



Bruxelles, 16.7.2020
C(2020) 4813 final

COMUNICARE A COMISIEI

**ORIENTĂRI PRIVIND LUCRĂTORII SEZONIERI DIN UE ÎN CONTEXTUL
PANDEMIEI DE COVID-19**

ORIENTĂRI PRIVIND LUCRĂTORII SEZONIERI DIN UE ÎN CONTEXTUL PANDEMIEI DE COVID-19

I. Introducere

Unele sectoare ale economiei europene, în special sectorul agroalimentar și cel al turismului, sunt dependente, în anumite perioade ale anului, de sprijinul lucrătorilor sezonieri veniți din alte state membre sau din țări terțe. Adeseori, acești lucrători își păstrează locul principal de reședință în țara lor de origine și se mută temporar într-un stat membru pentru a desfășura o activitate care are loc în funcție de succesiunea anotimpurilor.

Lucrătorii sezonieri transfrontalieri beneficiază de o gamă largă de drepturi, care pot varia în funcție de calitatea lor de cetățeni ai Uniunii sau de resortisanți ai unei țări terțe. Cu toate acestea, având în vedere caracterul temporar al activității lor și circumstanțele specifice în care lucrează, aceștia pot fi mai vulnerabili la condiții de muncă și de trai precare. Pandemia de COVID-19 a scos la lumină aceste condiții și, în unele cazuri, le-a exacerbât. În plus, ea a arătat că, în unele cazuri, astfel de probleme pot conduce la accentuarea proliferării bolilor infecțioase și la creșterea riscului de apariție a focarelor de COVID-19.

Prin urmare, este necesară adoptarea urgentă a unor măsuri adecvate. Prezentele orientări completează *Orientările privind exercitarea liberei circulații a lucrătorilor în timpul epidemiei de COVID-19*, publicate la 30 martie 2020¹ și răspund solicitării Parlamentului European incluse în rezoluția acestuia din 19 iunie 2020 referitoare la protecția lucrătorilor transfrontalieri și sezonieri². Prezentele orientări se referă atât la lucrătorii sezonieri din UE, cât și la lucrătorii sezonieri veniți în UE din țări terțe și, cu excepția cazului în care se prevede altfel, măsurile de mai jos vizează ambele grupuri menționate.

II. Dreptul lucrătorilor sezonieri de a lucra într-un stat membru al UE

În funcție de naționalitatea lor (și anume, din UE sau din afara UE), dreptul de acces al lucrătorilor sezonieri pe teritoriul unui stat membru sau pe piața forței de muncă a acestuia poate fi diferit. În plus, lucrătorii sezonieri pot fi angajați prin diferiți intermediari.

În timp ce, în calitate de gardian al tratatelor, Comisia monitorizează aplicarea corespunzătoare a normelor Uniunii referitoare la lucrătorii sezonieri, responsabilitatea pentru aplicarea corespunzătoare a normelor în legislația națională care pune în aplicare directivele UE revine autorităților naționale. Prin urmare, statele membre sunt invitate să consolideze inspecțiile pe teren în acest sens, inclusiv cu sprijinul Autorității Europene a Muncii³ (ELA) și să aplice integral toate normele relevante.

¹ C/2020/2051, JO C 102I, 30.3.2020, p. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

- ***Egalitate de tratament pentru lucrătorii din UE***

În conformitate cu principiul liberei circulații a lucrătorilor consacrat la articolul 45 din TFUE și cu principiul egalității de tratament și al nediscriminării, cetățenii UE au dreptul de a căuta locuri de muncă, inclusiv locuri de muncă sezoniere, într-un alt stat membru, de a beneficia de aceeași asistență din partea oficiilor naționale pentru ocuparea forței de muncă și de a ocupa un loc de muncă în aceleași condiții ca și resortisanții statului membru gazdă. Odată ce au obținut un loc de muncă, ei fac obiectul legislației și al contractelor colective de muncă relevante din statul membru gazdă și trebuie să fie tratați în același mod ca și cetățenii statului membru gazdă în ceea ce privește condițiile lor de muncă, inclusiv remunerarea, concedierea și securitatea și sănătatea la locul de muncă. Ei au, de asemenea, dreptul de a avea acces la aceleași avantaje sociale și fiscale ca și cetățenii statului membru gazdă. În cazul în care se află în șomaj involuntar, ei își păstrează statutul de lucrător în statul membru gazdă timp de șase luni, cu condiția să se înregistreze la serviciile pentru ocuparea forței de muncă din statul membru gazdă⁴.

