



Bruselis, 2020 07 16
C(2020) 4813 final

KOMISIJOS KOMUNIKATAS

GAIRĖS DĖL SEZONINIŲ DARBUOTOJŲ DARBO ES ATSIŽVELGIANT Į COVID-19 PROTRŪKĮ

GAIRĖS DĖL SEZONINIŲ DARBUOTOJŲ DARBO ES ATSIŽVELGIANT Į COVID-19 PROTRŪKĮ

I. Ivadas

Tam tikri Europos ekonomikos sektoriai, visų pirma žemės ūkio maisto produktų ir turizmo sektoriai, yra priklausomi nuo sezoninių darbuotojų, tam tikrais metų laikotarpiais atvykstančių iš kitų valstybių narių arba trečiųjų šalių. Labai dažnai tokie darbuotojai išlaiko pagrindinę gyvenamąją vietą savo gimtojoje šalyje ir laikinai persikelia į valstybę narę vykdyti sezoninės veiklos.

Tarpvalstybiniai sezoniniai darbuotojai naudojami įvairiomis teisėmis, kurios gali skirtis priklausomai nuo to, ar jie yra Sąjungos, ar trečiųjų šalių piliečiai. Vis dėlto, atsižvelgiant į laikiną jų darbo pobūdį ir ypatingas darbo aplinkybes, jie dažniau susiduria su prastu darbo ir gyvenimo sąlygų rizika. Per COVID-19 pandemiją šios sąlygos išryškėjo, o kai kuriais atvejais – dar labiau suprastėjo. Be to, paaiškėjo, kad kai kuriais atvejais tai gali kelti infekcinių ligų plitimo pavojų ir didinti COVID-19 klasterių riziką.

Todėl reikia skubiai imtis tinkamų veiksmų. Šiomis gairėmis papildomos 2020 m. kovo 30 d. paskelbtos *Darbuotojų naudojimosi laisvo judėjimo teise COVID-19 protrūkio metu gairės*¹ ir reaguojama į 2020 m. birželio 19 d. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl tarpvalstybinių ir sezoninių darbuotojų apsaugos² pateiktą raginimą. Šios gairės skirtos tiek pačios ES sezoniniams darbuotojams, tiek trečiųjų šalių sezoniniams darbuotojams Europos Sąjungoje, o toliau nurodytos priemonės taikomos abiem grupėms, jei nenurodyta kitaip.

II. Sezoninių darbuotojų teisės dirbti ES valstybėje narėje

Sezoninių darbuotojų teisės patekti į valstybės narės teritoriją arba darbo rinką gali skirtis priklausomai nuo jų pilietybės (t. y. ES ar ne ES). Be to, sezoninius darbuotojus gali įdarbinti įvairūs tarpininkai.

Komisija, kaip Sutarčių sergėtoja, stebi, kad sezoniniams darbuotojams būtų tinkamai taikomos Sąjungos taisyklės, o nacionalinėms valdžios institucijoms tenka atsakomybė už tinkamą nacionalinės teisės taisyklių, kuriomis įgyvendinamos ES direktyvos, taikymą. Todėl valstybės narės, be kita ko, padedamos Europos darbo institucijos (EDI)³, raginamos stiprinti patikrinimus vietoje šioje srityje ir visapusiškai užtikrinti, kad būtų laikomasi visų taikomų taisyklių.

- *Vienodas požiūris į ES darbuotojus*

Pagal SESV 45 straipsnyje įtvirtintą darbuotojų judėjimo laisvę ir vienodo požiūrio bei nediskriminavimo principą ES piliečiai turi teisę ieškoti darbo, įskaitant sezoninį darbą, kitoje valstybėje narėje, gauti tokią pat pagalbą iš valstybinių užimtumo tarnybų ir įsidarbinti tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir priimančiosios valstybės narės piliečiai. Įsidarbinus jiems taikomi priimančiosios valstybės narės įstatymai ir susijusios kolektyvinės sutartys ir jie turi turėti tokias pat darbo sąlygas kaip ir tos valstybės

¹ C/2020/2051, OL C 102I, 2020 3 30, p. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

narės piliečiai, įskaitant atlyginimo, atleidimo iš darbo ir darbuotojų saugos bei sveikatos sąlygas. Jie taip pat turi teisę naudotis tomis pačiomis socialinėmis ir mokesčių lengvatomis kaip ir tos valstybės narės piliečiai. Ne savo noru tapę bedarbiais, jie išsaugo darbuotojo statusą priimančiojoje valstybėje narėje šešis mėnesius, jei užsiregistruoja jos užimtumo tarnybose⁴.

