



EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 16.7.2020
C(2020) 4813 final

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

**RICHTSNOEREN BETREFFENDE SEIZOENARBEIDERS IN DE EU IN HET
KADER VAN DE UITBRAAK VAN COVID- 19**

RICHTSNOEREN BETREFFENDE SEIZOENARBEIDERS IN DE EU IN HET KADER VAN DE UITBRAAK VAN COVID-19

I. Inleiding

Bepaalde sectoren van de Europese economie, met name de sectoren agrovoeding en toerisme, zijn voor specifieke periodes van het jaar afhankelijk van de hulp van seizoenarbeiders uit andere lidstaten of uit derde landen. Vaak behouden deze werknemers hun hoofdverblijfplaats in hun land van herkomst en verhuizen zij tijdelijk naar een lidstaat om een seizoenafhankelijke activiteit te verrichten.

Grensoverschrijdende seizoenarbeiders genieten een ruim aantal rechten, die kunnen verschillen naargelang zij burgers van de Unie dan wel onderdanen van derde landen zijn. Gezien de tijdelijke aard van hun werk en de bijzondere omstandigheden waarin zij werken, kunnen zij echter kwetsbaarder zijn voor preciaire werk- en leefomstandigheden. De COVID-19-pandemie gaf meer zichtbaarheid aan deze omstandigheden, en in sommige gevallen verergerde zij deze. Bovendien is gebleken dat in bepaalde gevallen dergelijke problemen kunnen leiden tot de verdere verspreiding van besmettelijke ziekten en tot een groter risico op clusters van COVID-19.

Daarom zijn dringend passende maatregelen nodig. Deze richtsnoeren vormen een aanvulling op de op 30 maart 2020 bekendgemaakte *richtsnoeren betreffende de uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers tijdens de uitbraak van COVID-19*¹ en vormen het antwoord op een oproep van het Europees Parlement in zijn resolutie van 19 juni 2020 over bescherming van grensoverschrijdende werkers en seizoenarbeiders². Deze richtsnoeren hebben betrekking op zowel seizoenarbeiders uit lidstaten van de EU als seizoenarbeiders in de EU uit derde landen en de hieronder vermelde maatregelen hebben betrekking op beide groepen, tenzij anders is bepaald.

II. De rechten van seizoenarbeiders om in een EU-lidstaat te werken

Afhankelijk van hun nationaliteit (d.w.z. van de EU of van buiten de EU) kan het recht van seizoenarbeiders op toegang tot het grondgebied van de lidstaat of toegang op de arbeidsmarkt verschillen. Bovendien kunnen seizoenarbeiders via verschillende intermediairs worden tewerkgesteld.

In haar rol als hoedster van de Verdragen houdt de Commissie weliswaar toezicht op de juiste toepassing van de regels inzake seizoenarbeiders, maar de juiste toepassing van de regels van nationaal recht die de EU-richtlijnen omzetten, valt onder de verantwoordelijkheid van de nationale overheden. De lidstaten worden derhalve verzocht de inspecties ter plaatse te versterken, onder meer met de steun van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA)³, en de toepasselijke regels volledig te handhaven.

- *Gelijke behandeling van EU-werknemers*

¹ COM(2020) 2051 (PB C 102I van 30.3.2020, blz. 12).

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>

Overeenkomstig het in artikel 45 VWEU neergelegde recht op vrij verkeer van werknemers en het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie hebben EU-burgers het recht om werk te zoeken, met inbegrip van seizoenarbeid, in een andere lidstaat, om dezelfde hulp van de nationale arbeidsbureaus te ontvangen en een werkzaamheid aan te vangen onder dezelfde voorwaarden als de onderdanen van de lidstaat van ontvangst. Als zij eenmaal in dienst zijn, zijn zij onderworpen aan de wetgeving en de desbetreffende collectieve overeenkomsten van de lidstaat van ontvangst en moeten zij wat de arbeidsvoorwaarden betreft dezelfde behandeling krijgen als de onderdanen van die lidstaat, met inbegrip van beloning, ontslag en veiligheid en gezondheid op het werk. Zij hebben ook recht op toegang tot dezelfde sociale en fiscale voordelen als de onderdanen van de lidstaat van ontvangst. Als zij onvrijwillig werkloos worden, behouden zij gedurende zes maanden de status van werknemer in de lidstaat van ontvangst, mits zij zich bij de diensten voor arbeidsvoorziening inschrijven⁴.

