



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 16.7.2020
C(2020) 4813 final

SPOROČILO KOMISIJE

SMERNICE O SEZONSKIH DELAVCIH V EU V OKVIRU IZBRUHA COVID-19

SMERNICE O SEZONSKIH DELAVCIH V EU V OKVIRU IZBRUHA COVID-19

I. Uvod

Nekateri gospodarski sektorji EU, zlasti agroživilstvo in turizem, so v posameznih obdobjih leta odvisni od podpore sezonskih delavcev iz drugih držav članic ali tretjih držav. Zelo pogosto taki delavci ohranijo glavno prebivališče v svoji matični državi in se začasno preselijo v državo članico, da tam opravljajo dejavnost, odvisno od menjave letnih časov.

Čezmejni sezonski delavci imajo širok nabor pravic, ki se lahko razlikujejo glede na to, ali so državljani Unije ali državljani tretjih držav. Zaradi začasnosti njihovega dela in posebnih okoliščin, v katerih delajo, pa so lahko bolj ranljivi za negotove delovne in življenjske razmere. Med pandemijo COVID-19 so postale te razmere bolj vidne, v nekaterih primerih pa so se še poslabšale. Poleg tega se je pokazalo, da lahko v nekaterih primerih take težave povzročijo nadaljnje širjenje nalezljivih bolezni in povečajo tveganje žarišč COVID-19.

Zato so nujno potrebni ustrezni ukrepi. Te smernice dopolnjujejo „Smernice za uresničevanje prostega gibanja delavcev med izbruhom COVID-19“ z dne 30. marca 2020¹ in so odgovor na poziv Evropskega parlamenta v njegovi resoluciji z dne 19. junija 2020 o varstvu čezmejnih in sezonskih delavcev². Te smernice obravnavajo tako sezonske delavce iz EU kot sezonske delavce iz tretjih držav v EU, in če ni drugače navedeno, se v nadaljevanju navedeni ukrepi nanašajo na obe skupini.

II. Pravice sezonskih delavcev do dela v državi članici EU

Pravice sezonskih delavcev do dostopa na ozemlje države članice ali na trg dela se lahko razlikujejo glede na njihovo državljanstvo (tj. državljanstvo EU ali državljanstvo tretje države). Poleg tega se lahko sezonski delavci zaposlijo prek različnih posrednikov.

Komisija v svoji vlogi varuhinje Pogodb nadzoruje pravilno uporabo pravil Unije v zvezi s sezonskimi delavci, vendar so za pravilno uporabo pravil v nacionalnem pravu, s katerimi se izvajajo direktive EU, odgovorni nacionalni organi. Države članice so zato pozvane k okrepitvi inšpekcijskih pregledov na terenu na tem področju, tudi s podporo Evropskega organa za delo³ (ELA), in k popolnemu izvrševanju vseh veljavnih pravil.

- *Enako obravnavanje delavcev EU*

V skladu s prostim gibanjem delavcev iz člena 45 PDEU ter načelom enakega obravnavanja in nediskriminacije imajo državljani EU pravico do iskanja zaposlitve, tudi sezonskega dela, v drugi državi članici, do prejemanja enake pomoči nacionalnih uradov za zaposlovanje in do zaposlitve pod enakimi pogoji kot državljani države članice gostiteljice. Med opravljanjem zaposlitve zanje veljajo zakoni in ustrezne kolektivne pogodbe države članice gostiteljice ter se morajo obravnavati enako kot državljani,

¹ C(2020) 2051, UL C 102I, 30.3.2020, str. 12.

² 2020/2664(RSP).

³ <https://www.ela.europa.eu/>.

kar zadeva delovne pogoje, tudi glede plačila, odpusta ter varnosti in zdravja pri delu. Prav tako imajo pravico dostopa do enakih socialnih in davčnih ugodnosti kot državljani. Če postanejo neprostovoljno brezposelni, v državi članici gostiteljici ohranijo status delavca šest mesecev, če se prijavijo pri njeni službi za zaposlovanje⁴.

Delavci EU, ki uveljavljajo pravico do prostega gibanja, imajo v skladu z Direktivo 2014/54/EU⁵ pravico do: pomoči nacionalnih organov države članice gostiteljice za spodbujanje enakega obravnavanja ter podporo delavcem Unije in njihovim družinam, sodnih postopkov v primeru diskriminacije na podlagi nacionalnosti, podpore sindikatov in drugih subjektov v vseh sodnih in/ali upravnih postopkih ter zaščite pred viktimizacijo.

