



V Bruselu dne 16.7.2020
C(2020) 4813 final

SDĚLENÍ KOMISE

**POKYNY TÝKAJÍCÍ SE SEZÓNŇÍCH PRACOVNÍKŮ V EU V SOUVISLOSTI S
ŠÍŘENÍM ONEMOCNĚNÍ COVID-19**

POKYNY TÝKAJÍCÍ SE SEZÓNŇÍCH PRACOVNÍKŮ V EU V SOUVISLOSTI S ŠÍŘENÍM ONEMOCNĚNÍ COVID-19

I. Úvod

Některá odvětví evropského hospodářství, zejména zemědělsko-potravinářské odvětví a odvětví cestovního ruchu, jsou závislá na podpoře sezónních pracovníků, kteří v konkrétních obdobích roku přijíždějí z jiných členských států nebo třetích zemí. Velmi často si tyto pracovníci ponechávají hlavní místo pobytu ve své domovské zemi a dočasně se přemístí do členského státu, aby tam vykonávali činnost závislou na ročním období.

Přeshraniční sezónní pracovníci mají širokou škálu práv, která se mohou lišit v závislosti na tom, zda se jedná o občany Unie, nebo státní příslušníky třetích zemí. Vzhledem k dočasné povaze a zvláštním okolnostem jejich práce však mohou být tyto pracovníci zranitelnější, pokud jde o nejisté pracovní a životní podmínky. Pandemie COVID-19 tyto podmínky zviditelnila a v některých případech je i zhoršila. Kromě toho ukázala, že někdy mohou tyto problémy vést k dalšímu šíření infekčních nemocí a zvyšovat riziko vzniku ohnisek onemocnění COVID-19.

Z toho důvodu jsou naléhavě nutná odpovídající opatření. Tyto pokyny doplňují *Pokyny k výkonu volného pohybu pracovníků během šíření onemocnění COVID-19*, které byly zveřejněny dne 30. března 2020¹, a reagují na výzvu Evropského parlamentu obsaženou v jeho usnesení ze dne 19. června 2020 o ochraně přeshraničních a sezónních pracovníků². Tyto pokyny se týkají sezónních pracovníků z EU i sezónních pracovníků ze třetích zemí, kteří pracují v EU, a není-li stanoveno jinak, vztahují se níže uvedená opatření na obě skupiny.

II. Práva sezónních pracovníků pracovat v členském státě EU

Práva sezónních pracovníků na přístup na území členského státu nebo na trh práce se mohou lišit podle státní příslušnosti pracovníka (tj. z EU nebo z třetí země). Kromě toho mohou být sezónní pracovníci zaměstnání prostřednictvím různých zprostředkovatelů.

Jakkoli Komise jako strážkyně Smluv sleduje řádné uplatňování pravidel Unie týkajících se sezónních pracovníků, odpovědnost za řádné uplatňování předpisů ve vnitrostátních právních předpisech, kterými se provádějí směrnice EU, je na vnitrostátních orgánech. Členské státy se proto vyzývají, aby v tomto ohledu posílily inspekce v terénu, a to i za podpory Evropského orgánu pro pracovní záležitosti³ (dále jen „ELA“), a v plném rozsahu vymáhaly všechny použitelné předpisy.

- *Rovné zacházení s pracovníky EU*

V souladu se svobodou pohybu pracovníků, která je zakotvena v článku 45 SFEU, a se zásadou rovného zacházení a nediskriminace mají občané EU právo hledat zaměstnání, včetně sezónního zaměstnání, v

¹ C/2020/2051, Úř. věst. C 102I, 30.3.2020, s. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

jiném členském státě, získat od vnitrostátních úřadů práce stejnou pomoc jako státní příslušníci hostitelského členského státu a nastoupit do zaměstnání za stejných podmínek jako státní příslušníci hostitelského členského státu. Jakmile jsou zaměstnání, podléhají tyto občané právním předpisům a příslušným kolektivním smlouvám hostitelského členského státu a musí se s nimi zacházet stejně jako se státními příslušníky tohoto členského státu, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování, propouštění a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mají rovněž právo na přístup k týmž sociálním a daňovým výhodám jako státní příslušníci daného členského státu. Pokud se stanou nedobrovolně nezaměstnanými, ponechávají si v hostitelském členském státě postavení zaměstnané osoby po dobu šesti měsíců, pokud se zaregistrují u služeb zaměstnanosti tohoto členského státu⁴.