Pagal Direktyvą 2014/54/ES⁵ laisvo judėjimo teise besinaudojantys ES darbuotojai turi teisę: gauti pagalbą iš priimančiosios valstybės narės nacionalinių įstaigų, kurios turi skatinti vienodą požiūrį ir remti Sąjungos darbuotojus bei jų šeimos narius; kreiptis į teismą dėl diskriminacijos dėl pilietybės; būti remiami profesinių sąjungų ir kitų subjektų bet kokiose teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose; taip pat būti apsaugoti nuo viktimizacijos.

- *Trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų priėmimo sąlygos*

Trečiųjų šalių piliečiai, gyvenantys kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje jie bus įdarbinti sezoniniais darbuotojais, arba gyvenantys trečiojoje šalyje, paprastai turi prašyti vizos, darbo leidimo arba leidimo gyventi, kad galėtų būti ir dirbti toje valstybėje narėje.

Trečiųjų šalių piliečiams, atvykstantiems į ES iš trečiųjų šalių dirbti sezoninių darbų, taikoma Sezoninių darbuotojų direktyva⁶, kurioje nustatytos jų priėmimo sąlygos ir teisės, kai tik jie atvyksta į ES. Nuo 2020 m. kovo 17 d. ES valstybės narės (išskyrus Airiją) ir Šengeno asocijuotosios šalys taiko laikiną nebūtinų kelionių į ES apribojimą. 2020 m. birželio 30 d. priimtoje Tarybos rekomendacijoje dėl laikino nebūtinų kelionių į ES apribojimo ir galimo tokio apribojimo panaikinimo⁷ nurodoma, kad būtinos kelionės turėtų būti leidžiamos konkrečių kategorijų keliautojams, atliekantiems esmines funkcijas arba turintiems esminių poreikių, kaip nurodyta tos rekomendacijos II priede, įskaitant sezoninius žemės ūkio darbuotojus. Tačiau pagal tą rekomendaciją valstybės narės gali nustatyti papildomų saugumo priemonių šiems keliautojams, ypač jei jie atvyksta iš didelės rizikos regiono.

- *Komandiruoti sezoniniai darbuotojai*

ES sezoniniai darbuotojai, įdarbinti vienoje valstybėje narėje ir darbdavio išsiųsti dirbti į kitą valstybę narę, laikomi komandiruotais darbuotojais, kaip apibrėžta Direktyvoje 96/71/EB⁸. Teisėtai valstybėje narėje dirbančius ir gyvenančius trečiųjų šalių piliečius darbdavys gali komandiruoti į kitą valstybę narę ir tokiu atveju jie laikomi komandiruotais darbuotojais⁹.

⁴ Direktyvos 2004/38 7 straipsnio 3 dalies c punktas.

⁵ 2014 m. balandžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/54/ES dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis (OL L 128, 2014 4 30, p. 8–14).

⁶ 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (OL L 94, 2014 3 28, p. 375). Ši Direktyva taikoma visoms valstybėms narėms, išskyrus Daniją ir Airiją.

⁷ 2020 m. birželio 30 d. Tarybos rekomendacija (ES) 2020/912 dėl laikino nebūtinų kelionių į ES apribojimo ir galimo tokio apribojimo panaikinimo (OL L 208I, 2020 7 1, p. 1–7).

⁸ 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 18, 1997 1 21, p. 1).

⁹ Netaikoma trečiųjų šalių piliečiams, kurie gyvena ir dirba už ES ribų, jeigu jų darbdavys yra įsisteigęs ne ES valstybėje narėje. Tokiu atveju taikomos trečiųjų šalių sezoninių darbuotojų priėmimo sąlygos, kaip paaiškinta pirmiau.

Pagal persvarstytą Darbuotojų komandiravimo direktyvą¹⁰ jiems taikomos bazinės priimančiosios valstybės narės įdarbinimo sąlygos, nustatytos teisės aktuose arba visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse.

