



Brüsszel, 2020.7.16.
C(2020) 4813 final

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE

**IRÁNYMUTATÁS A COVID19-JÁRVÁNY KONTEXTUSÁBAN AZ EU-BAN
DOLGOZÓ IDÉNYMUNKÁSOKRÓL**

IRÁNYMUTATÁS A COVID19-JÁRVÁNY KONTEXTUSÁBAN AZ EU-BAN DOLGOZÓ IDÉNYMUNKÁSOKRÓL

I. Bevezetés

Az európai gazdaság bizonyos ágazatai, különösen az agrár-élelmiszeripari és az idegenforgalmi szektor az év meghatározott időszakában rá van utalva a más tagállamokból vagy harmadik országokból érkező idénymunkások által végzett munkára. Az ilyen munkavállalók általában megtartják állandó lakhelyüket hazájukban, és csak átmenetileg, idényjellegű munka végzése céljából költöznek valamely tagállamba.

A határátlépő idénymunkások széles körű jogokat élveznek, amelyek eltérőek lehetnek attól függően, hogy uniós polgárok vagy harmadik országok állampolgárai. Mindazonáltal, tekintettel munkájuk ideiglenes jellegére és sajátos körülményeire, jobban ki lehetnek szolgáltatva a bizonytalan munka- és életkörülményeknek. A Covid19-világjárvány láthatóbbá tette ezeket a körülményeket, egyes esetekben pedig súlyosbította is azokat. Emellett a járvány arra is rávilágított, hogy az ilyen problémák egyes esetekben a fertőző betegségek továbbterjedéséhez vezethetnek, valamint növelhetik a Covid19-klaszterek kialakulásának kockázatát.

Éppen ezért sürgősen megfelelő intézkedéseket kell hozni. Ez az iránymutatás kiegészíti a *COVID-19 – A munkavállalók szabad mozgáshoz való jogának gyakorlására vonatkozó iránymutatások* című, 2020. március 30-án közzétett iránymutatásokat¹, valamint reagál az Európai Parlament által a határt átlépő munkavállalók és idénymunkások európai védelméről szóló, 2020. június 19-i állásfoglalásban² megfogalmazott felhívásra. Ez az iránymutatás mind az uniós, mind a harmadik országbeli idénymunkásokra vonatkozik az EU-ban, tehát eltérő rendelkezés hiányában az alábbi intézkedések mindkét csoportot érintik.

II. Az idénymunkások joga az uniós tagállamokban való munkavállaláshoz

Állampolgárságtól (azaz uniós vagy nem uniós státuszuktól) függően az idénymunkások eltérő jogokkal rendelkezhetnek az adott tagállam területére vagy munkaerőpiacára való belépés szempontjából. Emellett az idénymunkások különböző közvetítőkön keresztül is foglalkoztathatók.

Míg a Szerződések öreként a Bizottság nyomon követi az idénymunkásokra vonatkozó uniós szabályok megfelelő alkalmazását, az uniós irányelveket végrehajtó nemzeti jogszabályok megfelelő alkalmazásáért a nemzeti hatóságok felelősek. A Bizottság ezért felkéri a tagállamokat, hogy e vonatkozásban – és többek között az Európai Munkaügyi Hatóság³ (ELA) támogatásával – szigorítsák a helyszíni ellenőrzéseket, valamint maradéktalanul szerezzenek érvényt valamennyi alkalmazandó szabálynak.

- *Az uniós munkavállalókat megillető egyenlő bánásmód*

¹ C(2020) 2051, HL C 102I., 2020.3.30., 12. o.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>

A munkavállalók szabad mozgásának az EUMSZ 45. cikkében garantált elvével, valamint az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség elvével összhangban az uniós polgároknak joguk van egy másik tagállamban munkát keresni, beleértve az idénymunkát is, valamint ahhoz, hogy ugyanolyan támogatásban részesüljenek a fogadó tagállam munkaügyi hivatalaitól, illetve ugyanolyan feltételekkel vállaljanak munkát, mint amelyek az adott ország állampolgárait megilletik. Amint munkába állnak, a fogadó tagállam jogszabályainak és vonatkozó kollektív szerződéseinek hatálya alá tartoznak, és munkakörülményeik – többek között a javadalmazás, az elbocsátás, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság – tekintetében ugyanolyan bánásmódban kell részesülniük, mint az adott tagállam állampolgárainak. Ezenkívül joguk van igénybe venni ugyanazokat a szociális és adókedvezményeket, amelyek az adott ország állampolgárait megilletik. Ha kényszerű munkanélkülivé válnak, hat hónapig fennmarad munkavállalói jogállásuk a fogadó tagállamban, feltéve, hogy az említett tagállam foglalkoztatási szolgálatai nyilvántartásba vették őket⁴.