În conformitate cu Directiva 2014/54/UE⁵, lucrătorii din UE care își exercită dreptul la liberă circulație au dreptul: să fie asistați de organismele naționale din statul membru gazdă în sensul promovării egalității de tratament și al sprijinirii lucrătorilor din Uniune și a membrilor familiilor acestora; să facă apel la instanțele judecătorești în caz de discriminare pe motiv de naționalitate; să fie sprijiniți de sindicate și de alte entități în cadrul oricărei proceduri judiciare și/sau administrative și să beneficieze de protecție împotriva victimizării.

- ***Condiții de admitere pentru lucrătorii sezonieri din țări terțe***

Resortisanții țărilor terțe care își au reședința într-un alt stat membru decât cel în care vor fi angajați ca lucrători sezonieri sau cei care își au reședința într-o țară terță trebuie, de obicei, să solicite o viză, un permis de muncă sau un permis de ședere pentru a locui și a lucra în statul membru în cauză.

Resortisanții țărilor terțe care sosesc în UE din țări terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri sunt vizați de Directiva privind lucrătorii sezonieri⁶, care stabilește condițiile de admitere și drepturile lor în UE. De la 17 martie 2020, o restricție privind călătoriile neesențiale către UE este pusă în aplicare de statele membre ale UE (cu excepția Irlandei) și de țările asociate spațiului Schengen. Recomandarea Consiliului privind restricția temporară asupra călătoriilor neesențiale către UE și posibila eliminare a acestei restricții, adoptată la 30 iunie 2020⁷, prevede că trebuie să se permită călătoriile esențiale pentru categoriile specifice de călători care au o funcție esențială sau îndeplinesc o necesitate esențială menționate în anexa II la recomandarea respectivă, care include lucrătorii sezonieri din sectorul agricol. Conform recomandării menționate, statele membre pot introduce, totuși, măsuri de siguranță suplimentare pentru acești călători, în special atunci când locul de începere a deplasării este situat într-o regiune cu risc ridicat.

⁴ Articolul 7 alineatul (3) litera (c) din Directiva 2004/38.

⁵ Directiva 2014/54/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor din 16 aprilie 2014, JO L 128, 30.4.2014, p. 8-14.

⁶ Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, JO L 94, 28.3.2014, p. 375. Directiva se aplică tuturor statelor membre, cu excepția Danemarcei și a Irlandei.

⁷ Recomandarea (UE) 2020/912 a Consiliului din 30 iunie 2020 privind restricția temporară asupra călătoriilor neesențiale către UE și posibila eliminare a acestei restricții, JO L 208I, 1.7.2020, p. 1-7.

- **Lucrătorii sezonieri detașați**

Lucrătorii sezonieri din UE angajați într-un stat membru și trimiși de angajatorul lor să lucreze într-un alt stat membru sunt considerați lucrători detașați în sensul Directivei 96/71/CE⁸. Resortisanții țărilor terțe care lucrează și locuiesc în mod legal într-un stat membru pot fi detașați de către angajatorul lor într-un alt stat membru și sunt considerați, în această situație, drept lucrători detașați⁹.

În conformitate cu Directiva revizuită privind detașarea lucrătorilor¹⁰, acestor lucrători li se aplică clauzele și condițiile de încadrare în muncă din statul membru gazdă care decurg din lege sau din contractele colective de muncă cu aplicare generală.