Svarbiausios komandiruočių sezoninių darbuotojų įdarbinimo sąlygos visų pirma yra darbo užmokesčio (įskaitant visas privalomas sudedamąsias jo dalis) mokėjimas, darbuotojų apgyvendinimo sąlygos, taip pat darbe taikytinos jų sveikatos, saugos ir higienos priemonės.

Sezoniniai darbuotojai, įdarbinti per laikinojo įdarbinimo įmones vienoje valstybėje narėje ir paskirti laikinai dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje kitoje (priimančiojoje) valstybėje narėje, taip pat laikomi komandiruotais darbuotojais. Nedarant poveikio priimančiųjų valstybių narių pagrindinėms įdarbinimo sąlygoms, kurios jiems taikomos kaip komandiruotiems darbuotojams, įmonė šiems darbuotojams turi užtikrinti tas pačias pagrindines įdarbinimo sąlygas¹¹, kurios būtų taikomos, jei darbuotoją būtų įdarbinusi pati įmonė laikinojo darbo naudotoja.

Taikydamos Direktyvą 2014/67/ES¹², valstybės narės taip pat turėtų užtikrinti, kad būtų įdiegti veiksmingi mechanizmai, kuriais naudodamiesi komandiruoti sezoniniai darbuotojai galėtų tiesiogiai pateikti skundus dėl savo darbdavių valstybėje narėje, į kurią jie yra arba buvo komandiruoti, ir kad profesinės sąjungos arba kitos trečiosios šalys komandiruočių darbuotojų vardu arba juos remdamos galėtų dalyvauti teismo ar administraciniuose procesuose. Pagal šią direktyvą valstybės narės turėtų imtis priemonių, kad užtikrintų veiksmingą darbuotojų teisių apsaugą subrangos grandinėse.

- *Nedeklaruojamas darbas*

Valstybės narės raginamos imtis reikiamų veiksmų siekiant kovoti su nedeklaruojamu sezoninių darbuotojų darbu ir visapusiškai naudotis Europos platforma nedeklaruojamo darbo problemai spręsti. Naudojantis platforma vykdomais veiksmais, pavyzdžiui, trišale partnerystė ir tarpvalstybinis bendradarbiavimas, geresne rizikos analize ir duomenų gavyba, kad patikrinimai būtų veiksmingesni, kartu su prevencinėmis priemonėmis, pavyzdžiui, reikalavimus atitinkančių įmonių sąrašu, galima veiksmingai prisidėti prie kovos su nedeklaruojamu sezoninių darbuotojų darbu.

III. Sezoninių darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygos

COVID-19 krizė išryškino dažnai prastas sezoninių darbuotojų darbo, gyvenimo, taip pat saugos ir sveikatos sąlygas. Per krizę pranešta apie keletą atvejų, susijusių su sezoninių darbuotojų teisių pažeidimais, o problemos, su kuriomis susiduria sezoniniai darbuotojai, dar labiau paaštrėjo; tas problemas būtina spręsti.

- *Darbuotojų sauga ir sveikata (DSS)*

¹⁰ 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje (OL L 173, 2018 7 9, p. 16). Atkreipkite dėmesį į tai, kad ji taikoma nuo 2020 m. liepos 30 d.

¹¹ Pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008 12 5, p. 9–14) 5 straipsnį.

¹² 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB vykdymo užtikrinimo (OL L 159, 2014 5 28, p. 11).

Sezoniniai darbuotojai turi tas pačias teises ir naudojami tokiais pačiais darbuotojų saugos ir sveikatos garantais kaip ir kiti atitinkamos valstybės narės darbuotojai. Direktyvoje 89/391/EEB (toliau – Pagrindų direktyva) nustatytos darbdavių pareigos, kaip antai įvertinti profesinę riziką darbuotojų saugai ir sveikatai ir, atsižvelgiant į savo atsakomybės sritis, imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių prevenciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones.

Pagrindų direktyvą papildė daugiau kaip dvidešimt direktyvų, kuriose daugiausia dėmesio skiriama konkrečioms darbuotojų saugos ir sveikatos aspektams¹³, taikomiems visiems darbuotojams, įskaitant sezoninius darbuotojus, nepriklausomai nuo jų pilietybės, sektoriaus, veiklos ar profesijos.