In overeenstemming met Richtlijn 2014/54/EU⁵ hebben EU-werknemers die hun recht van vrij verkeer uitoefenen, het recht: om te worden bijgestaan door de nationale instanties van de lidstaat van ontvangst ter bevordering van gelijke behandeling en ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden; om zich tot het gerecht te wenden in geval van discriminatie op grond van nationaliteit; om te worden ondersteund door vakbonden en andere entiteiten bij gerechtelijke en/of administratieve procedures; om te worden beschermd tegen represailles.

- ***Toelatingsvoorwaarden voor seizoenarbeiders uit derde landen***

Onderdanen van derde landen die in een andere lidstaat verblijven dan die waar zij als seizoenarbeider zullen worden tewerkgesteld of die in een derde land verblijven, moeten gewoonlijk een visum, een werkvergunning of een verblijfsvergunning aanvragen om in die lidstaat te verblijven en te werken.

Onderdanen van derde landen die uit derde landen naar de EU komen met het oog op seizoenarbeid vallen onder de richtlijn betreffende seizoenarbeiders⁶, die de toelatingsvoorwaarden en hun rechten eens zij in de EU zijn, vastlegt. Sinds 17 maart 2020 passen de lidstaten van de EU (met uitzondering van Ierland) en de met de Schengenruimte geassocieerde landen een beperking van niet-essentiële reizen naar de EU toe. In de op 30 juni 2020 aangenomen Aanbeveling van de Raad over de tijdelijke beperking van niet-essentiële reizen naar de EU en de mogelijke opheffing van die beperking⁷ is gepreciseerd dat essentiële reizen moeten worden toegestaan voor de in bijlage II van die aanbeveling genoemde specifieke categorieën reizigers met een essentiële functie of behoefte, waaronder ook seizoenarbeiders in de landbouw. Volgens deze aanbeveling kunnen de lidstaten extra veiligheidsmaatregelen invoeren voor deze reizigers, met name wanneer zij vanuit een gebied met een verhoogd risico reizen.

- ***Gedetacheerde seizoenarbeiders***

⁴ Artikel 7, lid 3, onder c), van Richtlijn 2004/38/EU.

⁵ Richtlijn 2014/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 8).

⁶ Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 375). Die richtlijn is van toepassing op alle lidstaten behalve Denemarken en Ierland.

⁷ Aanbeveling van de Raad (EU) 2020/912 van 30 juni 2020 over de tijdelijke beperking van niet-essentiële reizen naar de EU en de mogelijke opheffing van die beperking (PB L 208I van 1.7.2020, blz. 7).

Seizoenarbeiders van de EU die in een lidstaat werken en door hun werkgever worden uitgezonden om in een andere lidstaat te werken, worden als gedetacheerde werknemers in de zin van Richtlijn 96/71/EG beschouwd⁸. Onderdanen van derde landen die legaal in een andere lidstaat werken en verblijven, kunnen door hun werkgever in een andere lidstaat worden gedetacheerd en in een dergelijke situatie worden zij als gedetacheerde werkers beschouwd⁹.

Volgens de herziene detacheringsrichtlijn¹⁰ zijn de kernarbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van de lidstaat van ontvangst die voortvloeien uit de wetten of algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomsten op hen van toepassing.

De meest relevante arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde seizoenarbeiders zijn met name de betaling van de beloning (met inbegrip van alle verplichte componenten), de voorwaarden voor de huisvesting van werknemers en de op de werkplek toepasselijke gezondheids-, veiligheids- en hygiënemaatregelen.