A 2014/54/EU irányelvnek⁵ megfelelően a szabad mozgáshoz való jogukkal élő uniós munkavállalóknak joguk van: igénybe venni a fogadó tagállam nemzeti szerveinek támogatását az egyenlő bánásmód előmozdítása, valamint az uniós munkavállalók és családtagjaik támogatása érdekében; bírósághoz fordulni az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés esetén; igénybe venni a szakszervezetek és más szervezetek támogatását bármely bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban; valamint védelmet kapni a viktimizációval szemben.

- *A harmadik országbeli idénymunkások beutazásának és tartózkodásának feltételei*

Azoknak a harmadik országbeli állampolgároknak, akik nem abban a tagállamban rendelkeznek lakóhellyel, amelyben idénymunkásként foglalkoztatják őket, vagy akik harmadik országban rendelkeznek lakóhellyel, az adott tagállamban való tartózkodáshoz és munkavállaláshoz általában vízumot, munkavállalási engedélyt vagy tartózkodási engedélyt kell kérelmezniük.

Azok a harmadik országbeli állampolgárok, akik idénymunkásként való munkavállalás céljából érkeznek az EU-ba, az idénymunkásokról szóló irányelv⁶ hatálya alá tartoznak, amely irányelv meghatározza az EU-ba való belépésük feltételeit és az őket megillető jogokat. Az EU tagállamai (Írország kivételével) és a schengeni társult országok 2020. március 17. óta korlátozzák az EU-ba irányuló, nem alapvetően szükséges utazásokat. Az Európai Unióba irányuló, nem alapvetően szükséges utazások ideiglenes korlátozásáról és e korlátozás esetleges feloldásáról szóló, 2020. június 30-án⁷ elfogadott tanácsi ajánlás értelmében az alapvetően szükséges utazást engedélyezni kell a valamilyen alapvető feladatot ellátó vagy alapvető szükséglettel rendelkező utazóknak a II. mellékletben említett konkrét kategóriái – köztük a mezőgazdasági idénymunkások – számára. Az ajánlás szerint azonban a tagállamok további

⁴ A 2004/38/EU irányelv 7. cikke (3) bekezdésének c) pontja.

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/54/EU irányelve (2014. április 16.) a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről (HL L 128., 2014.4.30., 8. o.).

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/36/EU irányelve (2014. február 26.) a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 94., 2014.3.28., 375. o.). Ez az irányelv Dánia és az Egyesült Királyság kivételével valamennyi tagállamban alkalmazandó.

⁷ A Tanács (EU) 2020/912 ajánlása (2020. június 30.) az Európai Unióba irányuló, nem alapvetően szükséges utazások ideiglenes korlátozásáról és e korlátozás esetleges feloldásáról (HL L 208I., 2020.7.1., 1. o.).

óvintézkedéseket vezethetnek be ezekre az utazókra vonatkozóan, különösen abban az esetben, ha az utazásuk kiindulópontja nagy kockázatú térségben található.

- ***Kiküldött idenymunkások***

Az egyik tagállamban alkalmazott és munkáltatójuk által valamely másik tagállamba kiküldött uniós idenymunkások a 96/71/EK irányelv⁸ értelmében kiküldött munkavállalónak minősülnek. A valamely tagállamban jogszerűen munkát vállaló és ott tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat munkáltatójuk kiküldheti egy másik tagállamba, és ilyen helyzetben kiküldött munkavállalónak kell őket tekinteni⁹.

A munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv¹⁰ szerint a fogadó tagállamnak a jogszabályokból vagy az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekből eredő alapvető foglalkoztatási szabályai vonatkoznak rájuk.

A kiküldött idenymunkások foglalkoztatására vonatkozó legrelevánsabb szabályok és feltételek közé tartozik különösen a bér kifizetése (beleértve annak valamennyi kötelező alkotóelemét), a munkavállalók elszállásolásának feltételei, valamint a munkahelyen alkalmazandó egészségügyi, biztonsági és higiéniai intézkedések.