Komisija ragina valstybes nares didinti informuotumą apie sezoniniams darbuotojams aktualius DSS reikalavimus ir teikti darbdaviams praktinę informaciją apie tai, kaip įgyvendinti atitinkamus teisinius reikalavimus, aktualius visų sektorių sezoniniams darbuotojams. Darbdaviai turėtų tinkamai įvertinti visą galimą profesinę riziką ir nustatyti su tuo susijusias prevencines ir apsaugos priemones, be kita ko, suteikti būtinas apsaugos priemones ir jas pritaikyti prie kintančių aplinkybių.

Komisija ragina valstybes nares visų pirma atsižvelgti į šiuos aspektus:

- atidus pagal Pagrindų direktyvą taikomų taisyklių stebėjimas ir visapusiškas jų vykdymo užtikrinimas;
- menkas informuotumas apie darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygas ir nepakankamai suvokiama rizika, susijusi su pertraukiamu sezoninių darbuotojų, palyginti su darbuotojais stabilesnėse darbo vietose, darbu, kalbos barjeru ir mokymo stoka;
- sezoninių darbuotojų įtraukimas į konsultavimosi ir dalyvavimo mechanizmus, kuriais sprendžiami su darbuotojų sauga ir sveikata susiję klausimai.

Atsižvelgdama į tai, kad dalis sezoninių darbuotojų dirba labai mažose ir mažosiose įmonėse, Komisija primena, kad 2014–2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje¹⁴ pabrėžiama, kad valstybės narės turi stiprinti labai mažų ir mažųjų įmonių gebėjimus įgyvendinti veiksmingas ir efektyvias rizikos prevencijos priemones. Valstybės narės raginamos mažesnėms įmonėms teikti praktines gaires, be kita ko, vykdydamos kontrolę, dėl veiksmingiausių priemonių, kurių reikia imtis siekiant suvaldyti pavojus sveikatai ir saugai, ypač susijusius su COVID-19, taip pat informuoti apie įdiegtas skatinamąsias priemones. Jos taip pat galėtų teikti konkrečią paramą mažesnėms įmonėms tuose sektoriuose, kuriuose COVID-19 plitimo rizika yra didesnė.

Valstybės narės turėtų propaguoti atitinkamas Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) gaires¹⁵, visų pirma kiek tai susiję su būtinomis higienos priemonėmis, primindamos darbdaviams

¹³ Žr. Direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, Direktyvą 89/654/EEB dėl būtiniausių darbovietei taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų, Direktyvą 2009/104/EB dėl būtiniausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, Direktyvą 89/656/EEB dėl būtiniausių saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimų, darbuotojams darbo vietoje naudojant asmenines apsaugos priemones, Direktyvą 90/269/EEB dėl būtiniausių sveikatos ir saugos reikalavimų, taikomų krovinių krovimui rankomis pirmiausia, kai gresia pavojus, jog darbuotojai gali susižeisti nugarą, Direktyvą 2000/54/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su biologinių veiksnių poveikiu darbe, Direktyvą 94/33/EB dėl dirbančio jaunimo apsaugos.

¹⁴ COM(2014) 332 *final*.

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

apie būtinybę pasirūpinti tinkamomis patalpomis, kuriose galima užtikrinti saugaus atstumo laikymąsi, patalpomis, pritaikytomis valgyti bei gerti, taip pat tualetais ir dušais.

Komisija taip pat ragina valstybes nares aktyviau bendradarbiauti siekiant pagerinti sezoninių darbuotojų darbo sąlygas, visų pirma pasitelkiant Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamąjį komitetą ir Vyresniųjų darbo inspektorių komitetą (SLIC)¹⁶. Reikėtų atsižvelgti į konkrečias problemas, susijusias su pažeidžiamomis grupėmis, pavyzdžiui, moterimis, jaunais ir vyresnio amžiaus darbuotojais, taip pat darbuotojais, turinčiais specifinių sveikatos problemų. Komisija ragina šiuos komitetus aptarti konkrečius veiksmus, kuriais siekiama užkirsti kelią rizikai sveikatai ir ją valdyti, sezoniniams darbuotojams suprantama kalba, taip pat tikslius vykdymo užtikrinimo veiksmus.

Komisija prašo valstybių narių sustiprinti patikrinimus vietoje, būtinus siekiant užtikrinti tinkamą DSS normų taikymą sezoniniams darbuotojams.