Seizoenarbeiders die in de ene lidstaat via uitzendbureaus werken en in een andere lidstaat (van ontvangst) ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming, worden ook als gedetacheerde werkers beschouwd. Onverminderd de kernarbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de lidstaat van ontvangst die op hen in de hoedanigheid van gedetacheerde werknemers van toepassing zijn, moet het uitzendbureau dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen¹¹.

Krachtens Richtlijn 2014/67/EU¹² moeten de lidstaten doeltreffende mechanismen waarborgen op basis waarvan gedetacheerde seizoenarbeiders direct een klacht tegen hun werkgevers kunnen indienen in de lidstaat waar zij gedetacheerd zijn of waren, en moeten vakbonden en andere derde partijen namens of ter ondersteuning van de gedetacheerde werknemers gerechtelijke of administratieve procedures kunnen aanspannen. Overeenkomstig deze richtlijn moeten de lidstaten maatregelen nemen om te zorgen voor de doeltreffende bescherming van de rechten van werknemers in onderaannemingsketens.

- **Zwartwerk**

De lidstaten worden verzocht de nodige maatregelen te nemen om zwartwerk van seizoenarbeiders aan te pakken en uitgebreid gebruik te maken van het Europees platform tegen zwartwerk. Acties in het kader van het platform, zoals tripartiete partnerschappen en grensoverschrijdende samenwerking, betere risicoanalyse en datamining met het oog op doeltreffender inspecties, in combinatie met preventieve

⁸ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

⁹ Dit is niet het geval voor onderdanen van derde landen die buiten de EU verblijven en werken voor een werkgever die in een derde land is gevestigd. In dat geval gelden de voorwaarden voor de toelating van seizoenarbeiders uit derde landen zoals hierboven uiteengezet.

¹⁰ Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 173 van 9.7.2018, blz. 16). Deze richtlijn is van toepassing vanaf 30 juli 2020.

¹¹ Overeenkomstig artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

¹² Richtlijn 2014/67/EG van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).

maatregelen zoals het opstellen van een lijst met ondernemingen die aan de wetgeving voldoen, kunnen effectief bijdragen aan de bestrijding van zwartwerk van seizoenarbeiders.

III. Werk- en leefomstandigheden van seizoenarbeiders

De COVID-19-crisis heeft de vaak slechte werk- en leefomstandigheden en voorwaarden op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk van seizoenarbeiders aan het licht gebracht. Gedurende de crisis is melding gemaakt van een aantal gevallen van schendingen van de rechten van seizoenarbeiders en ernstige aanhoudende problemen waarmee de seizoenarbeiders worden geconfronteerd en die moeten worden aangepakt.

- Veiligheid en gezondheid op het werk (VGW)

Seizoenarbeiders genieten dezelfde rechten en bescherming van hun veiligheid en gezondheid op het werk als de andere werknemers van de betrokken lidstaat. Richtlijn 89/391/EEG (“de kaderrichtlijn”) preciseert een aantal verplichtingen voor werkgevers, waaronder de evaluatie van de risico’s op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en, in het kader van hun verantwoordelijkheden, het treffen van de nodige maatregelen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van de maatregelen ter preventie van beroepsrisico’s, voor informatie en opleiding alsmede voor de organisatie en de benodigde middelen.

De kaderrichtlijn wordt aangevuld met meer dan twintig richtlijnen betreffende specifieke aspecten van veiligheid en gezondheid op het werk¹³, die van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van seizoenarbeiders, ongeacht hun nationaliteit, sector, activiteit of beroep.