Condițiile de muncă și de încadrare în muncă cele mai relevante pentru lucrătorii sezonieri detașați sunt, în special, plata remunerației (inclusiv a tuturor elementelor constitutive obligatorii), condițiile de cazare a lucrătorilor, precum și măsurile în materie de sănătate, siguranță și igienă aplicabile la locul de muncă.

Lucrătorii sezonieri care sunt angajați prin intermediul agențiilor de muncă temporară într-un stat membru și care sunt puși la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare într-un alt stat membru (gazdă) sunt, de asemenea, considerați a fi lucrători detașați. Fără a aduce atingere condițiilor fundamentale de muncă și de încadrare în muncă din statele membre gazdă care li se aplică în calitate de lucrători detașați, agenția trebuie să garanteze acestor lucrători aceleași condiții principale de muncă și de încadrare în muncă¹¹ care ar fi aplicabile în cazul în care lucrătorul ar fi fost angajat direct de întreprinderea utilizatoare.

În aplicarea Directivei 2014/67/UE¹², statele membre trebuie, de asemenea, să se asigure că există mecanisme eficiente pentru lucrătorii detașați sezonieri de a depune plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct în statul membru în care aceștia sunt sau au fost detașați, precum și că sindicatele sau alte părți terțe pot iniția, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați, orice procedură judiciară sau administrativă. Conform acestei directive, statele membre trebuie să adopte măsuri pentru a asigura protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare.

- **Munca nedeclarată**

Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a combate munca nedeclarată a lucrătorilor sezonieri și să utilizeze pe scară largă Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate. Acțiunile din cadrul platformei, cum ar fi parteneriatele tripartite și cooperarea transfrontalieră, o mai bună analiză a riscurilor și extragerea de date în vederea creșterii eficacității inspecțiilor, combinate cu măsuri preventive, cum ar fi întocmirea unei liste cu societățile care respectă cerințele, pot contribui în mod eficient la combaterea muncii nedeclarate a lucrătorilor sezonieri.

⁸ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

⁹ Nu se aplică în cazul resortisanților țărilor terțe care locuiesc și lucrează în afara UE pentru un angajator care este stabilit într-un stat terț. În astfel de cazuri, se aplică condițiile de admitere pentru lucrătorii sezonieri din țări terțe, astfel cum s-a explicat mai sus.

¹⁰ Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO L 173, 9.7.2018, p. 16. A se reține faptul că directiva se aplică de la 30 iulie 2020.

¹¹ Conform articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, JO L 327, 5.12.2008, p. 9-14.

¹² Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, JO L 159, 28.5.2014, p. 11.

III. Condițiile de muncă și de trai ale lucrătorilor sezonieri

Criza provocată de COVID-19 a evidențiat condițiile adesea precare de muncă, de trai și în materie de securitate și sănătate la locul de muncă ale lucrătorilor sezonieri. Unele cazuri referitoare la nerespectarea drepturilor lucrătorilor sezonieri au fost raportate pe parcursul crizei și au exacerbat problemele existente cu care se confruntă lucrătorii sezonieri și care este necesar să fie soluționate.

- *Securitatea și sănătatea în muncă (SSM)*

Lucrătorii sezonieri beneficiază de aceleași drepturi și de aceeași protecție a securității lor profesionale și a sănătății ca ceilalți lucrători din același stat membru. Directiva 89/391/CEE (denumită în continuare „Directiva-cadru”) precizează o serie de obligații ale angajatorilor, printre care evaluarea riscurilor profesionale la adresa securității și sănătății lucrătorilor și, în contextul responsabilităților care le revin, adoptarea măsurilor necesare pentru protejarea securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv prevenirea riscurilor profesionale și furnizarea de informații și de formare, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Directiva-cadru este completată de peste douăzeci de directive care se axează pe anumite aspecte ale securității și sănătății în muncă¹³ aplicabile tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor sezonieri, indiferent de naționalitate, sector, activitate sau ocupație.