V souladu se směrnicí 2014/54/EU⁵ mají pracovníci v EU, kteří vykonávají své právo na volný pohyb, právo: získat pomoc od vnitrostátních orgánů hostitelského členského státu zajišťujících podporu rovného zacházení a podporu pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků, obrátit se na soud v případě diskriminace z důvodu státní příslušnosti, získat podporu ze strany odborů a jiných subjektů v jakémkoli soudním nebo správním řízení a právo na ochranu před viktimizací.

- *Podmínky pro přijímání sezónních pracovníků ze třetích zemí*

Státní příslušníci třetích zemí, kteří mají bydliště v jiném členském státě, než ve kterém budou zaměstnání jako sezónní pracovníci, nebo ti, kteří mají bydliště ve třetí zemi, obvykle musí za účelem pobytu a práce v tomto členském státě požádat o vízum, pracovní povolení nebo povolení k pobytu.

Na státní příslušníky třetích zemí, kteří přijíždějí do EU ze třetích zemí, aby byli zaměstnání jako sezónní pracovníci, se vztahuje směrnice o sezónních pracovnících⁶, která stanoví jejich podmínky přijetí a jejich práva v EU. Od 17. března 2020 zavádějí členské státy EU (vyjma Irska) a země přidružené k Schengenu omezení cest do EU, jež nejsou nezbytně nutné. Doporučení Rady o dočasném omezení cest do EU, jež nejsou nezbytně nutné, a o možném zrušení tohoto omezení, které bylo přijato dne 30. června 2020⁷, stanoví, že by měly být povoleny nezbytně nutné cesty pro konkrétní kategorie cestujících s nezbytnou funkcí či potřebou, uvedené v příloze II uvedeného doporučení, která zahrnuje i sezónní pracovníky v zemědělství. Podle doporučení však mohou členské státy pro tyto cestující zavést dodatečná bezpečnostní opatření, zejména pokud jejich cesta začíná v regionu s vysokým rizikem.

- *Vyslaní sezónní pracovníci*

Sezónní pracovníci EU zaměstnaní v jednom členském státě a vyslaní svým zaměstnavatelem za prací do jiného členského státu jsou považováni za vyslané pracovníky ve smyslu směrnice 96/71/ES⁸. Státní příslušníci třetích zemí, kteří legálně pracují a pobývají v členském státě, mohou být svým

⁴ Ustanovení čl. 7 odst. 3 písm. c) směrnice 2004/38.

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem, Úř. věst. L 128, 30.4.2014, s. 8.

⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375. Tato směrnice je použitelná na všechny členské státy s výjimkou Dánska a Irska.

⁷ Doporučení Rady (2020/912) ze dne 30. června 2020 o dočasném omezení cest do EU, jež nejsou nezbytně nutné, a o možném zrušení tohoto omezení, Úř. věst. L 208I, 1.7.2020, s. 1.

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1.

zaměstnavatelem vysláni do jiného členského státu a za takových okolností se považují za vyslané pracovníky⁹.

Podle revidované směrnice o vysílání pracovníků¹⁰ pro tyto pracovníky platí základní pracovní podmínky hostitelského členského státu vyplývající z právních předpisů nebo všeobecně použitelných kolektivních smluv.

Z pracovních podmínek pro vyslané sezónní pracovníky má největší důležitost zejména vyplácení odměn (včetně všech povinných složek odměny), podmínky ubytování pracovníků, jakož i opatření v oblasti zdraví, bezpečnosti a hygieny, která se uplatňují na pracovišti.

Za vyslané pracovníky se považují i sezónní pracovníci zaměstnaní prostřednictvím agentur práce v jednom členském státě, které najal uživatel v jiném (hostitelském) členském státě. Aniž jsou dotčeny základní pracovní podmínky hostitelských členských států, které se na tyto pracovníky vztahují jakožto na vyslané pracovníky, musí agentura těmto pracovníkům zaručit stejné základní pracovní podmínky¹¹, jaké by platily, kdyby byl pracovník přímo zaměstnán uživatelem.