De Commissie roept de lidstaten op om meer bekendheid te geven aan de vereisten op het gebied van VGW die betrekking hebben op seizoenarbeiders en om werkgevers praktische informatie te verstrekken over de wijze waarop de relevante wettelijke voorschriften voor seizoenarbeiders in alle sectoren moeten worden toegepast. De werkgevers moeten met name een passende beoordeling van alle mogelijke beroepsrisico’s maken en de daaruit voortvloeiende preventieve en beschermende maatregelen vaststellen, met inbegrip van het ter beschikking stellen van de nodige beschermende uitrusting, en de maatregelen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

De Commissie verzoekt de lidstaten met name de volgende aspecten aan te pakken:

- nauwlettend toezicht en volledige handhaving van de toepasselijke regels van de kaderrichtlijn;
- weinig besef van veiligheids- en gezondheidsomstandigheden op het werk en de perceptie van de risico’s met betrekking tot discontinuïteit, taalbarrières en het gebrek aan opleiding van seizoenarbeiders in vergelijking met werknemers die een stabielere baan hebben;

¹³ Zie bijvoorbeeld: de Richtlijnen 89/391/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, 89/654/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen, 2009/104/EG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats, 89/656/EEG betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers, 90/269/EEG betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers, 2000/54/EG betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico’s van blootstelling aan biologische agentia op het werk en 94/33/EG betreffende de bescherming van jongeren op het werk.

- het betrekken van seizoenarbeiders in overleg- en participatiemechanismen voor de behandeling van kwesties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

Aangezien een deel van de seizoenarbeiders in micro- en kleine ondernemingen werkt, wijst de Commissie erop dat in het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020¹⁴ wordt onderstreept dat de lidstaten de capaciteit van micro- en kleine ondernemingen om doeltreffende en doelmatige risicopreventiemaatregelen in te voeren, moeten versterken. De lidstaten worden verzocht om praktische adviezen aan kleinere ondernemingen te verstrekken met betrekking tot de meest efficiënte maatregelen die moeten worden genomen om gezondheids- en veiligheidsrisico's te beperken, in het bijzonder risico's in verband met COVID-19, met name door controles, en informatie te verstrekken over prikkels die reeds bestaan. Zij kunnen ook specifieke steun verlenen aan kleinere ondernemingen in sectoren waar het risico op verspreiding van COVID-19 hoger is.

De lidstaten moeten de desbetreffende EU-OSHA-richtsnoeren¹⁵ bevorderen, met name met betrekking tot de nodige hygiënemaatregelen, waarbij de werkgevers worden herinnerd aan de verplichting om te voorzien in passende inrichtingen waar fysieke afstand kan worden bewaard en passende voorzieningen om te eten en te drinken, alsook toiletten en douches.

De Commissie roept de lidstaten ook op hun samenwerking ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van seizoenarbeiders op te voeren, met name via het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats en het Comité van hoge functionarissen van de arbeidinspectie (SLIC)¹⁶. Er moet rekening worden gehouden met de specifieke uitdagingen in verband met kwetsbare groepen, zoals vrouwen, jonge en oudere werknemers en werknemers die lijden aan bepaalde aandoeningen. De Commissie moedigt deze comités aan om specifieke acties die gericht zijn op de preventie en het beheer van gezondheidsrisico's in een taal die de seizoenarbeiders begrijpen, alsook gerichte handhavingsmaatregelen, te bespreken.

De Commissie verzoekt de lidstaten om een versterking van de inspecties ter plaatse die nodig zijn om ervoor te zorgen dat de VGW-normen naar behoren worden toegepast ten aanzien van seizoenarbeiders.

De Commissie moedigt werkgevers- en werknemersorganisaties ook aan om mechanismen te verkennen en te bevorderen om ervoor te zorgen dat op passende wijze wordt voldaan aan de specifieke behoeften van seizoenarbeiders, en zij zal hun inspanningen op dit gebied blijven ondersteunen.

De Commissie zal blijven samenwerken met EU-OSHA om informatie en goede praktijken te verzamelen over de VGW-aspecten die betrekking hebben op seizoenarbeiders, en om deze beschikbaar te stellen voor de relevante belanghebbenden op nationaal en Unieniveau, onder meer via een specifieke informatiecampagne voor seizoenarbeiders.