Komisija taip pat ragina darbdavius ir darbuotojų organizacijas išnagrinėti ir propaguoti mechanizmus, kuriais būtų tinkamai tenkinami konkretūs sezoninių darbuotojų poreikiai, ir toliau remti jų pastangas šioje srityje.

Ji toliau bendradarbiaus su EU-OSHA, kad rinktų informaciją ir gerąją patirtį, susijusią su DSS aspektais, darančiais poveikį sezoniniams darbuotojams, ir su jomis supažindintų atitinkamus nacionalinio ir Sąjungos lygmenų suinteresuotuosius subjektus, be kita ko, vykdydama tikslinę sezoninių darbuotojų informavimo kampaniją.

Komisija skatina įvairesnių politikos sričių ir DSS politikos sinergiją žemės ūkio maisto produktų gamybos sektoriuose, kuriuose DSS klausimas ypač sudėtingas, visų pirma kiek tai susiję su nelaimingų atsitikimų darbe skaičiumi. Pavyzdžiui, neseniai paskelbtoje strategijoje „Nuo ūkio iki stalo“¹⁷ nagrinėjamas poreikis užtikrinti sąžiningas, sveikas ir aplinką tausojančias maisto sistemas. Ypač svarbios yra sveikesnės ir saugesnės darbo vietos, kurios dar labiau prisideda prie geresnės visuomenės sveikatos apsaugos.

- *Apgyvendinimas ir transportas*

COVID-19 krizė išryškino dažnai prastas sezoninių darbuotojų apgyvendinimo ir transporto į darbo vietą sąlygas. Sezoninių darbuotojų direktyvoje nustatytos apgyvendinimo taisyklės, kurių trečiųjų šalių sezoniniai darbuotojai turi laikytis, kad gautų vizą, darbo leidimą arba leidimą gyventi¹⁸, o persvarstytoje Darbuotojų komandiravimo direktyvoje nustatyta, kad priimančiosios šalies taisyklės dėl apgyvendinimo sąlygų, jei tokios yra, taikomos komandiruotiems sezoniniams darbuotojams, vis dėlto Sąjungos teisės aktų, kuriais būtų užtikrintos deramos apgyvendinimo sąlygos kitiems sezoniniams darbuotojams, nėra. Todėl Komisija ragina valstybes nares imtis visų reikiamų priemonių, kad būtų užtikrintos deramos sezoninių darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygos. Visi sezoniniai darbuotojai buvimo priimančiojoje valstybėje narėje laikotarpiu turėtų gauti būstą, atitinkantį pagal nacionalinę teisę ir praktiką nustatytus standartus. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbdaviai suteiktų arba parūpintų apgyvendinimą, kurio kaina nebūtų neproporcingai didelė, palyginti su jo kokybe ir grynuoju sezoninių darbuotojų atlyginimu.

¹⁶ SLIC sudaro valstybių narių darbo inspekcijos tarnybų atstovai.

¹⁷ COM(2020) 381 *final*.

¹⁸ Direktyvos 2014/36/ES 20 straipsnis.

Be to, valstybės narės turėtų skatinti darbdavius automatiškai neatskaityti nuomos mokesčio iš sezoninių darbuotojų darbo užmokesčio. Tais atvejais, kai darbdaviai suteikia arba parūpina transportą ir maitinimą, jų kaina taip pat turėtų likti pagrįsta ir neturėtų būti automatiškai išskaičiuojama iš sezoninio darbuotojo darbo užmokesčio.

Sezoninių darbuotojų apgyvendinimo ir transporto priemonės turėtų atitikti atitinkamoje valstybėje narėje galiojančius sveikatos ir saugos standartus, įskaitant atstumo laikymąsi ir sveikatos bei saugos priemones, taikomas kovojant su COVID-19 pandemija¹⁹.

Be to, Komisija ragina valstybes nars nustatyti laikinojo įdarbinimo įmonėms taikomus konkrečius reikalavimus dėl tarpvalstybinių ir sezoninių darbuotojų ES, siekiant užtikrinti, kad tokios įmonės suteiktų tinkamą informaciją darbuotojams ir laikytųsi būtiniausių kokybės standartų, kurie leistų užtikrinti adekvačią apsaugą tarpvalstybiniais atvejais. Šie reikalavimai įmonėms galėtų būti nustatyti elgesio kodeksų arba net teisės aktų forma. Svarbu, kad prieš darbuotojams išvykstant šios įmonės informuotų juos apie jų darbo sąlygas, socialinės apsaugos teises, kelionę bei apgyvendinimą, taip pat taikytinas darbuotojų sveikatos ir saugos priemones bei kitus aktualius klausimus jų gimtąja arba jiems suprantama kalba, kad ir kokia būtų jų sutarties trukmė.