V rámci uplatňování směrnice 2014/67/EU¹² by členské státy měly rovněž zajistit, aby existovaly účinné mechanismy, které vyslaným sezónním pracovníkům umožní podávat stížnosti na zaměstnavatele přímo v členském státě, do kterého pracovníci jsou nebo byli vysláni, a aby odborové svazy nebo jiné třetí strany mohly jménem vyslaných pracovníků nebo na jejich podporu jednat v rámci jakéhokoli soudního nebo správního řízení. V souladu s touto směrnicí by členské státy měly přijmout opatření k zajištění účinné ochrany práv pracovníků v subdodavatelských řetězcích.

- *Nehlášená práce*

Členské státy se vyzývají, aby podnikly nezbytné kroky k boji proti nehlášené práci sezónních pracovníků a aby rozsáhle využívaly evropskou platformu pro boj proti nehlášené práci. Opatření v rámci platformy, jako jsou trojstranná partnerství a přeshraniční spolupráce, lepší analýza rizik a vytěžování dat pro účinnější inspekce, spolu s preventivními opatřeními, jako je evidence společností splňujících požadavky, mohou účinně přispět k boji proti nehlášené práci sezónních pracovníků.

III. Pracovní a životní podmínky sezónních pracovníků

Krize COVID-19 poukázala na často špatné pracovní a životní podmínky a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sezónních pracovníků. Během krize byla hlášena řada případů týkajících se porušování práv sezónních pracovníků a došlo ke zhoršení přetrvávajících problémů, s nimiž se sezónní pracovníci potýkají a které je třeba řešit.

⁹ Není tomu tak v případě státních příslušníků třetích zemí, kteří mají bydliště a pracují mimo EU pro zaměstnavatele, který je usazen ve třetí zemi. V takovém případě platí podmínky pro přijetí sezónních pracovníků ze třetích zemí vysvětlené výše.

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Úř. věst. L 173, 9.7.2018, s. 16. Upozorňujeme, že směrnice je použitelná od 30. července 2020.

¹¹ Podle článku 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9.

¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES, Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11.

- **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**

Sezónní pracovníci mají v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stejná práva a ochranu jako ostatní pracovníci daného členského státu. Směrnice 89/391/EHS (dále jen „rámcová směrnice“) stanoví řadu povinností zaměstnavatelů, včetně hodnocení pracovních rizik z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, a v rámci povinností zaměstnavatelů i přijetí opatření nezbytných pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně prevence pracovních rizik a poskytování informací a odborné přípravy, jakož i zajišťování nezbytné organizace a prostředků.

Rámcovou směrnicí doplňuje více než dvacet směrnic, jež se zaměřují na konkrétní aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci¹³, které se vztahují na všechny pracovníky včetně sezónních pracovníků, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost, odvětví, činnost nebo zaměstnání.

Komise vyzývá členské státy, aby zvyšovaly povědomí o požadavcích v oblasti BOZP, které se týkají sezónních pracovníků, a poskytovaly zaměstnavatelům praktické informace o tom, jak uplatňovat příslušné požadavky právních předpisů, které se dotýkají sezónních pracovníků ve všech odvětvích. Zaměstnavatelé by měli provádět řádné hodnocení všech případných pracovních rizik a na základě toho stanovit preventivní a ochranná opatření, včetně zajištění nezbytných ochranných prostředků, a měli by opatření přizpůsobovat měnícím se okolnostem.

Komise vyzývá členské státy, aby se zabývaly zejména těmito aspekty:

- pečlivé sledování a plné vymáhání použitelných pravidel podle rámcové směrnice,
- nízké povědomí o podmínkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vnímání rizik vyplývajících z práce prováděné v krátkodobých režimech, jazykových překážek a nedostatečné odborné přípravy sezónních pracovníků ve srovnání s pracovníky, kteří zastávají stabilnější pracovní místa,
- začlenění sezónních pracovníků do mechanismů projednávání a účasti, které se zabývají otázkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vzhledem k podílu sezónních pracovníků v mikropodnicích a malých podnicích Komise připomíná, že strategický rámec EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2014–2020¹⁴ zdůraznil, že členské státy musí posílit schopnost mikropodniků a malých podniků zavádět účinná a hospodárná opatření pro předcházení rizikům. Členské státy se vyzývají, aby menším podnikům poskytly, a to i prostřednictvím kontrol, praktické pokyny týkající se neúčinnějších opatření, která je třeba přijmout k omezení zdravotních a bezpečnostních rizik, zejména rizik spojených s onemocněním COVID-19, spolu s informacemi o pobídkách, jež byly zavedeny. Rovněž by mohly poskytovat zvláštní podporu menším podnikům v odvětvích, kde je riziko šíření onemocnění COVID-19 vyšší.