De Commissie moedigt synergieën aan tussen een breder scala van beleidsmaatregelen en VGW-beleid in de sectoren van de productie van agrovoedingsmiddelen, die een bijzondere uitdaging vormen op het vlak van VGW, met name wat het aantal arbeidsongevallen betreft. De recente “van boer tot bord”-strategie¹⁷ komt bijvoorbeeld tegemoet aan de noodzaak te zorgen voor eerlijke, gezonde en milieuvriendelijke

¹⁴ COM(2014) 332 final.

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

¹⁶ SLIC bestaat uit vertegenwoordigers van de diensten voor arbeidsinspectie van de lidstaten.

¹⁷ COM(2020) 381 final.

voedselsystemen. Gezondere en veiligere werkplekken zijn cruciaal omdat zij bijdragen aan een hogere bescherming van de volksgezondheid in het algemeen.

- ***Huisvesting en vervoer***

De COVID-19-crisis heeft de aandacht gevestigd op de vaak slechte huisvesting van seizoenarbeiders en op de omstandigheden waarin zij naar hun werkplaats worden vervoerd. Terwijl de richtlijn betreffende seizoenarbeiders regels omvat betreffende huisvesting waaraan seizoenarbeiders uit derde landen moeten voldoen om een visum, een werkvergunning of een verblijfsvergunning te krijgen¹⁸ en krachtens de herziene detacheringsrichtlijn de regels betreffende de woonomstandigheden van het land van ontvangst, voor zover die bestaan, van toepassing zijn op gedetacheerde seizoenarbeiders, is er geen handeling van de Unie die passende woonomstandigheden voor andere seizoenarbeiders garandeert. Daarom roept de Commissie de lidstaten op om alle nodige maatregelen te nemen om te zorgen voor degelijke arbeids- en levensomstandigheden voor seizoenarbeiders. Alle seizoenarbeiders moeten tijdens hun verblijf in de lidstaat van ontvangst huisvesting krijgen die beantwoordt aan een gepaste levensstandaard overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de werkgevers voorzien in of regelingen treffen voor hun huisvesting tegen een huurprijs die niet buitensporig is in vergelijking met de kwaliteit van de huisvesting en de nettobezoldiging van de seizoenarbeiders.

De lidstaten moeten de werkgevers bovendien aanmoedigen om de huur niet automatisch in mindering te brengen op het loon van de seizoenarbeiders. Wanneer vervoer en catering door de werkgevers worden verstrekt of geregeld, moeten de kosten ervan ook redelijk blijven en niet automatisch in mindering worden gebracht op het loon van de seizoenarbeider.

De reis- en vervoermiddelen voor seizoenarbeiders moeten voldoen aan de in de betrokken lidstaat geldende algemene gezondheids- en veiligheidsnormen, met inbegrip van het bewaren van de sociale afstand en de gezondheids- en veiligheidsmaatregelen die van toepassing zijn in het kader van de bestrijding van de COVID-19-pandemie¹⁹.

Bovendien moedigt de Commissie de lidstaten aan om specifieke vereisten vast te stellen voor uitzend- en arbeidsbureaus voor grensoverschrijdende werknemers en seizoenarbeiders in de EU om ervoor te zorgen dat deze adequate informatie geven aan de werknemers en minimale kwaliteitsnormen in acht nemen die een passende bescherming waarborgen in grensoverschrijdende situaties. Die vereisten moeten worden vastgesteld in de vorm van gedragscodes of zelfs wetgeving met betrekking tot deze ondernemingen. Het is belangrijk dat deze uitzend- en arbeidsbureaus de werknemers vóór hun vertrek informeren, ongeacht de duur van hun arbeidsovereenkomst, over de werkomstandigheden, de socialezekerheidsrechten en de reis en huisvesting, alsook over de toepasselijke gezondheids- en veiligheidsmaatregelen en andere desbetreffende regelingen, in hun eigen taal of in een taal die zij begrijpen.

IV. Socialezekerheidsaspecten met betrekking tot seizoenarbeiders

Verordening (EG) nr. 883/2004 bepaalt de sociale wetgeving die van toepassing is op seizoenarbeiders. Krachtens deze verordening zijn EU-werknemers die hun recht op vrij verkeer uitoefenen, slechts

¹⁸ Artikel 20 van Richtlijn 2014/36/EU.