- *Pogoji za sprejem sezonskih delavcev iz tretjih držav*

Državljani tretjih držav, ki prebivajo v državi članici, ki ni država članica, v kateri bodo zaposleni kot sezonski delavci, ali tisti, ki prebivajo v tretji državi, morajo običajno zaprositi za vizum, delovno dovoljenje ali dovoljenje za prebivanje, da lahko bivajo in delajo v navedeni državi članici.

Za državljane tretjih držav, ki prihajajo v EU iz tretjih držav, da bi se zaposlili kot sezonski delavci, se uporablja direktiva o sezonskih delavcih⁶, ki določa pogoje za njihov sprejem in njihove pravice v EU. Od 17. marca 2020 države članice EU (z izjemo Irske) in pridružene schengenske države izvajajo omejitve nenujnih potovanj v EU. Priporočilo Sveta o začasni omejitvi nenujnih potovanj v EU in morebitni odpravi te omejitve z dne 30. junija 2020⁷ določa, da je treba dovoliti nujna potovanja posebnim kategorijam potnikov, ki opravljajo nujno funkcijo ali morajo nujno potovati, iz Priloge II k navedenemu priporočilu, kar vključuje tudi sezonske delavce v kmetijstvu. Vendar lahko v skladu z navedenim priporočilom države članice za te potnike uvedejo dodatne varnostne ukrepe, zlasti če so pripotovali iz regije z visokim tveganjem.

- *Napoteni sezonski delavci*

Sezonski delavci iz EU, ki so zaposleni v eni državi članici in jih njihov delodajalec pošlje na delo v drugo državo članico, se štejejo za napotene delavce v smislu Direktive 96/71/ES⁸. Državljane tretjih držav, ki zakonito delajo in prebivajo v državi članici, lahko delodajalec napoti v drugo državo članico in v takem primeru se štejejo za napotene delavce⁹.

⁴ Člen 7(3)(c) Direktive 2004/38/ES.

⁵ Direktiva 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev (UL L 128, 30.4.2014, str. 8).

⁶ Direktiva 2014/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o pogojih za vstop in bivanje državljanov tretjih držav zaradi zaposlitve sezonskih delavcev (UL L 94, 28.3.2014, str. 375). Direktiva se uporablja za vse države članice razen za Dansko in Irsko.

⁷ Priporočilo Sveta (EU) 2020/912 z dne 30. junija 2020 o začasni omejitvi nenujnih potovanj v EU in morebitni odpravi te omejitve (UL L 208I, 1.7.2020, str. 1).

⁸ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

⁹ To ne velja za državljane tretjih držav, ki prebivajo in delajo zunaj EU za delodajalca s sedežem v državi, ki ni država članica. V tem primeru se uporabljajo pogoji za sprejem sezonskih delavcev iz tretjih držav, kot je pojasnjeno zgoraj.

V skladu z revidirano direktivo o napotitvi delavcev¹⁰ zanje veljajo temeljni pogoji za zaposlitev v državi članici gostiteljici, ki izhajajo iz zakonov ali splošno veljavnih kolektivnih pogodb.

Najpomembnejši pogoji za zaposlitev napotениh sezonskih delavcev so zlasti izplačilo plačila za delo (z vsemi obveznimi sestavnimi deli), pogoji nastanitve delavcev ter ukrepi za zdravje, varnost in higieno pri delu.

Za napotene delavce se štejejo tudi sezonski delavci, ki so prek agencij za začasno delo v eni državi članici zaposleni pri podjetju uporabniku v drugi državi članici (gostiteljici). Brez poseganja v temeljne pogoje za zaposlitev v državah članicah gostiteljicah, ki veljajo zanje kot napotene delavce, mora agencija tem delavcem zagotoviti enake osnovne pogoje za zaposlitev¹¹, kot bi se uporabljali, če bi bil delavec neposredno zaposlen pri podjetju uporabniku.