¹³ Viz např.: směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, 2009/104/ES o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci, 89/656/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci, 90/269/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance, 2000/54/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci, 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

Členské státy by měly prosazovat příslušné pokyny agentury EU-OSHA¹⁵, zejména pokud jde o nezbytná hygienická opatření, a měly by zaměstnavatelům připomínat nutnost zajistit vhodné prostory, kde lze udržovat fyzický odstup, a náležité prostory pro pití a stravování, jakož i toalety a sprchy.

Komise rovněž vyzývá členské státy, aby zintenzivnily svou spolupráci s cílem zlepšit pracovní podmínky sezónních pracovníků, zejména prostřednictvím Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a Výboru vrchních inspektorů práce (dále jen „SLIC“)¹⁶. Je třeba zohledňovat zvláště náročné problémy související se zranitelnými skupinami, jako jsou ženy, mladí a starší pracovníci a pracovníci, kteří trpí specifickými zdravotními obtížemi. Komise vybízí uvedené výbory, aby projednaly konkrétní intervence zaměřené na prevenci a řízení zdravotních rizik v jazyce, který bude pro sezónní pracovníky srozumitelný, jakož i cílená opatření v oblasti vymáhání.

Komise žádá členské státy, aby posílily inspekce v terénu, které jsou nezbytné pro zajištění řádného uplatňování norem BOZP ve vztahu k sezónním pracovníkům.

Komise rovněž vybízí zaměstnavatele a organizace zaměstnanců, aby zkoumali a prosazovali mechanismy, které zajistí náležité řešení zvláštních potřeb sezónních pracovníků, a bude v tomto ohledu nadále podporovat jejich úsilí.

Komise bude i nadále spolupracovat s agenturou EU-OSHA při shromažďování informací a osvědčených postupů v oblasti aspektů BOZP týkajících se sezónních pracovníků a při jejich zpřístupňování příslušným zúčastněným stranám na vnitrostátní úrovni i na úrovni Unie, mimo jiné prostřednictvím cílené informační kampaně zaměřené na sezónní pracovníky.

Komise podporuje součinnost mezi širší škálou politik a politikou v oblasti BOZP v zemědělsko-potravinářském odvětví, které je z hlediska BOZP obzvláště náročné, zejména pokud jde o míru pracovních úrazů. Například nedávná strategie „od zemědělce ke spotřebiteli“¹⁷ se zabývá nutností zajistit spravedlivé, zdravé a ekologické potravinové systémy. Zdravější a bezpečnější pracoviště mají klíčový význam a přispívají i k vyšší ochraně veřejného zdraví obecně.

- Ubytování a doprava

Krise COVID-19 poukázala na často špatné ubytování sezónních pracovníků a na podmínky jejich přepravy na místo výkonu práce. Směrnice o sezónních pracovnících obsahuje pravidla týkající se ubytování, která musí sezónní pracovníci ze třetích zemí dodržet, aby jim bylo uděleno vízum, pracovní povolení nebo povolení k pobytu¹⁸, a revidovaná směrnice o vysílání pracovníků stanoví, že předpisy hostitelské země týkající se ubytování jsou použitelné i na vyslané sezónní pracovníky, neexistuje však žádný akt Unie, který by zaručil podmínky ubytování pro ostatní sezónní pracovníky. Komise proto vyzývá členské státy, aby přijaly veškerá nezbytná opatření k zajištění důstojných pracovních a životních podmínek sezónních pracovníků. Všichni sezónní pracovníci by měli mít během svého pobytu v hostitelském členském státě ubytování, které odpovídá příslušnému standardu podle vnitrostátního práva a praxe. Členské státy by měly zajistit, aby zaměstnavatelé poskytli nebo zajistili ubytování pracovníků za cenu, která není nadměrná ve srovnání s kvalitou ubytování a čistou odměnou sezónních pracovníků.

¹⁵ <https://osha.europa.eu/cs/themes/covid-19-resources-workplace>.

¹⁶ Výbor SLIC se skládá ze zástupců útvarů inspekce práce členských států.