Comisia invită statele membre să crească gradul de sensibilizare cu privire la cerințele în materie de SSM care afectează lucrătorii sezonieri și să ofere angajatorilor informații practice cu privire la modul de punere în aplicare a cerințelor juridice relevante care afectează lucrătorii sezonieri din toate sectoarele. Angajatorii trebuie să efectueze o evaluare adecvată a tuturor riscurilor profesionale posibile și să stabilească măsurile preventive și de protecție corespunzătoare, inclusiv furnizarea echipamentelor de protecție necesare și adaptarea măsurilor în funcție de evoluția circumstanțelor.

Comisia invită statele membre să abordeze în special următoarele aspecte:

- monitorizarea atentă și implementarea pe deplin a normelor aplicabile în temeiul directivei-cadru;
- gradul scăzut de sensibilizare cu privire la condițiile de securitate și sănătate în muncă și percepția cu privire la riscurile datorate activităților desfășurate în cadrul unor sisteme discontinue, barierele lingvistice și lipsa de formare a lucrătorilor sezonieri, în comparație cu lucrătorii care ocupă locuri de muncă mai stabile;
- includerea lucrătorilor sezonieri în mecanismele de consultare și de participare care se ocupă de aspecte legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Având în vedere că o parte a lucrătorilor sezonieri lucrează în microîntreprinderi și în întreprinderi mici, Comisia reamintește faptul că în cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă

¹³ A se vedea, de exemplu: Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, Directiva 89/654/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, Directiva 2009/104/CE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă, Directiva 89/656/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, Directiva 90/269/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru manipularea manuală a încărcăturilor care prezintă riscuri pentru lucrători și, în special, de producere a unor afecțiuni dorso-lombare, Directiva 2000/54/CE privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă și Directiva 94/33/CE privind protecția tinerilor la locul de muncă.

2014-2020¹⁴ s-a subliniat necesitatea ca statele membre să consolideze capacitatea microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici de a pune în aplicare măsuri eficace și eficiente de prevenire a riscurilor. Statele membre sunt invitate să ofere orientări practice întreprinderilor mai mici, inclusiv prin controale, cu privire la cele mai eficiente măsuri care trebuie luate pentru a menține sub control riscurile în materie de sănătate și siguranță, în special cele legate de COVID-19, precum și informații cu privire la stimulentele care au fost puse în aplicare. Ele ar putea oferi, de asemenea, sprijin specific întreprinderilor mai mici din sectoarele în care riscul de răspândire a COVID-19 este mai ridicat.

Statele membre trebuie să promoveze orientările relevante ale EU-OSHA¹⁵, în special în ceea ce privește măsurile de igienă necesare, reamintind angajatorilor necesitatea de a asigura localuri corespunzătoare, în care se poate respecta distanțarea fizică și spații adecvate pentru servirea băuturilor și alimentelor, precum și instalații sanitare și dușuri.

De asemenea, Comisia invită statele membre să își intensifice cooperarea în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă ale lucrătorilor sezonieri, în special prin intermediul Comitetului consultativ pentru securitate și sănătate la locul de muncă și a Comitetului inspectorilor de muncă principali (SLIC)¹⁶. Trebuie să se țină seama de provocările specifice legate de grupurile vulnerabile, cum ar fi femeile, lucrătorii tineri și cei în vârstă, precum și lucrătorii care suferă de anumite afecțiuni. Comisia încurajează comitetele menționate anterior să poarte discuții cu privire la intervențiile specifice care vizează prevenirea și gestionarea riscurilor pentru sănătate, formulate într-o limbă care să poată fi înțeleasă de lucrătorii sezonieri, precum și acțiunile specifice de asigurare a respectării legii.

Comisia solicită statelor membre să consolideze inspecțiile pe teren necesare pentru a asigura aplicarea corespunzătoare a normelor în materie de SSM în ceea ce privește lucrătorii sezonieri.