V skladu z Direktivo 2014/67/EU¹² bi morale države članice zagotoviti tudi, da obstajajo učinkoviti mehanizmi, prek katerih lahko napoteni sezonski delavci vložijo pritožbe proti svojim delodajalcem neposredno v državi članici, v katero so ali so bili napoteni, in da lahko v imenu napotениh delavcev ali v njihovo podporo sindikati ali druge tretje strani začnejo kateri koli sodni ali upravni postopek. Države članice bi morale v skladu z navedeno direktivo sprejeti ukrepe za zagotovitev učinkovitega varstva pravic delavcev v podizvajalskih verigah.

- *Neprijavljeno delo*

Države članice so pozvane, naj sprejmejo potrebne ukrepe za ukrepanje proti neprijavljenemu delu sezonskih delavcev in obsežno uporabljajo evropsko platformo za ukrepanje proti neprijavljenemu delu. Ukrepi v okviru platforme, kot so tristranska partnerstva in čezmejno sodelovanje, boljša analiza tveganja in podatkovno rudarjenje za učinkovitejše inšpekcijske preglede, lahko skupaj s preventivnimi ukrepi, kot je oblikovanje seznama skladnih podjetij, učinkovito prispevajo k boju proti neprijavljenemu delu sezonskih delavcev.

III. Delovne in življenjske razmere sezonskih delavcev

Kriza zaradi COVID-19 je osvetlila pogosto slabe delovne in življenjske razmere ter slabo varnost in zdravje pri delu, ki so jim izpostavljeni sezonski delavci. Med krizo je bilo veliko poročil o kršitvah pravic sezonskih delavcev, obstoječe težave, s katerimi se srečujejo sezonski delavci, pa so se še poglobile in je treba ukrepati glede njih.

- *Varnost in zdravje pri delu*

Sezonski delavci imajo enake pravice in zaščito varnosti in zdravja pri delu kot drugi delavci zadevne države članice. V Direktivi 89/391/EGS (v nadaljnjem besedilu: okvirna direktiva) so določene številne obveznosti delodajalcev, tudi ocena poklicnih tveganj za varnost in zdravje delavcev ter v okviru njihovih

¹⁰ Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 173, 9.7.2018, str. 16). Uporablja se od 30. julija 2020.

¹¹ V skladu s členom 5 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

¹² Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).

odgovornosti tudi sprejetje ukrepov, potrebnih za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem obveščanja in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev.

Okvirno direktivo dopolnjuje več kot dvajset direktiv, ki se osredotočajo na posamezne vidike varnosti in zdravja pri delu¹³, ki veljajo za vse delavce, vključno s sezonskimi delavci, ne glede na njihovo državljanstvo, sektor, dejavnost ali poklic.

Komisija poziva države članice, naj povečajo ozaveščenost o zahtevah glede varnosti in zdravja pri delu, ki zadevajo sezonske delavce, in delodajalcem zagotovijo praktične informacije o tem, kako izvajati ustrezne pravne zahteve, ki zadevajo sezonske delavce v vseh sektorjih. Delodajalci bi morali ustrezno oceniti vsa morebitna poklicna tveganja in sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe, vključno z zagotovitvijo potrebne zaščitne opreme in prilagoditvijo ukrepov glede na spreminjajoče se okoliščine.

Komisija poziva države članice, naj obravnavajo zlasti naslednje vidike:

- natančno spremljanje in polno izvrševanje veljavnih pravil na podlagi okvirne direktive,
- nizka stopnja ozaveščenosti o varnosti in zdravju pri delu ter dojemanja tveganj zaradi opravljanja dela s prekinitvami, jezikovnih ovir in pomanjkanja usposabljanja sezonskih delavcev, v primerjavi z delavci, ki so zaposleni na stabilnejših delovnih mestih,
- vključevanje sezonskih delavcev v mehanizme posvetovanja in sodelovanja, ki obravnavajo vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

Glede na to, da del sezonskih delavcev dela v mikro- in malih podjetjih, Komisija opozarja, da je bilo v strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020¹⁴ poudarjeno, da morajo države članice okrepiti zmogljivost mikro- in malih podjetij za vzpostavitev učinkovitih in uspešnih ukrepov za preprečevanje tveganj. Države članice so pozvane, da manjšim podjetjem zagotovijo praktične smernice, tudi s kontrolami, glede najučinkovitejših ukrepov, ki jih je treba sprejeti za obvladovanje zdravstvenih in varnostnih tveganj, zlasti tistih, ki so povezana s COVID-19, skupaj z informacijami o obstoječih spodbudah. Manjšim podjetjem v sektorjih, v katerih je tveganje za širjenje COVID-19 večje, bi lahko zagotovile tudi posebno podporo.