Az egyik tagállamban munkaerő-kölcsönző ügynökségen keresztül alkalmazott és egy másik (fogadó) tagállamban a kölcsönvevő vállalkozás rendelkezésére bocsátott idenymunkások szintén kiküldött munkavállalónak minősülnek. Azon alapvető foglalkoztatási feltételek sérelme nélkül, amelyek kiküldött munkavállalóként a fogadó tagállamokban dolgozó idenymunkásokra vonatkoznak, a munkaerő-kölcsönző ügynökségnek ugyanazokat az alapvető foglalkoztatási feltételeket¹¹ kell biztosítania a munkavállalóknak, mint amelyek akkor lennének alkalmazandók, ha a munkavállalókat közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás foglalkoztatta volna.

A 2014/67/EU irányelv¹² alkalmazásában a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról is, hogy hatékony mechanizmusok álljanak rendelkezésre a kiküldött idenymunkások számára ahhoz, hogy közvetlenül a kiküldetésük helye szerinti tagállamban nyújthassák be a munkáltatójukkal szembeni panaszukat, valamint hogy a szakszervezetek vagy más harmadik felek bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek a kiküldött munkavállalók nevében vagy érdekében. Az említett irányelvnek megfelelően a tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók jogainak hatékony védelmét az alvállalkozói láncokban.

- ***Be nem jelentett munkavégzés***

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o.).

⁹ Ez nem vonatkozik azokra a harmadik országbeli, az EU-n kívül élő és dolgozó állampolgárokra, akik egy harmadik országban letelepedett munkáltató foglalkoztatásában állnak. Ez utóbbi esetben a harmadik országbeli idenymunkások beutazására vonatkozó, fent ismertetett feltételek alkalmazandók.

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/957 irányelve (2018. június 28.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról (HL L 173., 2018.7.9., 16. o.). Kérjük, vegyék figyelembe, hogy ez az irányelv 2020. július 30-tól alkalmazandó.

¹¹ A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló, 2008. november 19-i 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.) 5. cikke szerint.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2014/67/EU irányelve (2014. május 15.) a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről (HL L 159., 2014.5.8., 11. o.).

Felkérjük a tagállamokat, hogy tegyék meg a szükséges lépéseket az idénymunkások általi be nem jelentett munkavégzés visszaszorítására, és nagymértékben vegyék igénybe a be nem jelentett munkavégzés kezelésével foglalkozó európai platformot. A platform keretében végrehajtott cselekvések – mint például a háromoldalú partnerségek és a határokon átnyúló együttműködés, valamint a hatékonyabb ellenőrzést lehetővé tévő, továbbfejlesztett kockázatelemzés és adatbányászat –, olyan megelőző intézkedésekkel kombinálva, mint a szabálykövető vállalatok felsorolása, hatékonyan hozzájárulhatnak az idénymunkások be nem jelentett munkavégzése elleni küzdelemhez.

III. Az idénymunkások munka- és életkörülményei

A Covid19-válság rávilágított arra, hogy az idénymunkások gyakran rossz munka- és életkörülmények, valamint nem megfelelő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági körülmények között dolgoznak. A válság során többször is bejelentettek az idénymunkások jogainak megsértésével kapcsolatos eseteket. Ezek csak súlyosbították azokat a megoldásra váró problémákat, amelyekkel az idénymunkások szembesülnek.

- *Munkahelyi egészségvédelem és biztonság*

Az idénymunkásokat az adott tagállam más munkavállalóira vonatkozókkal azonos jogok illetik meg, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében is ugyanolyan feltételeket kell számukra biztosítani, mint az említett tagállam más munkavállalóinak. A 89/391/EGK irányelv (a továbbiakban: keretirányelv) több kötelezettséget is előír a munkáltatók számára, többek között a munkavállalók biztonságát és egészségét fenyegető foglalkozási kockázatok értékelését, valamint – feladataikkal összefüggésben – minden olyan intézkedés meghozatalát, amely óvja a munkavállalók biztonságát és egészségét, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezethez és az eszközök biztosítását.