De asemenea, Comisia încurajează angajatorii și organizațiile lucrătorilor să exploreze și să promoveze mecanisme pentru a se asigura că nevoile specifice ale lucrătorilor sezonieri sunt abordate în mod adecvat și va continua să sprijine eforturile lor în acest sens.

Comisia va continua să colaboreze cu EU-OSHA pentru a colecta informații și bune practici privind aspectele legate de SSM care afectează lucrătorii sezonieri și să le pună la dispoziția părților interesate relevante la nivel național și la nivelul Uniunii, inclusiv prin intermediul unei campanii de informare dedicate lucrătorilor sezonieri.

Comisia încurajează sinergiile dintre o gamă mai largă de politici și politica SSM în sectoarele de producție agroalimentară, care sunt deosebit de dificile din punctul de vedere al SSM, în special în ceea ce privește ratele accidentelor de muncă. De exemplu, recenta strategie „de la fermă la consumator”¹⁷ abordează necesitatea de a asigura sisteme alimentare echitabile, sănătoase și ecologice. Locurile de muncă mai sigure și mai sănătoase sunt esențiale, contribuind astfel la protejarea sănătății publice, în general.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

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

¹⁶ SLIC este compus din reprezentanți ai serviciilor de inspecție a muncii din statele membre.

¹⁷ COM(2020) 381 final.

- ***Cazarea și transportul***

Criza provocată de COVID-19 a scos în evidență condițiile adesea precare de cazare a lucrătorilor sezonieri, precum și condițiile în care aceștia sunt transportați către locul de muncă. Cu toate că Directiva privind lucrătorii sezonieri include norme privind cazarea pe care trebuie să le respecte lucrătorii sezonieri din țările terțe pentru a li se elibera o viză, un permis de muncă sau un permis de ședere¹⁸, iar versiunea revizuită a Directivei privind detașarea lucrătorilor prevede că normele țării-gazdă cu privire la condițiile de cazare, în cazul în care acestea există, aplicabile lucrătorilor sezonieri detașați, nu există niciun act legislativ al Uniunii în vigoare care să garanteze anumite condiții de cazare pentru alți lucrători sezonieri. Prin urmare, Comisia invită statele membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura condiții decente de muncă și de viață pentru lucrătorii sezonieri. Toți lucrătorii sezonieri trebuie să beneficieze, pe durata șederii lor în statul membru gazdă, de cazare care să corespundă unui nivel standard adecvat, în conformitate cu legislația și practicile naționale. Statele membre trebuie să se asigure că angajatorii oferă sau asigură cazarea lucrătorilor respectivi la un preț care nu este excesiv în raport cu calitatea spațiului de cazare și cu remunerația netă a lucrătorilor sezonieri.

Statele membre trebuie, în plus, să încurajeze angajatorii să nu deducă automat chiria din salariile lucrătorilor sezonieri. În cazul în care angajatorii furnizează sau asigură transportul și serviciul de alimentație, costurile acestora trebuie, de asemenea, să rămână rezonabile și să nu se deducă automat din salariul lucrătorului sezonier.

Mijloacele de cazare și de transport pentru lucrătorii sezonieri trebuie să respecte standardele de sănătate și de siguranță în vigoare în statul membru în cauză, inclusiv în ceea ce privește distanțarea socială și măsurile sanitare și de siguranță aplicabile în contextul combaterii pandemiei de COVID-19¹⁹.

În plus, Comisia încurajează statele membre să stabilească cerințe specifice pentru agențiile de muncă temporară și de recrutare care vizează lucrătorii transfrontalieri și lucrătorii sezonieri din UE, pentru a se asigura că agențiile respective furnizează informații adecvate lucrătorilor și respectă standardele minime de calitate, permițând protecția adecvată în situații transfrontaliere. Aceste cerințe ar putea fi stabilite sub forma unor coduri de conduită sau chiar sub forma unei legislații care vizează astfel de întreprinderi. Este important ca aceste agenții să transmită lucrătorilor înainte de plecare, indiferent de durata contractului lor, informații cu privire la condițiile lor de muncă, drepturile de securitate socială și condițiile de transport și de cazare, precum și măsurile aplicabile privind sănătatea și securitatea în muncă și alte informații relevante, în propria limbă sau într-o limbă pe care aceștia o înțeleg.