Države članice bi morale spodbujati ustrezne smernice Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (v nadaljnjem besedilu: agencija EU-OSHA)¹⁵, zlasti kar zadeva potrebne higienske ukrepe, in pri tem delodajalce opozoriti, da morajo zagotoviti ustrezne objekte, kjer je mogoče omejevanje fizičnih stikov, ter ustrezne objekte za pitje in prehranjevanje, pa tudi sanitarije in prhe.

Komisija države članice tudi poziva, naj okrepijo svoje sodelovanje in s tem izboljšajo delovne pogoje sezonskih delavcev, zlasti prek Svetovalnega odbora za varnost in zdravje pri delu ter Odbora višjih

¹³ Glej npr.: direktive 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, 89/654/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu, 2009/104/ES o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu, 89/656/EGS o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za osebno varovalno opremo, ki jo delavci uporabljajo na delovnem mestu, 90/269/EGS o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za ročno premeščanje bremen, kadar za delavce obstaja predvsem nevarnost poškodbe hrbta, 2000/54/ES o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkimi dejavniki pri delu, 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu.

¹⁴ COM(2014) 332 final.

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

inšpektorjev za delo (SLIC)¹⁶. Upoštevati bi bilo treba posebne izzive v zvezi z ranljivimi skupinami, kot so ženske, mladi in starejši delavci ter delavci s posebnimi zdravstvenimi težavami. Komisija spodbuja ta odbora, naj razpravljata o posebnih ukrepih za preprečevanje in obvladovanje zdravstvenih tveganj v sezonskim delavcem razumljivem jeziku ter usmerjenih izvršilnih ukrepih.

Komisija države članice poziva, naj okrepijo inšpekcijske preglede na terenu, ki so potrebni za zagotavljanje ustrezne uporabe standardov varnosti in zdravja pri delu za sezonske delavce.

Komisija tudi spodbuja delodajalce in delavske organizacije, naj preučijo in spodbujajo mehanizme za zagotovitev ustrezne obravnave posebnih potreb sezonskih delavcev, in jih bo pri njihovih prizadevanjih še naprej podpirala.

Komisija bo še naprej sodelovala z agencijo EU-OSHA pri zbiranju informacij in dobrih praks glede vidikov varnosti in zdravja pri delu, ki vplivajo na sezonske delavce, ter pri dajanju navedenih elementov na voljo ustreznim zainteresiranim stranem na nacionalni ravni in ravni Unije, tudi z namensko informacijsko kampanjo, namenjeno sezonskim delavcem.

Komisija spodbuja sinergije med širšim naborom politik ter politiko varnosti in zdravja pri delu v sektorjih agroživilske proizvodnje, ki v smislu varnosti in zdravja pri delu predstavljajo še posebej velik izziv, zlasti kar zadeva stopnje nesreč pri delu. Na primer nedavna strategija „od vil do vilic“¹⁷ obravnava potrebo po zagotavljanju pravičnih, zdravih in okolju prijaznih prehranskih sistemov. Bolj zdrava in varnejša delovna mesta so ključna, saj dodatno prispevajo k boljšemu varovanju javnega zdravja na splošno.

- Nastanitev in prevoz

Kriza zaradi COVID-19 je razkrila pogosto slabe nastanitvene razmere sezonskih delavcev in razmere v njihovem prevozu na delovno mesto. Direktiva o sezonskih delavcih vsebuje pravila o nastanitvi, ki jih morajo sezonski delavci iz tretjih držav spoštovati, da bi jim bil izdan vizum, delovno dovoljenje ali dovoljenje za prebivanje¹⁸, z revidirano direktivo o napotitvi delavcev pa so pravila države članice gostiteljice o nastanitvenih razmerah, če ta obstajajo, začela veljati za napotene sezonske delavce, vendar pa ne obstaja veljaven akt Unije, ki bi zagotavljal nastanitvene razmere za druge sezonske delavce. Komisija zato poziva države članice, naj sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev dostojnih delovnih in življenjskih razmer za sezonske delavce. Vsem sezonskim delavcem bi morala biti med bivanjem v državi članici gostiteljici na voljo nastanitev s primernim standardom v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso. Države članice bi morale zagotoviti, da delodajalci zagotovijo ali poskrbijo za nastanitev po ceni, ki ni pretirana v primerjavi z njeno kakovostjo in neto plačilom sezonskih delavcev.