A keretirányelvet több mint húsz olyan irányelv¹³ egészíti ki, amelyek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság meghatározott szempontjait szabályozzák, és amelyek állampolgárságtól, ágazattól, tevékenységtől vagy foglalkozástól függetlenül minden munkavállalóra, köztük az idénymunkásokra is vonatkoznak.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy hívják fel a figyelmet az idénymunkások számára biztosítandó munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményekre, valamint nyújtsanak gyakorlati tájékoztatást a munkáltatóknak arról, hogy miként teljesítsék az idénymunkásokat érintő releváns jogi követelményeket valamennyi ágazatban. A munkáltatóknak el kell végezniük minden lehetséges foglalkozási kockázat megfelelő értékelését, amely alapján meg kell hozniuk a megelőző és védelmi

¹³ Lásd például a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelvet, a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről szóló 89/654/EGK irányelvet, a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről szóló 2009/104/EK irányelvet, a munkavállalók által a munkahelyen használt egyéni védőeszközök egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményeiről szóló 89/656/EGK irányelvet, a munkavállalók hátsérülésének kockázatával járó kézi tehermozgatásra vonatkozó egészségvédelmi és biztonsági minimumkövetelményekről szóló 90/269/EGK irányelvet, a munkájuk során biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2000/54/EK irányelvet és a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelvet.

intézkedéseket, beleértve a szükséges védőeszközök biztosítását és az intézkedések változó körülményekhez való hozzáigazítását.

A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy különösen a következő szempontokra helyezték a hangsúlyt:

- a keretirányelv értelmében alkalmazandó szabályok szoros nyomon követése és teljes körű végrehajtása;
- a hosszabb távú állásokban dolgozó munkavállalókhöz képest a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi körülmények alacsony szintű ismerete, valamint a munka időszakos jellegével, a nyelvi akadályokkal és az idenymunkások képzésének hiánya miatti kockázatokkal kapcsolatban kialakult benyomások;
- az idenymunkások bevonása a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó konzultációs és részvételi mechanizmusokba.

Figyelembe véve, hogy az idenymunkások egy része mikro- és kisvállalkozásoknál dolgozik, a Bizottság emlékeztet arra, hogy az EU munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiai kerete¹⁴ hangsúlyozta: a tagállamoknak növelniük kell a mikro- és kisvállalkozások azon képességét, hogy hatékony és eredményes kockázatmegelőző intézkedéseket vezessenek be. A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy – többek között ellenőrzések útján is – nyújtsanak gyakorlati iránymutatást a kisebb vállalatok számára az egészségügyi és biztonsági kockázatok – és különösen a Covid19-hez kapcsolódó kockázatok – mérséklése érdekében meghozandó leghatékonyabb intézkedésekről, valamint nyújtsanak tájékoztatást a bevezetett ösztönzőkről. Emellett külön támogatást nyújthatnak a kisebb vállalatoknak azokban az ágazatokban, ahol nagyobb a Covid19 terjedésének kockázata.

A tagállamoknak népszerűsíteniük kell a vonatkozó EU-OSHA-iránymutatásokat¹⁵, különösen a szükséges higiéniai intézkedések tekintetében, emlékeztetve a munkáltatókat arra, hogy megfelelő létesítményeket kell biztosítaniuk, ahol megvalósítható a fizikai távolságtartás, továbbá gondoskodniuk kell étel- és italfogyasztásra alkalmas tiszta helyiségekről csakis úgy, mint tiszta mellékhelyiségekről és zuhanyzókról.

A Bizottság felszólítja továbbá a tagállamokat, hogy az idenymunkások munkakörülményeinek javítása érdekében mélyítsék el együttműködésüket különösen a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottságban és a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottságában¹⁶. Figyelembe kell venni a kiszolgáltatott csoportokkal – például a nőkkel, a fiatal és az idősebb munkavállalókkal, valamint a bizonyos betegségekben szenvedő munkavállalókkal – összefüggő sajátos kihívásokat. A Bizottság arra ösztönzi ezeket a bizottságokat, hogy az egészségügyi kockázatok megelőzésére és kezelésére irányuló konkrét beavatkozásokat az idenymunkások számára érthető nyelven vitassák meg, valamint hogy hozzanak célzott végrehajtási intézkedéseket.

A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy szigorítsák a helyszíni ellenőrzéseket, amelyekkel garantálható az idenymunkásokra vonatkozó munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normák megfelelő alkalmazása.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

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

¹⁶ A Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottsága a tagállamok munkaügyi felügyeleti szolgálatainak képviselőiből áll.