IV. Aspecte în materie de securitate socială legate de lucrătorii sezonieri

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 stabilește legislația în materie de securitate socială care se aplică lucrătorilor sezonieri. În conformitate cu acesta, lucrătorii din UE care își exercită dreptul la liberă circulație fac obiectul sistemului de securitate socială al unui singur stat membru de-o dată. Scopul este de a se evita dubla acoperire sau lacunele în ceea ce privește asigurarea acestor lucrători. Lucrătorii și angajatorul lor nu au posibilitatea de a alege statul membru în care sunt asigurați²⁰: legislația aplicabilă

¹⁸ Articolul 20 din Directiva 2014/36/UE.

¹⁹ A se vedea Orientările privind restabilirea progresivă a serviciilor de transport și a conectivității – COVID-19, JO C 169, 15.5.2020, p. 17.

²⁰ Cauza C- 345/09, *van Delft and Others*, ECLI:EU:C:2010:610.

decurge în mod obiectiv din dispozițiile regulamentului, pe baza situației personale și profesionale a lucrătorului. Normele asigură stabilitatea prin evitarea schimbărilor constante din legislația aplicabilă și limitează sarcina administrativă pentru lucrători, pentru lucrătorii care desfășoară o activitate independentă, pentru angajatori și pentru autoritățile publice²¹.

Ca urmare a afilierii la sistemul de securitate socială din statul membru competent, lucrătorii sezonieri trebuie să aibă acces la un nivel de protecție socială echivalent cu cel aplicabil altor persoane asigurate în statul membru respectiv. Această afiliere acoperă, în mod normal, ambele obligații, cum ar fi plata contribuțiilor de asigurări sociale și primirea de drepturi și prestații imediate, precum asistența medicală, prestațiile familiale și indemnizațiile de șomaj. În plus, sistemul de securitate socială la care persoana este asigurată pentru o perioadă de cel puțin un an oferă inclusiv pensii viitoare atunci când sunt îndeplinite condițiile privind dreptul de afiliere la sistemele naționale²².

La fel ca în cazul tuturor lucrătorilor care își exercită dreptul la libera circulație, lucrătorii sezonieri care sunt asigurați într-un stat membru diferit de cel în care se desfășoară activitatea trebuie să dețină un document portabil (PD) A1²³. Acest certificat se referă la legislația în materie de securitate socială care se aplică lucrătorului și confirmă faptul că acesta nu are nicio obligație de a plăti contribuții în alt stat membru.

Resortisanții țărilor terțe care locuiesc în afara Uniunii și care sunt admiși pe teritoriul unui stat membru în scopul angajării în calitate de lucrători sezonieri au dreptul, de asemenea, la un tratament egal cu cel aplicat cetățenilor statului membru gazdă în ceea ce privește ramurile securității sociale, astfel cum sunt definite la articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004; cu toate acestea, se pot aplica unele restricții.²⁴

Comisia reamintește că angajatorii trebuie să-și îndeplinească toate obligațiile prevăzute de legislația aplicabilă angajaților săi, ca și când ar fi localizați în statul membru competent²⁵. Orice nerespectare a acestei obligații trebuie raportată autorităților publice competente din statul membru în care are loc încălcarea, în vederea efectuării investigațiilor necesare.

²¹ Potrivit articolului 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul nr. 883/2004, în ceea ce privește criteriul pentru stabilirea legislației aplicabile în materie de securitate socială, ca regulă generală, legislația aplicabilă este cea a statului membru în care persoana își desfășoară activitatea. Cu toate acestea, articolele 12 și 13 prevăd excepții de la această regulă generală în anumite cazuri, atunci când, în virtutea naturii activității profesionale a lucrătorului, pare nejustificat sau imposibil să se aplice un astfel de principiu. Printre astfel de situații se numără situația în care lucrătorul este trimis de angajator pentru a desfășura o activitate de natură sezonieră în numele angajatorului sau cea în care lucrătorii sezonieri desfășoară o activitate în două sau mai multe state membre.