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Článek 20 směrnice 2014/36/EU.

Členské státy by dále měly vybízet zaměstnavatele k tomu, aby nájemné nestrhávali automaticky ze mzdy sezónních pracovníků. Pokud dopravu a stravování poskytuje nebo zajišťuje zaměstnavatel, měla by jejich cena rovněž zůstat přiměřená a neměla by být sezónním pracovníkům automaticky strhávána ze mzdy.

Ubytovací zařízení a dopravní prostředky pro sezónní pracovníky by měly splňovat zdravotní a bezpečnostní normy platné v dotčeném členském státě, včetně omezení fyzického kontaktu a opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví použitelných v souvislosti s bojem proti pandemii COVID-19¹⁹.

Komise dále vyzývá členské státy, aby stanovily konkrétní požadavky na agentury práce a náborové agentury, které budou zaměřeny na přeshraniční a sezónní pracovníky v EU s cílem zabezpečit, aby tyto agentury zajistily řádné informování pracovníků a dodržovaly minimální standardy kvality, které umožní odpovídající ochranu v přeshraničních situacích. Tyto požadavky by mohly být vůči takovým podnikům stanoveny ve formě kodexů chování, nebo i právních předpisů. Je důležité, aby tyto agentury před odjezdem informovaly pracovníky, a to bez ohledu na dobu trvání jejich smlouvy, o jejich pracovních podmínkách, právech v oblasti sociálního zabezpečení, o dopravě a ubytování, jakož i o příslušných opatřeních v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších příslušných režimech, a to v jazyce pracovníka nebo v jazyce, kterému pracovník rozumí.

IV. Aspekty sociálního zabezpečení týkající se sezónních pracovníků

Nařízení (ES) č. 883/2004 stanoví právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na sezónní pracovníky. Podle uvedeného nařízení pracovníci v EU podléhají při výkonu svého práva volného pohybu systému sociálního zabezpečení pouze jednoho členského státu. Cílem je zabránit dvojímu pokrytí nebo mezerám v pokrytí pro tyto pracovníky. Pracovníci a jejich zaměstnavatel nemají možnost zvolit si členský stát, v němž budou pojištěni²⁰: použitelné právní předpisy objektivně vyplývají z ustanovení nařízení podle osobní a profesní situace pracovníka. Pravidla zajišťují stabilitu tím, že brání neustálým změnám použitelných právních předpisů a omezují administrativní zátěž pracovníků, osob samostatně výdělečně činných, zaměstnavatelů a veřejných orgánů²¹.

V důsledku účasti na systému sociálního zabezpečení příslušného členského státu by sezónní pracovníci měli mít přístup k sociální ochraně na stejné úrovni jako ostatní pojištěné osoby v daném členském státě. Tato účast obvykle zahrnuje povinnosti, jako je placení příspěvků na sociální zabezpečení, i bezprostřední práva a výhody, jako je zdravotní péče, rodinné dávky a dávky v nezaměstnanosti. Kromě toho systém sociálního zabezpečení, v němž je osoba pojištěna alespoň po dobu jednoho roku, zajišťuje rovněž budoucí důchody, jsou-li splněny vnitrostátní podmínky pro získání nároku na důchod²².

¹⁹ Viz Pokyny k postupné obnově dopravních služeb a konektivity – COVID-19, Úř. věst. C 169, 15.5.2020, s. 17.

²⁰ Věc C-345/09, *van Delft a další*, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ V souladu s čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení č. 883/2004 je kritériem určujícím použitelné právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení zpravidla právo členského státu, v němž osoba vykonává svou činnost. Články 12 a 13 však stanoví výjimky z tohoto obecného pravidla, pokud se ve zvláštních případech z důvodu povahy zaměstnání pracovníka jeví uplatnění takové zásady jako neodůvodněné nebo nemožné. K takovým situacím patří případy, kdy je pracovník zaměstnavatelem vyslán, aby vykonával činnost sezónní povahy v zastoupení tohoto zaměstnavatele, nebo sezónní pracovníci, kteří vykonávají činnost ve dvou nebo více členských státech.

²² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=cs>.

Stejně jako všichni pracovníci, kteří vykonávají své právo na volný pohyb, musí mít sezónní pracovníci, kteří jsou pojištěni v jiném členském státě než v členském státě výkonu činnosti, přenosný dokument (PD) A1²³. Toto osvědčení se týká právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, které se vztahují na pracovníka, a potvrzuje, že pracovník nemá povinnost platit příspěvky v jiném členském státě.