Države članice bi morale poleg tega delodajalce spodbujati, da najemnine ne trgajo samodejno od plačila sezonskih delavcev. Kadar delodajalec zagotovi ali poskrbi za prevoz in prehrano, bi morali tudi ti stroški ostati na razumni ravni in se ne samodejno trgati od plačila sezonskega delavca.

¹⁶ SLIC sestavljajo predstavniki služb inšpekcij dela držav članic.

¹⁷ COM(2020) 381 final.

¹⁸ Člen 20 Direktive 2014/36/EU.

Nastanitev in načini prevoza sezonskih delavcev bi morali izpolnjevati zdravstvene in varnostne standarde, ki veljajo v zadevni državi članici, tudi kar zadeva omejevanje socialnih stikov ter ukrepe na področju varnosti in zdravja v okviru boja proti pandemiji COVID-19¹⁹.

Poleg tega Komisija spodbuja države članice, naj določijo posebne zahteve za agencije za začasno delo in zaposlovanje, namenjene čezmejnim in sezonskim delavcem v EU, da se zagotovi, da te agencije delavcem nudijo ustrezne informacije in spoštujejo minimalne standarde kakovosti, kar bo omogočilo ustrezno zaščito v čezmejnih primerih. Te zahteve bi se lahko določile v obliki kodeksov ravnanja ali celo zakonodaje, naslovljene na ta podjetja. Pomembno je, da te agencije delavce pred odhodom ne glede na trajanje pogodbe obvestijo o njihovih delovnih razmerah, pravicah socialnega varstva ter prevoznih in nastanitvenih razmerah ter o veljavnih ukrepih za zdravje in varnost pri delu in drugih relevantnih ureditvah v njihovem jeziku ali jeziku, ki ga razumejo.

IV. Vidiki socialne varnosti, povezani s sezonskimi delavci

Uredba (ES) št. 883/2004 določa zakonodajo na področju socialne varnosti, ki se uporablja za sezonske delavce. Po navedeni uredbi za delavce EU, ki uveljavljajo svojo pravico do prostega gibanja, velja sistem socialne varnosti samo ene države članice naenkrat. Namen je preprečiti dvojno kritje ali vrzeli v kritju takih delavcev. Delavci in njihov delodajalec nimajo možnosti izbire, v kateri državi članici so zavarovani²⁰: veljavna zakonodaja objektivno izhaja iz določb navedene uredbe ter temelji na osebnem in poklicnem položaju delavca. S temi pravili se zagotavlja stabilnost, saj se preprečijo stalne spremembe veljavne zakonodaje in omeji upravna obremenitev delavcev, samozaposlenih, delodajalcev in javnih organov²¹.

Zaradi vključenosti v sistem socialne varnosti pristojne države članice bi morali sezonski delavci imeti dostop do socialne zaščite na enaki ravni kot druge zavarovane osebe v navedeni državi članici. Ta vključenost je običajno sestavljena iz obveznosti, kot je plačilo socialnih prispevkov, ter prejemanja neposrednih pravic in ugodnosti, kot so zdravstveno varstvo, družinski prejemki in denarna nadomestila za brezposelnost. Poleg tega morajo sistemi socialne varnosti, v katerih je posameznik zavarovan vsaj eno leto, zagotavljati tudi prihodnje pokojnine, če so izpolnjeni nacionalni pogoji za upravičenost²².

Sezonski delavci, ki so zavarovani v državi članici, ki ni država članica, v kateri se opravlja dejavnost, morajo tako kot vsi delavci, ki uveljavljajo svojo pravico do prostega gibanja, imeti prenosni dokument A1²³. To potrjuje se nanaša na zakonodajo na področju socialne varnosti, ki velja za delavca, in potrjuje, da ta nima obveznosti plačevanja prispevkov v drugi državi članici.

¹⁹ Glej COVID-19: Smernice za postopno ponovno vzpostavitev prevoznih storitev in povezljivosti (UL C 169, 15.5.2020, str. 17).

²⁰ Zadeva van Delft in drugi (C-345/09, ECLI:EU:C:2010:610).