IV. Su sezoniniais darbuotojais susiję socialinės apsaugos aspektai

Reglamente (EB) Nr. 883/2004 nustatyti sezoniniams darbuotojams taikomi socialinės apsaugos teisės aktai. Pagal jį ES darbuotojams, besinaudojantiems laisvo judėjimo teise, vienu metu taikoma tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos sistema. Taip siekiama išvengti tokių darbuotojų dvigubos socialinės apsaugos ar apsaugos spragų. Darbuotojai ir jų darbdavys neturi galimybės pasirinkti, kurioje valstybėje narėje jie bus apdrausti²⁰: taikytini teisės aktai objektyviai kyla iš Reglamento nuostatų, atsižvelgiant į darbuotojo asmeninę ir profesinę padėtį. Taisyklėmis užtikrinamas stabilumas užkertant kelią taikomų teisės aktų kaitaliojimui ir apribojama administracinė našta darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims, darbdaviams ir valdžios institucijoms²¹.

Kompetentingos valstybės narės socialinės apsaugos sistemai priklausantys sezoniniai darbuotojai turėtų turėti galimybę naudotis tokio paties lygio socialine apsauga, kokia taikoma kitiems apdraustiesiems toje valstybėje narėje. Šis priklausymas atitinkamai sistemai paprastai susideda tiek iš pareigų, kaip antai mokėti socialinio draudimo įmokas, tiek iš teisių gauti išmokas (sveikatos priežiūros, išmokas šeimai, bedarbio pašalpas ir kt.). Be to, socialinės apsaugos sistema, kurioje asmuo yra apdraustas bent vienus metus, taip pat moka būsimas pensijas, kai tenkinami nacionaliniai teisės į pensiją reikalavimai²².

¹⁹ Žr. Komunikatą „Transporto paslaugų ir susisiekimo laipsniško atkūrimo gairės. COVID-19“ (OL C 169, 2020 5 15, p. 17).

²⁰ Sprendimas *van Delft ir kiti*, 345/09, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Pagal Reglamento Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalies a punktą kriterijus, kuriuo remiantis nustatomi taikytini socialinės apsaugos teisės aktai, paprastai yra tas, kad taikomi valstybės narės, kurioje asmuo vykdo savo veiklą, teisės aktai. Vis dėlto 12 ir 13 straipsniuose numatytos šios bendros taisyklės išimtys, kai konkrečiais atvejais, atsižvelgiant į darbuotojo profesinės veiklos pobūdį, tokio principo taikymas atrodo nepagrįstas arba neįmanomas. Tai apima atvejus, kai darbdavys siunčia darbuotoją dirbti sezoninio darbo savo vardu, arba sezoninius darbuotojus, kurie vykdo veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių.

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

Kaip ir visi kiti darbuotojai, besinaudojantys laisvo judėjimo teise, sezoniniai darbuotojai, apdrausti kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje vykdoma veikla, turi turėti perkeliamąjį dokumentą (PD) A1²³. Šis dokumentas susijęs su darbuotojui taikomais socialinės apsaugos teisės aktais ir juo patvirtinama, kad jis neprivalo mokėti įmokų kitoje valstybėje narėje.

Trečiųjų šalių piliečiai, kurie gyvena už Sąjungos ribų ir yra priimti į valstybės narės teritoriją dirbti sezoniniais darbuotojais, taip pat turi teisę į tai, kad jiems socialinės apsaugos srityse būtų taikomos tokios pat sąlygos kaip ir priimančiosios valstybės narės piliečiams, kaip apibrėžta Reglamento (EB) Nr. 883/2004 3 straipsnyje; vis dėlto gali būti taikomi tam tikri apribojimai²⁴.