Státní příslušníci třetích zemí, kteří mají bydliště mimo Unii a jsou vpuštěni na území členského státu za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, mají rovněž nárok na rovné zacházení jako státní příslušníci hostitelského členského státu, pokud jde o oblasti sociálního zabezpečení ve smyslu článku 3 nařízení (ES) č. 883/2004; mohou však platit určitá omezení²⁴.

Komise připomíná, že zaměstnavatelé musí plnit všechny povinnosti stanovené právními předpisy, které se vztahují na jejich zaměstnance, jako by se tito zaměstnanci nacházeli v příslušném členském státě²⁵. Jakékoli nesplnění této povinnosti by mělo být oznámeno příslušným orgánům veřejné moci členského státu, ve kterém dochází k porušení, a to za účelem provedení nezbytných šetření.

V. Informování sezónních pracovníků

Nejasné nebo chybějící informace o právech a povinnostech sezónních pracovníků a jejich zaměstnavatelů mají přímé důsledky pro ochranu těchto pracovníků. Komise proto vyzývá členské státy, aby se zapojily do rozsáhlých informačních kampaní určených zaměstnavatelům a sezónním pracovníkům, jejichž tématem budou použitelné normy a práva sezónních pracovníků. Rovněž podporuje spolupráci v tomto ohledu mezi členskými státy, jakož i mezi orgány a různými zúčastněnými stranami v tomtéž členském státě.

Směrnice 91/533²⁶ stanoví základní informace, které musí zaměstnanci včetně sezónních pracovníků písemně obdržet od svého zaměstnavatele do dvou měsíců od začátku pracovního poměru. Jde zejména o popis práce, která má být prováděna, datum začátku pracovního poměru a v případě pracovního poměru na dobu určitou datum jeho skončení, délku placené dovolené, výši a skladbu odměny, délku obvyklého pracovního dne nebo týdne a případné platné kolektivní smlouvy. Členské státy však mohou z těchto minimálních požadavků vyjmout některé kategorie pracovníků (například pokud celková doba trvání pracovního poměru činí nejvýše jeden měsíc). Komise vyzývá členské státy, aby od zaměstnavatelů

²³ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf.

²⁴ Z důvodu dočasné povahy pobytu sezónních pracovníků by členské státy měly mít možnost vyloučit rodinné dávky a dávky v nezaměstnanosti z oblasti rovného zacházení se sezónními pracovníky ze třetích zemí a jejich vlastními státními příslušníky, a stejně tak i daňová zvýhodnění. U státních příslušníků třetích zemí je třeba připomenout, že podle nařízení (EU) č. 1231/2010 mají stejná práva jako sezónní pracovníci z EU. Viz článek 23 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375.

²⁵ Článek 21 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1.

²⁶ Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, Úř. věst. L 288, 18.10.1991, s. 32.

Od srpna 2022 bude tato směrnice nahrazena směrnicí (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105). Směrnice zavede více ochranných norem (např. kratší lhůty pro poskytování informací) a neumožňuje vyloučit pracovníky s krátkodobými smlouvami.

vyžadovaly poskytování těchto informací sezónním pracovníkům, a to v jazyce, kterému pracovníci rozumějí, bez ohledu na dobu trvání jejich pracovního poměru.

Kromě toho sezónní pracovníci ze třetích zemí, na něž se vztahuje směrnice o sezónních pracovnících, obdrží spolu s vízem nebo povolením písemné informace o svých právech a povinnostech včetně postupů pro podávání stížností²⁷.

Za účelem snížení rizik infekcí by zaměstnavatelé měli sezónním pracovníkům zajistit snadný přístup (z hlediska formy a jazyka) k informacím o požadavcích v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o všech zdravotních a bezpečnostních pokynech a postupech.

Komise vyzývá členské státy, aby zajistily, aby si zaměstnavatelé sezónních pracovníků byli vědomi svých zákonných povinností, rozuměli jim a plnili je.

Podle směrnice 2014/67/EU zřídily všechny členské státy jednu oficiální vnitrostátní webovou stránku věnovanou vysílání pracovníků, která obsahuje informace o právech pracovníků a povinnostech zaměstnavatelů²⁸.