A Bizottság arra is ösztönzi a munkáltatói és munkavállalói szervezeteket, hogy vizsgálják meg és mozdítsák elő az idénymunkások sajátos szükségleteinek kielégítését biztosító mechanizmusokat. A Bizottság továbbra is támogatni fogja e szervezetek ilyen irányú erőfeszítéseit.

A Bizottság továbbra is együtt fog működni az EU-OSHA-val annak érdekében, hogy információkat és bevált gyakorlatokat gyűjtsön az idénymunkásokat érintő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szempontokról, és hogy azokat nemzeti és uniós szinten az érintett érdekelt felek rendelkezésére bocsássa, többek között egy kifejezetten az idénymunkásoknak szóló tájékoztató kampány keretében.

A Bizottság ösztönzi a szakpolitikák szélesebb köre és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politika közötti szinergiákat az agrár-élelmiszeripari termelő ágazatokban, amelyek – például a munkahelyi balesetek aránya miatt – különösen nagy kihívást jelentenek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjából. A közelmúltbeli, a „termelőtől a fogyasztóig” című stratégia¹⁷ például foglalkozik a méltányos, egészséges és környezetbarát élelmiszerrendszerek kialakításának szükségességével. Az egészségesebb és biztonságosabb munkahelyek kulcsfontosságúak, így még inkább hozzájárulnak általában a közegészség magasabb szintű védelméhez.

- *Szállás és szállítás*

A Covid19-válság előtérbe hozta a szezonális munkavállalók gyakran szegényes szálláskörülményeit, valamint a munkahelyre történő szállításuk feltételeit. Jóllehet az idénymunkásokról szóló irányelv tartalmaz a harmadik országból érkező szezonális munkavállalók számára a vízum, a munkavállalási engedély vagy a tartózkodási engedély megadásának előfeltételeként a szállásra vonatkozó előírásokat¹⁸, és a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv a fogadó ország szabályait teszi alkalmazandóvá – amennyiben vannak – az ideiglenes jelleggel kiküldött munkavállalók lakhatási körülményei tekintetében, nincs olyan uniós jogi aktus, amely garantálná az idénymunkások szálláskörülményeit. A Bizottság ezért felszólítja a tagállamokat az ahhoz szükséges intézkedések meghozatalára, hogy az idénymunkások számára tisztességes munka- és életkörülményeket biztosítsanak. Minden idénymunkásnak biztosítani kell a fogadó tagállambeli tartózkodása alatt a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban megfelelő színvonalú szálláshelyet. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkáltatók olyan szállást nyújtsanak vagy szervezzenek, amelynek ára nem túlzottan magas sem az idénymunkás nettó javadalmazásához, sem a szállás minőségéhez képest.

A tagállamoknak elő kell mozdítaniuk, hogy a munkáltatók a bérleti díjat ne vonják le automatikusan az idénymunkások béréből. Amennyiben a közlekedést és az étkeztetést a munkáltatók biztosítják vagy szervezik, ezek ára sem lehet túlzott, és nem vonható le automatikusan a munkavállaló béréből.

Az idénymunkások szállás- és szállítási körülményeinek meg kell felelniük az érintett tagállamban hatályos egészségügyi és biztonsági előírásoknak, ideértve a Covid19-világjárvány kontextusában alkalmazandó, a közösségi kontaktusok korlátozására, az egészségvédelemre és a biztonságra vonatkozó szabályokat¹⁹.

A Bizottság ezenfelül arra ösztönzi a tagállamokat, hogy konkrét követelmények írjanak elő a határt átlépő munkavállalókkal és az idénymunkásokkal foglalkozó ideiglenes munkaszervező és munkaerő-

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ A 2014/36/EU irányelv 20. cikke.

¹⁹ Lásd a „Covid19: Iránymutatás a közlekedési szolgáltatások és összeköttetések fokozatos helyreállításáról” c. dokumentumot (HL C 169., 2020.5.15., 17. o.).

toborzó ügynökségek számára annak érdekében, hogy ezek az ügynökségek megfelelő tájékoztatást adjanak a munkavállalóknak, és betartsák azokat a minőségi minimumkövetelményeket, amelyek szükségesek a határátlépéssel járó munkavállalás biztonságához. E követelmények ölthetik magatartási kódexek vagy akár az e vállalkozásokra vonatkozó jogszabályok formáját. Fontos, hogy az ügynökségek a szerződés időtartamától függetlenül az indulás előtt a munkavállalók anyanyelvén vagy egy általuk értett nyelven tájékoztassák a munkavállalókat munkakörülményeikről, társadalombiztosítási jogaikról és közlekedési, valamint lakhatási lehetőségeikről, továbbá az alkalmazandó munkahelyi egészségvédelmi, biztonsági és egyéb vonatkozó intézkedésekről.