¹⁹ Zie de Richtsnoeren betreffende het geleidelijke herstel van het vervoer en de connectiviteit — COVID-19 (PB C 169 van 15.5.2020, blz. 17).

onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van één lidstaat. De bedoeling is dubbele bescherming of lacunes in de dekking van dergelijke werknemers te voorkomen. De werknemers en hun werkgever kunnen niet kiezen in welke lidstaat zij verzekerd zijn²⁰: de toepasselijke wetgeving vloeit objectief voort uit de bepalingen van de verordening, op grond van de persoonlijke en professionele situatie van de werknemer. De regels zorgen voor stabiliteit door te vermijden dat de toepasselijke wetgeving voortdurend wordt gewijzigd, en beperken de administratieve lasten voor werknemers, zelfstandigen, werkgevers en overheden²¹.

Ingevolge de aansluiting bij het socialezekerheidsstelsel van de bevoegde lidstaat moeten de seizoenarbeiders op gelijke wijze toegang hebben tot sociale bescherming als de verzekerden in die lidstaat. Deze aansluiting bestaat gewoonlijk uit beide verplichtingen, namelijk de betaling van socialezekerheidsbijdragen, en de ontvangst van onmiddellijke rechten en voordelen, zoals gezondheidszorg, gezinsbijslagen en werkloosheidsuitkeringen. Bovendien moet het socialezekerheidsstelsel waarbij de betrokkene gedurende ten minste één jaar verzekerd is, ook toekomstige pensioenen uitkeren wanneer aan de nationale voorwaarden voor het recht op het pensioen is voldaan²².

Wat alle werknemers die hun recht op vrij verkeer uitoefenen betreft, moeten seizoenarbeiders die in een andere lidstaat verzekerd zijn dan die waar zij hun activiteit verrichten, in het bezit zijn van een draagbaar document (PD) A1²³. Dit certificaat heeft betrekking op de sociale wetgeving die op de werknemer van toepassing is en bevestigt dat hij of zij geen verplichtingen heeft om sociale bijdragen te betalen in een andere lidstaat.

Onderdanen van derde landen die buiten de Unie verblijven en tot het grondgebied van een lidstaat zijn toegelaten met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider hebben eveneens recht op dezelfde behandeling als de onderdanen van de lidstaat van ontvangst wat de in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 omschreven takken van sociale zekerheid betreft; hierop zijn wel sommige beperkingen mogelijk²⁴.

De Commissie herinnert eraan dat de werkgevers alle verplichtingen moeten nakomen waarin de op hun werknemers toepasselijke wetgeving voorziet alsof zij hun statutaire zetel of vestiging in de bevoegde

²⁰ Arrest van het Hof van Justitie van 14 oktober 2010, van Delft en anderen, C-345/09, ECLI:EU:C:2010:610.

²¹ Overeenkomstig artikel 11, lid 3, onder a), van Verordening nr. 883/2004 is het criterium voor het vaststellen van de toepasselijke sociale wetgeving in beginsel dat de sociale wetgeving van de lidstaat waar de betrokkene zijn activiteit uitoefent, op hem van toepassing is. De artikelen 12 en 13 voorzien echter in uitzonderingen op deze algemene regel, wanneer in specifieke gevallen, gezien de aard van het beroep van de werknemer, het niet te rechtvaardigen of onmogelijk lijkt dit beginsel toe te passen. Het gaat bijvoorbeeld om situaties waarin de werknemer door de werkgever wordt uitgezonden om voor diens rekening seizoenwerk te verrichten, of seizoenarbeiders die in twee of meer lidstaten werkzaam zijn.