A v neposlední řadě portál EURES²⁹ nabízí praktické, právní a administrativní informace o životních a pracovních podmínkách ve všech členských státech, které jsou pro sezónní pracovníky významné, a portál věnovaný imigraci³⁰ poskytuje další informace, které jsou zvláště důležité pro sezónní pracovníky ze třetích zemí. Komise úzce spolupracuje se svými protějšky v síti EURES v členských státech na vypracování opatření, která budou zaměřena na sezónní pracovníky, a bude i nadále podporovat úsilí členských států a příslušných zúčastněných stran, jež má zajistit, aby sezónní pracovníci a zaměstnavatelé velkou měrou využívali portál EURES.

VI. Další opatření

Komise provede **studii** s cílem shromáždit údaje o sezónní práci v rámci EU a určit hlavní problémy v této oblasti včetně těch, které nastaly během pandemie COVID-19, a to i v souvislosti se subdodávkami.

Komise uspořádá **slyšení s evropskými sociálními partnery** na téma sezónních pracovníků. Komise dále vyzývá členské státy, aby podporovaly vnitrostátní sociální partnery při řešení problémů, s nimiž se potýkají sezónní pracovníci v hostitelských členských státech.

Komise dále zváží konkrétní opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci, včetně sezónních pracovníků, a to v souvislosti s **připravovaným strategickým rámcem EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**.

Komise bude rovněž nadále spolupracovat s **Evropským orgánem pro pracovní záležitosti (ELA)** jakožto stálým fórem pro výměnu informací mezi vnitrostátními orgány, a to i prostřednictvím informačních činností. Komise vyzývá orgán ELA, **aby koordinoval osvětovou kampaň** zaměřenou na odvětví, v nichž se více vyskytuje sezónní práce, a aby úzce spolupracoval se svými protějšky v síti

²⁷ Článek 11 směrnice 2014/36/EU.

²⁸ Viz „Národní internetové stránky o vysílání pracovníků“ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_cs.htm.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>.

³⁰ <https://ec.europa.eu/immigration/>.

EURES v členských státech na přípravě konkrétních činností, které se jich týkají. Komise vyzývá orgán ELA, aby zřídil fórum pro spolupráci a výměnu informací mezi vnitrostátními správami a aby přezkoumal a podpořil zlepšování informací poskytovaných sezónním pracovníkům na vnitrostátních oficiálních webových stránkách.

Komise bude nadále podporovat členské státy při řešení problematiky nehlášené práce související se sezónní prací prostřednictvím **evropské platformy pro boj proti nehlášené práci**, a to i pokud jde o význam podpory lepší informovanosti pracovníků a zaměstnavatelů o právech a povinnostech.

Komise bude povzbuzovat agenturu **EU-OSHA**, aby v **úzké spolupráci s Výborem vrchních inspektorů práce** provedla průzkum týkající se vysoce rizikových povolání, včetně povolání spojených se sezónními pracovníky.

Komise bude nadále úzce spolupracovat s členskými státy ve **správní komisi pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení** s cílem prozkoumat možnost vypracování vhodných pokynů týkajících se sezónních pracovníků. Komise rovněž zváží zahájení srovnávací analýzy, kterou by provedla síť právních odborníků v oblasti volného pohybu a koordinace sociálního zabezpečení (MoveS).³¹

Komise vyzývá členské státy, aby prostudovaly možnosti zintenzivnění **spolupráce mezi správními orgány**, a to i prostřednictvím orgánů podle směrnice 2014/54/EU. Komise je připravena podpořit tuto spolupráci pořádáním zasedání za účelem výměny osvědčených postupů a vytvoření stabilnějších mechanismů.

Pokud jde konkrétně o sezónní pracovníky ze třetích zemí, Komise v současné době uskutečňuje své **hodnocení týkající se provedení směrnice 2014/36/EU členskými státy ve vnitrostátním právu** s cílem předložit Parlamentu a Radě zprávu o provádění v roce 2021. Tato zpráva se bude zabývat všemi ustanoveními směrnice, včetně ustanovení o rovném zacházení, pracovních podmínkách, zdraví a bezpečnosti a poskytování spolehlivých statistik, a posoudí, zda směrnice dostatečně chrání sezónní pracovníky ze třetích zemí.

³¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=cs>.