IV. Az idénymunkásokra vonatkozó szociális biztonsági szabályok

A 883/2004/EK rendelet meghatározza az idénymunkásokra alkalmazandó szociális biztonsági jogszabályokat. Ennek értelmében a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó jogot gyakorló uniós munkavállalók egyszerre csak egy tagállam társadalombiztosítási rendszerének hatálya alá tartoznak. E rendelkezés célja az ilyen munkavállalók esetében a kettős lefedettség, illetve a joghézagok elkerülése. A munkavállalóknak és a munkáltatóknak nincs lehetőségük megválasztani a biztosítást nyújtó tagállamot²⁰: az alkalmazandó jogszabályokat a rendelet objektív módon meghatározza a munkavállaló személyes és szakmai helyzete alapján. E szabályok az alkalmazandó jog folyamatos változásának elkerülésével stabilitást nyújtanak, és korlátozzák a munkavállalókra, az önfoglalkoztatókra, a munkáltatókra és a hatóságokra nehezedő adminisztratív terheket²¹.

Az illetékes tagállam szociális biztonsági rendszeréhez való tartozás eredményeképp az idénymunkásokat ugyanolyan szintű társadalombiztosítási jogok illetik meg, mint az adott tagállamban biztosított más személyeket. Az adott rendszerhez való tartozás maga után vonja mind a társadalombiztosítási járulékok befizetésének kötelezettségét, mind a jogok és ellátások (egészségügyi ellátás, családi pótlék, munkanélküli ellátás) közvetlen igénybevétele. Az a társadalombiztosítási rendszer, amellyel a munkavállalónak legalább egy éven át tartó jogviszonya van, köteles a nemzeti jogosultsági feltételek teljesülése esetén jövőbeli nyugdíjakat is biztosítani.²²

A szabad mozgáshoz való jogot gyakorló munkavállalókhöz hasonlóan azoknak az idénymunkásoknak, akik a tevékenység végzésének helyétől eltérő tagállamban biztosítottak, az A1 jelű hordozható dokumentummal kell rendelkezniük²³. Ez meghatározza az esetükben alkalmazandó társadalombiztosítási szabályokat, és igazolja, hogy más tagállamban nem terheli őket járulékfizetési kötelezettség.

Az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok, akik idénymunkásként való munkavállalás céljából lépnek be az Unióba, a 883/2004/EK rendelet 3. cikkében meghatározott szociális

²⁰ Lásd a C-345/09. sz., *van Delft és társai* ügyet (ECLI:EU:C:2010:610.).

²¹ A 883/2004/EK rendelet 11. cikke (3) bekezdésének a) pontja értelmében az alkalmazandó szociális biztonsági jogszabályok főszabály szerint azon tagállam jogszabályai, ahol a személy tevékenységet folytat. A 12. és a 13. cikk azonban kivételeket állapít meg ezen általános szabály alól, amennyiben a munkavállaló foglalkoztatásának jellege miatt az említett elv alkalmazása indokolatlannak vagy lehetetlennek tűnik. Ez lehet a helyzet, ha a munkavállaló a munkáltató nevében máshol folytat idényjellegű tevékenységet, vagy ha két vagy több tagállamban végez munkát.

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

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

biztonsági ágakban ugyanazokat a jogokat élvezik, mint a fogadó tagállam állampolgárai. Vannak ugyanakkor korlátozások²⁴.

A Bizottság emlékeztet arra, hogy a munkáltatóknak úgy kell teljesíteniük a munkavállalókra alkalmazandó kötelezettségeket, mintha azok az illetékes tagállamban lennének²⁵. E kötelezettség megszegését jelenteni kell azon tagállam illetékes hatóságainak, ahol a jogsértésre sor kerül, hogy elvégezhesék a szükséges vizsgálatokat.