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

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

²⁴ Gezien de tijdelijke aard van het verblijf van seizoenarbeiders mogen de lidstaten door het uitsluiten van gezinsbijslagen en werkloosheidsuitkeringen, alsook belastingvoordelen, beperkingen stellen aan de gelijke behandeling tussen seizoenarbeiders van buiten de EU en hun eigen onderdanen. Wat onderdanen van derde landen betreft, zij eraan herinnerd dat zij uit hoofde van Verordening (EU) nr. 1231/2010 dezelfde rechten genieten als seizoenarbeiders van de EU. Zie artikel 23 van Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 375).

lidstaat zouden hebben²⁵. Elke niet-naleving van deze verplichting moet worden gemeld aan de bevoegde overheidsinstanties van de lidstaat waar de inbreuk plaatsvindt opdat de nodige onderzoeken worden uitgevoerd.

V. Informatie voor seizoenarbeiders

Ontbrekende of onduidelijke informatie over de rechten en plichten van seizoenarbeiders en hun werkgevers heeft onmiddellijke gevolgen voor hun bescherming. De Commissie roept de lidstaten derhalve op om brede, op de werkgevers en seizoenarbeiders gerichte voorlichtingscampagnes betreffende de toepasselijke normen en de rechten van seizoenarbeiders te organiseren. Zij moedigt ook samenwerking op dit gebied aan tussen de lidstaten onderling en tussen de autoriteiten en de verschillende belanghebbenden in dezelfde lidstaat.

Richtlijn 91/533²⁶ bepaalt de belangrijkste informatie waarvan werknemers, met inbegrip van seizoenarbeiders, uiterlijk twee maand na het begin van de arbeidsverhouding schriftelijk door de werkgever moeten in kennis worden gesteld. Dit betreft met name een omschrijving van de arbeid, de aanvangsdatum en, indien dit is vastgesteld, het einde van de arbeidsverhouding, de duur van het betaalde verlof, het bedrag en de bestanddelen van het loon, de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd, en alle toepasselijke collectieve overeenkomsten. De lidstaten kunnen echter sommige categorieën van werknemers (bijvoorbeeld wanneer de totale duur van de arbeid maximaal één maand bedraagt) van deze minimale vereisten uitsluiten. De Commissie verzoekt de lidstaten om van werkgevers te eisen dat zij deze informatie aan seizoenarbeiders verstrekken in een taal die zij begrijpen, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding.

Daarnaast moeten seizoenarbeiders uit derde landen die onder de richtlijn betreffende seizoenarbeiders vallen, samen met hun visum of vergunning, schriftelijke informatie over hun rechten en plichten, met inbegrip van klachtenprocedures, ontvangen²⁷.

Om de infectierisico's te beperken, moeten werkgevers ook zorgen voor een eenvoudige toegang, qua vorm en taal, van seizoenarbeiders tot informatie over de beroepsrisico's en veiligheidsvoorschriften en alle instructies en procedures op het gebied van gezondheid en veiligheid.

De Commissie roept de lidstaten op ervoor te zorgen dat werkgevers van seizoenarbeiders hun wettelijke verplichtingen kennen, begrijpen en in acht nemen.

²⁵ Artikel 21 van Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 284 van 30.10.2009, blz. 1).

²⁶ Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).

In augustus 2022 wordt deze richtlijn vervangen door Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105). Hierdoor zullen meer beschermende normen worden ingevoerd (bv. kortere termijnen voor het verstrekken van de informatie) en kunnen werknemers met contracten van korte duur niet worden uitgesloten.

²⁷ Artikel 11 van Richtlijn 2014/36/EU.

Uit hoofde van Richtlijn 2014/67/EU hebben alle lidstaten één officiële nationale website over detachering van werknemers gecreëerd met informatie over de rechten van de werknemers en de verplichtingen van de werkgevers²⁸.

Ten slotte biedt het Eures-portaal²⁹ praktische, juridische en administratieve informatie over de levens- en arbeidsomstandigheden in alle lidstaten die relevant zijn voor seizoenarbeiders, terwijl de portaalsite over immigratie³⁰ aanvullende informatie verstrekt die specifiek betrekking heeft op seizoenarbeiders uit derde landen. De Commissie werkt nauw samen met haar tegenhangers van Eures in de lidstaten om acties te ontwikkelen die gericht zijn op seizoenarbeiders en zal de inspanningen van de lidstaten en relevante belanghebbenden om ervoor te zorgen dat seizoenarbeiders en werkgevers het Eures-portaal op grote schaal gebruiken, blijven ondersteunen.