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

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

²⁴ Având în vedere caracterul temporar al șederii lucrătorilor sezonieri, statele membre trebuie să poată exclude prestațiile familiale și ajutoarele de șomaj de la egalitatea de tratament între lucrătorii sezonieri din afara UE și proprii lor cetățeni, precum și beneficiile fiscale. În relația cu resortisanții țărilor terțe, se reamintește faptul că, în conformitate cu Regulamentul (UE) nr. 1231/2010, aceștia au aceleași drepturi ca lucrătorii sezonieri din UE. A se vedea articolul 23 din Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri, JO L 94, 28.3.2014, p. 375.

²⁵ Articolul 21 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, JO L 284, 30.10.2009, p. 1–42.

V. Informarea lucrătorilor sezonieri

Informațiile neclare sau lipsa informațiilor cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor sezonieri și ale angajatorilor acestora au consecințe directe asupra protecției acestora. Prin urmare, Comisia invită statele membre să desfășoare ample campanii de informare adresate angajatorilor și lucrătorilor sezonieri în ceea ce privește normele aplicabile și drepturile lucrătorilor sezonieri. Ea încurajează, de asemenea, cooperarea în acest sens între statele membre, precum și între autoritățile și diferitele părți interesate din același stat membru.

Directiva 91/533²⁶ stabilește informațiile esențiale pe care lucrătorii, inclusiv lucrătorii sezonieri, trebuie să le primească în scris de la angajatorul lor în termen de două luni de la data la care începe raportul de muncă. Aceste informații cuprind, în special, o descriere a activității care urmează să fie efectuată, data începerii activității și, în cazul în care este stabilită, data la care încetează raportul de muncă, quantumul aferent concediului plătit, nivelul și structura remunerației, durata zilei sau a săptămânii normale de muncă și orice acorduri colective aplicabile. Cu toate acestea, statele membre pot exclude de la aceste cerințe minime anumite categorii de lucrători (de exemplu, atunci când durata totală a încadrării în muncă este de maximum o lună). Comisia invită statele membre să oblige angajatorii să furnizeze aceste informații lucrătorilor sezonieri, într-o limbă pe care aceștia o înțeleg, indiferent de durata încadrării în muncă.

În plus, lucrătorii sezonieri din țări terțe care fac obiectul Directivei privind lucrătorii sezonieri primesc, împreună cu vizele sau permisele lor, informații în scris cu privire la drepturile și obligațiile care le revin, inclusiv cu privire la procedurile de depunere a plângerilor²⁷.

Pentru a reduce riscurile de infecții, angajatorii trebuie să asigure, de asemenea, accesul facil, din punct de vedere al formei și limbii, al lucrătorilor sezonieri la informațiile privind pericolele profesionale și cerințele de securitate, precum și la toate instrucțiunile și procedurile în materie de sănătate și siguranță.

Comisia invită statele membre să se asigure că angajatorii de lucrători sezonieri cunosc, înțeleg și îndeplinesc obligațiile legale care le revin.

În conformitate cu Directiva 2014/67/UE, toate statele membre au creat o pagină web oficială națională privind detașarea lucrătorilor, care conține informații privind drepturile lucrătorilor și obligațiile angajatorilor²⁸.

În cele din urmă, portalul EURES²⁹ oferă informații practice, juridice și administrative privind condițiile de trai și de muncă din toate statele membre care sunt relevante pentru lucrătorii sezonieri, în timp ce

²⁶ Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă, JO L 288, 18.10.1991, p. 32-35.

Din august 2022, această directivă va fi înlocuită de Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105-121). Aceasta va introduce standarde de protecție mai ridicate (de exemplu, termene mai scurte pentru furnizarea de informații) și nu permite excluderea lucrătorilor cu contracte pe termen scurt.