²¹ V skladu s členom 11(3)(a) Uredbe (ES) št. 883/2004 je veljavna zakonodaja na področju socialne varnosti praviloma zakonodaja države članice, v kateri oseba opravlja svojo dejavnost. Vendar pa člena 12 in 13 določata izjeme od tega splošnega pravila v posebnih primerih, kadar se zaradi narave poklica delavca zdi neupravičeno ali nemogoče uporabiti tako načelo. Med drugim to vključuje primere, ko delodajalec delavca napoti na opravljanje dejavnosti sezonske narave v svojem imenu ali ko sezonski delavci opravljajo dejavnost v dveh ali več državah članicah.

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

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

Tudi državljani tretjih držav, ki prebivajo zunaj Unije in so sprejeti na ozemlje države članice zaradi zaposlitve kot sezonski delavci, so upravičeni do enakega obravnavanja kot državljani države članice gostiteljice na področjih socialne varnosti, kot so opredeljena v členu 3 Uredbe (ES) št. 883/2004; vendar pa lahko obstajajo nekatere omejitve²⁴.

Komisija opozarja, da morajo delodajalci izpolniti vse obveznosti iz zakonodaje, ki se uporablja za njihove zaposlene, kot če bi se nahajali v pristojni državi članici²⁵. Vsako neizpolnjevanje te obveznosti bi bilo treba prijaviti ustreznim javnim organom države članice, v kateri je nastala kršitev, za izvedbo potrebne preiskave.

V. Obveščanje sezonskih delavcev

Nejasne ali pomanjkljive informacije o pravicah in obveznostih sezonskih delavcev in njihovih delodajalcev neposredno vplivajo na njihovo zaščito. Komisija zato poziva države članice, naj izvedejo obsežne informacijske kampanje za delodajalce in sezonske delavce v zvezi z veljavnimi standardi in pravicami sezonskih delavcev. Prav tako spodbuja sodelovanje med državami članicami na tem področju, pa tudi med organi in različnimi zainteresiranimi stranmi v isti državi članici.

Direktiva 91/533/EGS²⁶ določa bistvene informacije, ki jih morajo delavci, tudi sezonski delavci, od delodajalcev prejeti v pisni obliki v dveh mesecih od začetka delovnega razmerja. To zadeva zlasti opis dela, ki se opravlja, datum začetka in, če je določen, prenehanja delovnega razmerja, količino plačanega dopusta, višino in sestavo plačila, dolžino običajnega delovnega dne ali tedna in vse veljavne kolektivne pogodbe. Vendar lahko države članice iz teh minimalnih zahtev izvzamejo nekatere kategorije delavcev (če je na primer skupno trajanje zaposlitve največ en mesec). Komisija poziva države članice, naj od delodajalcev zahtevajo, da te informacije predložijo sezonskim delavcem v jeziku, ki ga slednji razumejo, ne glede na trajanje njihove zaposlitve.

Poleg tega sezonski delavci iz tretjih držav, za katere se uporablja direktiva o sezonskih delavcih, skupaj s svojim vizumom ali dovoljenjem prejmejo informacije v pisni obliki glede svojih pravic in obveznosti, vključno s pritožbenimi postopki²⁷.

²⁴ Zaradi začasne narave bivanja sezonskih delavcev bi morale imeti države članice možnost izvzeti družinske prejemke in denarna nadomestila za brezposelnost iz enakega obravnavanja takih sezonskih delavcev iz tretjih držav in lastnih državljanov, pa tudi davčne ugodnosti. V zvezi z državljani tretjih držav je treba opozoriti, da imajo v skladu z Uredbo (EU) št. 1231/2010 enake pravice kot sezonski delavci EU. Glej člen 23 Direktive 2014/36/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. februarja 2014 o pogojih za vstop in bivanje državljanov tretjih držav zaradi zaposlitve sezonskih delavcev (UL L 94, 28.3.2014, str. 375).

²⁵ Člen 21 Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 284, 30.10.2009, str. 1).

²⁶ Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (UL L 288, 18.10.1991, str. 32).

Od avgusta 2022 bo to direktivo nadomestila Direktiva (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105). Uvedla bo strožje zaščitne standarde (npr. krajše roke za zagotavljanje informacij) in ne bo omogočala izvzema delavcev s kratkimi pogodbami.

²⁷ Člen 11 Direktive 2014/36/EU.

Da bi zmanjšali tveganje za okužbe, bi morali delodajalci sezonskim delavcem zagotoviti tudi enostaven dostop v smislu oblike in jezika do informacij o poklicnih tveganjih in varnostnih zahtevah ter vseh navodilih in postopkih na področju zdravja in varnosti.