Komisija primena, kad darbdavys turi vykdyti visas jo darbuotojams taikomuose teisės aktuose nustatytas pareigas, tarsi jis būtų įsisteigęs kompetentingoje valstybėje narėje²⁵. Apie bet kokią šios pareigos nesilaikymą turėtų būti pranešama atitinkamoms valstybės narės, kurioje padaromas pažeidimas, valdžios institucijoms, kad jis būtų tinkamai ištirtas.

V. Sezoniniams darbuotojams teikiama informacija

Neaiški ar nepakankama informacija apie sezoninių darbuotojų ir jų darbdavių teises ir pareigas turi tiesioginį poveikį jų apsaugai. Todėl Komisija ragina valstybes nares vykdyti darbdaviams ir sezoniniams darbuotojams skirtas plataus masto informavimo kampanijas apie tokiems darbuotojams taikomas normas ir jų teises. Ji taip pat skatina valstybių narių bendradarbiavimą šioje srityje bei pavienių valstybių narių valdžios institucijų ir įvairių suinteresuotųjų subjektų bendradarbiavimą.

Direktyvoje 91/533²⁶ nustatyta esminė informacija, kurią darbuotojai, įskaitant sezoninius darbuotojus, turi raštu gauti iš darbdavio per du mėnesius nuo darbo santykių pradžios. Tai visų pirma darbo, kurį reikia atlikti, aprašymas, darbo santykių pradžios ir, jei nustatyta, pabaigos data, mokamų atostogų trukmė, atlyginimo dydis ir sudėtis, įprastos darbo dienos ar savaitės trukmė ir taikytinos kolektyvinės sutartys. Tačiau valstybės narės gali netaikyti šių minimalių reikalavimų kai kurių kategorijų darbuotojams (pavyzdžiui, kai bendra darbo trukmė neviršija vieno mėnesio). Komisija ragina valstybes nares reikalauti, kad darbdaviai pateiktų šią informaciją sezoniniams darbuotojams ir kad ji būtų jiems suprantama kalba, kad ir kokia būtų jų darbo trukmė.

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

²⁴ Kadangi ne ES sezoniniai darbuotojai šalyje bus laikinai, valstybėms narėms turi būti suteikta galimybė šiems darbuotojams, kitaip nei dirbantiems savo piliečiams, nemokėti išmokų šeimai ar bedarbio pašalpų ir netaikyti mokesčių lengvatų. Dėl trečiųjų šalių piliečių primenama, kad pagal Reglamentą (ES) Nr. 1231/2010 jie turi tokias pačias teises kaip ir ES sezoniniai darbuotojai. Žr. 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų 23 straipsnį (OL L 94, 2014 3 28, p. 375).

²⁵ 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 987/2009, nustatančio Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką (OL L 284, 2009 10 30, p. 1–42), 21 straipsnis.

²⁶ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, 1991 10 18, p. 32–35).

Nuo 2022 m. rugpjūčio mėn. minėtą Direktyvą pakeis Direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje (OL L 186, 2019 7 11, p. 105–121). Joje bus nustatyti griežtesni apsaugos standartai (pvz., trumpesni informacijos suteikimo terminai), kuriuos bus privaloma taikyti ir pagal trumpalaikes darbo sutartis dirbantiems darbuotojams.

Be to, trečiųjų šalių sezoniniai darbuotojai, kuriems taikoma Sezoninių darbuotojų direktyva, kartu su savo viza ar leidimu gaus informaciją raštu apie savo teises ir pareigas, įskaitant skundų pateikimo procedūras²⁷.

Siekiant sumažinti infekcijų riziką, darbdaviai taip pat turėtų užtikrinti, kad sezoniniai darbuotojai galėtų lengvai (formos ir kalbos požiūriu) gauti informaciją apie profesinius pavojus ir saugos reikalavimus, taip pat visas sveikatos ir saugos instrukcijas ir procedūras.

Komisija ragina valstybes nares užtikrinti, kad sezoninių darbuotojų darbdaviai žinotų, suprastų ir vykdytų savo teises pareigas.

Pagal Direktyvą 2014/67/ES visos valstybės narės sukūrė vieną oficialią nacionalinę darbuotojų komandiravimo svetainę, kurioje pateikiama informacija apie darbuotojų teises ir darbdavių pareigas²⁸.