²⁷ Articolul 11 din Directiva 2014/36/UE.

²⁸ A se vedea rubrica „Site-uri naționale privind detașarea” https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_ro.htm.

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

portalul privind imigrația³⁰ oferă informații suplimentare relevante în mod special pentru lucrătorii sezonieri din țările terțe. Comisia colaborează îndeaproape cu omologii săi EURES din statele membre pentru a elabora acțiuni care să vizeze lucrătorii sezonieri și va continua să sprijine eforturile statelor membre și ale părților interesate relevante, menite să garanteze că lucrătorii sezonieri și angajatorii utilizează pe scară largă portalul EURES.

VI. Măsuri suplimentare

Comisia va efectua **un studiu** prin care se vor colecta date privind munca sezonieră din interiorul UE și se vor identifica principalele provocări întâmpinate pe parcursul pandemiei de COVID-19, inclusiv în ceea ce privește subcontractarea.

Comisia va organiza **o audiere cu partenerii sociali europeni** cu privire la lucrătorii sezonieri. În plus, Comisia invită statele membre să încurajeze partenerii sociali naționali să abordeze provocările cu care se confruntă lucrătorii sezonieri în statele membre gazdă.

Comisia va reflecta în continuare cu privire la anumite acțiuni legate de sănătatea și siguranța la locul de muncă a lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor sezonieri, în contextul **următorului cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă**.

De asemenea, Comisia va continua să colaboreze cu **Autoritatea Europeană a Muncii (ELA)** ca forum permanent pentru schimburi între autoritățile naționale și prin intermediul activităților de informare. Comisia invită ELA **să coordoneze o campanie de sensibilizare** destinată sectoarelor mai expuse muncii sezoniere și să colaboreze îndeaproape cu omologii săi EURES din statele membre pentru a dezvolta activități specifice conexe. Ea invită ELA să instituie un forum de cooperare și de schimburi între administrațiile naționale și să revizuiască și să sprijine îmbunătățirea informațiilor furnizate lucrătorilor sezonieri prin intermediul site-urilor web oficiale naționale.

Comisia va continua să sprijine statele membre în abordarea problemei muncii nedeclarete legate de munca sezonieră prin intermediul **platformei europene pentru combaterea muncii nedeclarete**, inclusiv în ceea ce privește importanța promovării unei mai bune cunoașteri a drepturilor și obligațiilor lucrătorilor și angajatorilor.

Comisia va încuraja **EU-OSHA să colaboreze îndeaproape cu Comitetul inspectorilor de muncă principali** pentru a realiza un sondaj privind ocupațiile cu grad ridicat de risc, inclusiv privind riscurile legate de lucrătorii sezonieri.

Comisia va continua să colaboreze îndeaproape cu statele membre din cadrul **Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială** pentru a explora posibilitatea de a elabora orientări adecvate în ceea ce privește lucrătorii sezonieri. Comisia va avea în vedere, de asemenea, lansarea unui studiu de analiză comparativă de către rețeaua de experți juridici în materie de liberă circulație și de coordonare a securității sociale (MoveS)³¹.

Comisia invită statele membre să exploreze intensificarea **cooperării dintre administrații**, inclusiv prin intermediul organismelor prevăzute în Directiva 2014/54/UE. Comisia este pregătită să sprijine această

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

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

cooperare prin organizarea de reuniuni pentru schimbul de bune practici și instituirea de mecanisme mai stabile.

În ceea ce privește în mod specific lucrătorii sezonieri din țări terțe, Comisia efectuează în prezent **evaluarea transpunerii Directivei 2014/36/UE de către statele membre** în vederea prezentării raportului de punere în aplicare către Parlament și Consiliului în 2021. Raportul respectiv va examina toate dispozițiile directivei, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de tratament, condițiile de lucru, sănătatea și siguranța și furnizarea de statistici fiabile și va evalua dacă directiva protejează în mod adecvat lucrătorii sezonieri din țările terțe.