V. Az idénymunkások tájékoztatása

Az idénymunkások és munkáltatóik jogaira és kötelezettségeire vonatkozó információk pontatlansága vagy hiánya közvetlenül kihat a védelmükre. A Bizottság ezért felszólítja a tagállamokat, hogy kezdjenek széles körű tájékoztató kampányokba a munkáltatók és az idénymunkások számára az alkalmazandó szabályokról és az idénymunkások jogairól. Ösztönzi továbbá a tagállamok közötti, a tagállamokon belül pedig a hatóságok és az érdekeltek közötti együttműködést e téren.

A 91/533/EGK irányelv²⁶ meghatározza azokat az alapvető információkat, amelyeket a munkavállalóknak, köztük az idénymunkásoknak meg kell kapniuk írásban a munkáltatójuktól a munkaviszony kezdetétől számított két hónapon belül. Ezek magukban foglalják az elvégzendő munka leírását, a munkaviszony kezdetének és – amennyiben rögzített – végének időpontját, a fizetett szabadság mennyiségét, a bér szintjét és összetételét, a rendes munkanap, illetve munkahét hosszát, valamint az alkalmazandó kollektív szerződéseket. A tagállamok azonban kizárhatják e minimumkövetelmények alkalmazása alól a munkavállalók bizonyos kategóriáit (például akik foglalkoztatásának teljes időtartama legfeljebb egy hónap). A Bizottság azonban felkéri a tagállamokat, hogy írják elő a munkáltatók számára az ilyen információk elérhetővé tételét az idénymunkások részére egy általuk értett nyelven a munkaviszony időtartamától függetlenül.

Ezenfelül az idénymunkásokról szóló irányelv értelmében a harmadik országból származó idénymunkások vízumukkal vagy engedélyükkel együtt írásos tájékoztatást kell kapjanak jogaikról és kötelezettségeikről, ideértve a panasztételi eljárásokat is²⁷.

²⁴ Az idénymunka ideiglenes jellegére tekintettel a tagállamok kizárhatják a saját állampolgáraikkal és a nem uniós idénymunkásokkal szemben alkalmazandó egyenlő bánásmód elve alól a családi és a munkanélküli ellátást, valamint az adókedvezményeket. A harmadik országbeli állampolgárokat ugyanakkor az 1231/2010/EU rendelet értelmében ugyanazok a jogok illetik meg, mint az uniós idénymunkásokat. Lásd a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló, 2014. február 26-i 2014/36/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv 23. cikkét (HL L 94., 2014.3.28., 375. o.).

²⁵ A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó eljárás megállapításáról szóló, 2009. szeptember 16-i 987/2009/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet 21. cikke (HL L 284., 2009.10.30., 1. o.).

²⁶ A Tanács 91/533/EGK irányelve (1991. október 14.) a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (HL L 288., 1991.10.18., 32. o.). 2022 augusztusától ezen irányelv helyébe az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv lép (HL L 186., 2019.7.11., 105. o.). Ez szigorúbb védelmet irányoz elő (pl. lerövidül az információnyújtás határideje), és nem ad lehetőséget a rövid időtartamú szerződéssel rendelkező munkavállalók kizárására.

²⁷ A 2014/36/EU irányelv 11. cikke.

A fertőzések kockázatának csökkentése érdekében a munkáltatóknak ezenfelül biztosítaniuk kell, hogy az idénymunkások formai és nyelvi szempontból könnyen hozzáférhető információkat kapjanak a munkahelyi veszélyekről és biztonsági követelményekről, valamint az általános egészségvédelmi és biztonsági iránymutatásokról és eljárásokról.

A Bizottság felszólítja a tagállamokat annak biztosítására, hogy az idénymunkásokat foglalkoztatók ismerjék, értsék és teljesítsék is e kötelezettségeiket.

A 2014/67/EU irányelv értelmében valamennyi tagállam létrehozott egy hivatalos nemzeti weboldalt a munkavállalók kiküldetéséről, amely tájékoztatást ad a munkavállalók jogairól és a munkáltatók kötelezettségeiről²⁸.

Végezetül az EURES-portál²⁹ gyakorlati, jogi és adminisztratív jellegű információkat nyújt az idénymunkások szempontjából releváns valamennyi tagállam élet- és munkakörülményeiről, míg a bevándorlási portálon³⁰ további tájékoztatást helyeztek el kifejezetten a harmadik országokból érkező idénymunkások számára. A Bizottság szorosan együttműködik a tagállami EURES-partnerekkel az idénymunkásokkal kapcsolatos intézkedések kidolgozásában, és továbbra is támogatni fogja a tagállamok és az érdekelt felek azt szolgáló erőfeszítéseit, hogy az idénymunkások és a munkáltatók kimerítően használják az EURES-portált.