Galiausiai EURES portale²⁹ pateikiama praktinės, teisinės ir administracinės informacijos apie sezoninių darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas visose valstybėse narėse, o Imigracijos portale³⁰ – papildomos informacijos, konkrečiai skirtos trečiųjų šalių sezoniniams darbuotojams. Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybių narių EURES tarnybomis, kad parengtų sezoniniams darbuotojams skirtus veiksmus, ir toliau remtų valstybių narių ir atitinkamų suinteresuotųjų subjektų pastangas užtikrinti, kad sezoniniai darbuotojai ir darbdaviai plačiai naudotųsi EURES portalu.

VI. Tolesni veiksmai

Komisija atliks **tyrimą**, kad surinktų duomenis apie sezoninį darbą ES viduje ir nustatytų pagrindines problemas, su kuriomis susiduriama, be kita ko, per COVID-19 pandemiją, įskaitant problemas, susijusias su subranga.

Komisija surengs **klausymą su Europos socialiniais partneriais** dėl sezoninių darbuotojų. Be to, Komisija ragina valstybes nares skatinti nacionalinius socialinius partnerius spręsti problemas, su kuriomis priimančiojoje valstybėje narėse susiduria sezoniniai darbuotojai.

Rengdama **būsimą ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginę programą**, Komisija toliau svarstys konkrečius veiksmus, susijusius su darbuotojų, įskaitant sezoninius darbuotojus, sveikata ir sauga.

Komisija taip pat toliau bendradarbiaus su **Europos darbo institucija (EDI)** – nuolatinio nacionalinių institucijų keitimosi informacija forumu – ir plėtos informavimo veiklą. Komisija ragina EDI **koordinuoti informuotumo didinimo kampaniją**, skirtą nuo sezoninio darbo labiau priklausomiems sektoriams, ir glaudžiai bendradarbiauti su valstybių narių EURES tarnybomis, kad būtų plėtojama konkreti su jais susijusi veikla. Ji prašo EDI įsteigti nacionalinių administracijų bendradarbiavimo ir keitimosi informacija forumą, peržiūrėti informaciją, kuri sezoniniams darbuotojams teikiama oficialiose nacionalinėse interneto svetainėse, ir ją gerinti.

²⁷ Direktyvos 2014/36/ES 11 straipsnis.

²⁸ Žr. skyrelį „Nacionalinės svetainės komandiravimo tema“ svetainėje https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_lt.htm.

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

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

Komisija toliau padės valstybėms narėms spręsti nedeklaruojamo sezoninio darbo problemą naudodamasi **Europos platforma, skirta bendradarbiavimui sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą gerinti**, be kita ko, atkreipdama dėmesį į tai, kaip svarbu didinti darbuotojų ir darbdavių informuotumą apie teises ir pareigas.

Komisija skatins **EU-OSHA glaudžiai bendradarbiauti su Vyresniųjų darbo inspektorių komitetu** ir atlikti didelės rizikos profesijų, įskaitant su sezoniniais darbuotojais susijusias profesijas, tyrimą.

Ji toliau glaudžiai bendradarbiaus su valstybėmis narėmis **Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinėje komisijoje**, kad išnagrinėtų galimybę parengti tinkamas gaires dėl sezoninių darbuotojų. Komisija taip pat apsvarstys galimybę pradėti lyginamąją analizę, kurią atliktų laisvo judėjimo ir socialinės apsaugos koordinavimo teisės ekspertų tinklas (MoveS)³¹.

Komisija ragina valstybes nares išnagrinėti galimybę stiprinti **administracijų bendradarbiavimą**, be kita ko, pasitelkiant įstaigas pagal Direktyvą 2014/54/ES. Ji yra pasirengusi remti tokį bendradarbiavimą ir rengti susitikimus, kuriuose būtų keičiamasi gerąja patirtimi ir kuriami stabilesni mechanizmai.

Kalbant apie trečiųjų šalių sezoninius darbuotojus, Komisija šiuo metu **vertina, kaip valstybės narės į nacionalinę teisę perkėlė Direktyvą 2014/36/ES**, kad 2021 m. Parlamentui ir Tarybai pateiktų įgyvendinimo ataskaitą. Šioje ataskaitoje bus nagrinėjamos visos direktyvos nuostatos, įskaitant nuostatas dėl vienodo požiūrio, darbo sąlygų, sveikatos ir saugos bei patikimų statistinių duomenų teikimo, ir vertinama, ar trečiųjų šalių sezoniniai darbuotojai ja tinkamai apsaugomi.

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