VI. Verdere maatregelen

De Commissie zal een **studie** uitvoeren om gegevens te verzamelen over intra-EU-mobiliteit van seizoenarbeiders om de belangrijkste uitdagingen, met name in verband met onderaanneming, ook tijdens de COVID-19-pandemie, te identificeren.

De Commissie zal een **hoorzitting met de Europese sociale partners** over seizoenarbeiders organiseren. Daarnaast verzoekt de Commissie de lidstaten om de nationale sociale partners aan te moedigen de problemen aan te pakken waarmee seizoenarbeiders in de lidstaten van ontvangst worden geconfronteerd.

De Commissie zal zich in het kader van het **toekomstige strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk** verder beraden over specifieke acties in verband met de gezondheid en veiligheid van werknemers op het werk, met inbegrip van seizoenarbeiders.

De Commissie zal ook blijven samenwerken met de **Europese Arbeidsautoriteit (ELA)** als permanent forum voor uitwisseling tussen nationale autoriteiten, en via voorlichtingsactiviteiten. De Commissie verzoekt de ELA om een **bewustmakingscampagne te coördineren** die gericht is op sectoren waarin seizoenarbeid vaker voorkomt, en om nauw samen te werken met haar tegenhangers van Eures in de lidstaten om specifieke activiteiten te ontwikkelen die met deze sectoren verband houden. Zij verzoekt de ELA een forum voor samenwerking en uitwisseling tussen nationale overheidsdiensten op te zetten en de verbetering van de op de officiële nationale websites aan seizoenarbeiders verstrekte informatie te evalueren en te ondersteunen.

De Commissie zal de lidstaten blijven ondersteunen bij de aanpak van zwartwerk in verband met seizoenarbeid via het **Europees platform tegen zwartwerk**, onder meer wat betreft het belang van het bevorderen van een beter bewustzijn bij werknemers en werkgevers van hun rechten en plichten.

De Commissie zal het **EU-OSHA aanmoedigen nauw samen te werken met het Comité van hoge functionarissen van de arbeidinspectie** om een enquête uit te voeren met betrekking tot beroepen met een hoog risico, met inbegrip van die welke verband houden met seizoenarbeiders.

²⁸ Zie onder “Nationale websites over detachering”: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_nl.htm

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

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

De Commissie zal in de **Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels** nauw blijven samenwerken met de lidstaten om de mogelijkheid te onderzoeken om passende richtsnoeren te ontwikkelen met betrekking tot seizoenarbeiders. De Commissie zal ook overwegen een studie uit te voeren met een vergelijkende analyse door het netwerk van juridische deskundigen op het gebied van het vrije verkeer van werknemers en de coördinatie van de sociale zekerheid van de Commissie (MoveS)³¹.

De Commissie verzoekt de lidstaten na te gaan hoe de **samenwerking tussen overheidsdiensten** kan worden geïntensiveerd, onder meer via de instanties die onder Richtlijn 2014/54/EU vallen. De Commissie is bereid haar steun te verlenen aan dergelijke samenwerking door vergaderingen te organiseren voor de uitwisseling van goede praktijken en stabielere mechanismen op te zetten.

Wat met name seizoenarbeiders uit derde landen betreft, voert de Commissie momenteel een **beoordeling uit van de omzetting van Richtlijn 2014/36/EU door de lidstaten** met het oog op de indiening van het uitvoeringsverslag bij het Parlement en de Raad in 2021. In dit verslag zal worden ingegaan op alle bepalingen van de richtlijn, onder meer wat betreft gelijke behandeling, arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid en het verstrekken van betrouwbare statistieken, en zal worden beoordeeld of de richtlijn seizoenarbeiders uit derde landen afdoende beschermt.

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