VI. További fellépések

A Bizottság **tanulmányt** fog készíteni az EU-n belüli idénymunkáról és a főbb felmerült kihívásokról mind a Covid19-világjárvány, mind az alvállalkozói szerződések kapcsán.

Meghallgatást fog szervezni az európai szociális partnerekkel az idénymunkáról. A Bizottság felkéri továbbá a tagállamokat, hogy bátorítsák a szociális partnereket az idénymunkások által a fogadó tagállamokban tapasztalt nehézségek kezelésére.

A Bizottság meg fogja fontolni konkrét intézkedések megtételét a munkavállalók, többek között a szezonális munkavállalók munkahelyi egészségvédelme és biztonsága érdekében **a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó új uniós stratégiai kerettel összefüggésben**.

Folytatni fogja az **Európai Munkaügyi Hatósággal (ELA)** mint a nemzeti hatóságok közötti információcsere fórumával folytatott munkát és a tájékoztatási tevékenységek szervezését. A Bizottság felkéri az Európai Munkaügyi Hatóságot az idénymunkát nagyobb mértékben igénybe vevő ágazatokat célzó **figyelemfelkeltő kampány levezetésére**, valamint a tagállami EURES-partnerekkel való együttműködésre az ezeket célzó konkrét tevékenységek kidolgozása érdekében. Felkéri az ELA-t egy együttműködési és információcsere-fórum létrehozására a nemzeti hatóságok számára, valamint arra, hogy vizsgálja felül a hivatalos nemzeti honlapok által az idénymunkásoknak nyújtott tájékoztatást, és támogassa ennek javítását.

²⁸ Lásd „A témával foglalkozó tagállami honlapok” részt: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_hu.htm

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

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

A Bizottság folytatja a tagállamok támogatását a be nem jelentett idényszerű munkavégzés elleni küzdelemben **a be nem jelentett munkavégzés kezelésével foglalkozó európai platformon** keresztül, többek között fontosnak tartja előmozdítani a munkavállalók és a munkáltatók jobb tájékozottságát jogaikról és kötelezettségeikről.

Ösztönzi az **Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséget (EU-OSHA)**, hogy **működjön együtt a Vezető Munkaügyi Felügyeleti Tisztviselők Bizottságával** a legkockázatosabb munkahelyekről végzendő felmérés elvégzésében, ideértve az idénymunkát igénybe vevő ágazatokat.

A Bizottság továbbra is szorosan együtt fog működni a tagállamokkal **a szociális biztonsági rendszerek koordinációjával foglalkozó igazgatási bizottságban**, és meg fogja vizsgálni az idénymunkásokra vonatkozó megfelelő iránymutatások kidolgozásának lehetőségét. Ezenfelül megfontolja egy összehasonlító tanulmány megrendelését a munkavállalók szabad mozgásával és a szociális biztonsági koordinációval foglalkozó hálózattól (MoveS)³¹.

A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy vizsgálják meg **a hatóságok közötti együttműködés fokozására** kínálkozó lehetőségeket, többek között a 2014/54/EU irányelv szerinti szerveken keresztül. A Bizottság készen áll arra, hogy támogassa ezt az együttműködést olyan találkozók szervezése révén, ahol lehetőség nyílik a helyes gyakorlatok cseréjére és stabilabb mechanizmusok azonosítására.

Ami kifejezetten a harmadik országból származó idénymunkásokat illeti, a Bizottság jelenleg végzi **a 2014/36/EU irányelv tagállamok általi átültetésének értékelését** azzal a céllal, hogy 2021-ben végrehajtási jelentést nyújtson be az Európai Parlament és a Tanács részére. E jelentés meg fogja vizsgálni az irányelv valamennyi rendelkezésének átültetését: az egyenlő bánásmód érvényesülését, a munkakörülményeket, az egészség és a biztonság kérdését, a megbízható statisztikák rendelkezésre állását, és fel fogja mérni, hogy az irányelv megfelelően védi-e a harmadik országokból érkező idénymunkásokat.

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