.000 kuna. Potencijalne korisnice moraju izraditi poslovni plan iz kojeg je razvidno da je poslovna ideja održiva te proći aktivnosti savjetovanja za samozapošljavanje u nadležnom područnom uredu. Dodijeljena subvencija usmjerena je na troškove otvaranja i rada poslovnog subjekta, a određuje se prema troškovniku dostavljenom uz poslovni plan. Nakon obavijesti Zavoda o pozitivnoj ocjeni zahtjeva, korisnice moraju u roku od 30 dana nadležnim institucijama dostaviti dokaze o registraciji djelatnosti i prijavi radnog odnosa u najmanjem trajanju od 24 mjeseca. U prvoj godini rada, osoba mora biti prijavljena u radni odnos

---

<sup>15</sup> Iznos se utvrđuje Odlukom Vlade Republike Hrvatske.

najmanje 6 mjeseci, a preostalo razdoblje mora biti prijavljena na produženo mirovinsko osiguranje. U drugoj se godini izvršavanja ugovornih obveza primjenjuju isti uvjeti.

#### **4. Odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju**

Zakonom o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15) uređen je sustav obveznog mirovinskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti<sup>16</sup>. Zakon sadrži nekoliko odredaba kojima se barem djelomično pokušala riješiti problematika mirovinskog osiguranja osoba koje rade kao sezonski radnici te razgraničiti pojam sezonskog rada od pojma atipičnih poslova.

Zakonom je određeno (NN 157/13, 151/14, 33/15, čl. 9, stavak 8) da su sezonski radnici u poljoprivredi obvezno osigurani sukladno Zakonu o poticanju zapošljavanja kako je već objašnjeno u ovom radu. Sezonski radnici kojima je prestalo obvezno mirovinsko osiguranje, za vrijeme privremenog ili sezonskog prekida obavljanja djelatnosti, mogu se osigurati na produženo osiguranje ako od prestanka obveznog osiguranja nije proteklo više od dvanaest mjeseci i ako podnesu prijavu osiguranja u tom roku (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, čl. 18). Na produženo osiguranje osigurava se osoba nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Imajući u vidu da se u sezonskim poslovima radno vrijeme često preraspodjeljuje, Zakonom je posebno regulirano da se razdoblje provedeno u zaposlenju na sezonskim poslovima na kojima je ostvaren veći broj sati od punoga radnog vremena računa u trajanju preračunatom na puno radno vrijeme (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, čl. 27, stavak 5).

Na ostala materijalna i procesna pitanja obveznog mirovinskog osiguranja sezonskih radnika, koja nisu regulirana spomenutim odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju i Zakona o poticanju zapošljavanja, primjenjuju se odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju koje se odnose na ostale osiguranike odnosno korisnike prava.

---

<sup>16</sup> Zakonom o mirovinskom osiguranju obvezno su osigurana prava na starosnu mirovinu, prijevremenu starosnu mirovinu, invalidsku mirovinu, privremenu invalidsku mirovinu, obiteljsku mirovinu, najnižu mirovinu, osnovnu mirovinu, profesionalnu rehabilitaciju, naknadu zbog tjelesnog oštećenja i naknadu putnih troškova u vezi s ostvarivanjem osiguranih prava.

## 5. Zaključak

U radu je prikazano pozitivno pravno uređenje sezonskog zapošljavanja kao posebnog, fleksibilnog oblika zapošljavanja, s posebnim osvrtom na djelatnosti sezonskog karaktera-poljoprivredu i turizam.

Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređeni su Zakonom o radu kao općim propisom u području svih radnih odnosa. Upravo zbog svoje općenitosti, Zakon ne može na potpun i pravilan način regulirati specifične sezonske radne odnose. Malobrojne odredbe koje se i odnose na regulaciju sezonskog rada nisu dovoljne da bi ispunile tu zadaću. Zakonom o poticanju zapošljavanja uređen je jednostavniji način zapošljavanja sezonskih radnika samo na privremenim, odnosno povremenim poslovima u poljoprivredi.

Sezonsko zapošljavanje, uključujući i sezonsko zapošljavanje u turizmu, donekle je regulirano mjerama aktivne politike zapošljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje a čiji su prioriteti i ciljevi propisani Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. godine. Spomenute mjere očito služe i popunjavanju nedostatne zakonske regulacije u tom području, posebice nakon neuspjelog pokušaja donošenja zakonskog propisa u tom području.

Aktualna regulacija sezonskog zapošljavanja, a posebno sezonskog zapošljavanja u turizmu u Republici Hrvatskoj, koja se naziva „turističkom državom“, ima brojne nedostatke; od loše i zastarjele zakonske regulacije pa do potpune neregulacije u bitnim područjima. Time nisu oštećeni samo oni koji izravno sudjeluju u sezonskom zapošljavanju već i sama država koja takvom regulacijom gubi epitet moderne, europski uređene države.

## Literatura

1. Bejaković, P. (2014). Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb, TIM press.
2. Bogdan, LJ.; Opačić V. (2010). Problematika zapošljavanja u ugostiteljstvu i turizmu, U: Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu / (ur. Nevenka Breslauer). Čakovec, Međimursko veleučilište u Čakovcu, str. 48-58.
3. Crnić, I. (2007). Radni odnosi u RH. Zagreb, Pravni fakultet, Organizator.
4. Gorenc, V. (1999). Poslovno pravo u turizmu i ugostiteljstvu. Zagreb, Školska knjiga.
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje. <http://www.hzz.hr/> (15.09.2015.).

6. Odluka o najnižem dnevnom iznosu plaće sezonskog radnika u poljoprivredi za 2015. Godinu. NN155/14.
7. Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi. NN 64/12.
8. Ravnić, A. (2004). Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb, Pravni fakultet.
9. Statistika - Hrvatski zavod za zapošljavanje. <http://statistika.hzz.hr/> ( 21.09.2015.).
10. Vlada Republike Hrvatske. Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. godine. <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf> (01.09.2015.).
11. Zakon o mirovinskom osiguranju. NN 157/13, 151/14, 33/15.
12. Zakon o poticanju zapošljavanja. NN 57/12, 120/12.
13. Zakon o radu. NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13.