Komisija poziva države članice, naj zagotovijo, da se delodajalci sezonskih delavcev zavedajo svojih pravnih obveznosti, jih razumejo in izpolnjujejo.

Vse države članice so v skladu z Direktivo 2014/67/EU vzpostavile enotna nacionalna uradna spletna mesta o napotitvi delavcev, ki vsebujejo informacije o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev²⁸.

Tudi portal EURES²⁹ ponuja praktične, pravne in upravne informacije o življenjskih in delovnih razmerah v vseh državah članicah, ki so pomembne za sezonske delavce, portal o priseljevanju³⁰ pa ponuja dodatne informacije, ki so posebej pomembne za sezonske delavce iz tretjih držav. Komisija tesno sodeluje s svojimi kolegi v mreži EURES v državah članicah pri pripravi ukrepov, usmerjenih na sezonske delavce, in bo še naprej podpirala prizadevanja držav članic in ustreznih zainteresiranih strani, katerih cilje je zagotoviti, da sezonski delavci in delodajalci množično uporabljajo portal EURES.

VI. Nadaljnji ukrepi

Komisija bo s **študijo** zbrala podatke o sezonskem delu znotraj EU in opredelila glavne izzive, vključno v zvezi s pandemijo COVID-19, tudi glede podizvajalstva.

Komisija bo organizirala **posvetovanje o sezonskih delavcih z evropskimi socialnimi partnerji**. Poleg tega Komisija poziva države članice, naj spodbujajo nacionalne socialne partnerje k reševanju izzivov, s katerimi se soočajo sezonski delavci v državah članicah gostiteljicah.

Komisija bo nadalje razmislila o posebnih ukrepih, povezanih z zdravjem in varnostjo pri delu delavcev, tudi sezonskih delavcev, v okviru **prihodnjega strateškega okvira EU za varnost in zdravje pri delu**.

Komisija bo še naprej sodelovala z **Evropskim organom za delo** kot stalnim forumom za izmenjavo med nacionalnimi organi in z dejavnostmi obveščanja. Komisija Evropski organ za delo poziva, naj **koordinira kampanjo ozaveščanja** za sektorje, ki so bolj izpostavljeni sezonskemu delu, in tesno sodeluje s svojimi kolegi iz mreže EURES v državah članicah pri razvoju posebnih dejavnosti v zvezi z njimi. Evropski organ za delo poziva tudi, naj vzpostavi forum za sodelovanje in izmenjavo med nacionalnimi upravami ter pregleda in podpre izboljšanje informacij, ki jih nacionalna uradna spletna mesta ponujajo sezonskim delavcem.

Komisija bo še naprej podpirala države članice pri obravnavanju neprijavljenega dela v zvezi s sezonskim delom prek **evropske platforme za ukrepanje proti neprijavljenemu delu**, tudi v zvezi s pomenom spodbujanja boljšega poznavanja pravic in obveznosti med delavci in delodajalci.

Komisija bo spodbujala **agencijo EU-OSHA, naj v tesnem sodelovanju z Odborom višjih inšpektorjev za delo** izvede raziskavo o zelo tveganih poklicih, tudi tistih, ki so povezani s sezonskimi delavci.

²⁸ Glej „Nacionalna spletišča o napotitvi na delo“ na spletnem naslovu https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_sl.htm.

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

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

Komisija bo še naprej v tesnem sodelovanju z državami članicami v **Upravni komisiji za koordinacijo sistemov socialne varnosti** preučevala možnost oblikovanja ustreznih smernic v zvezi s sezonskimi delavci. Komisija bo razmislila tudi o izvedbi študije s primerjalno analizo v mreži pravnih strokovnjakov na področju prostega gibanja in koordinacije sistemov socialne varnosti MoveS³¹.

Komisija poziva države članice, naj preučijo okrepitev **sodelovanja med upravami**, tudi prek organov iz Direktive 2014/54/EU. Komisija je pripravljena podpreti takšno sodelovanje z organizacijo srečanj za izmenjavo dobrih praks in vzpostavitev stabilnejših mehanizmov.

Glede sezonskih delavcev iz tretjih držav Komisija trenutno **ocenjuje prenos Direktive 2014/36/EU v državah članicah**, da bi Parlamentu in Svetu predložila poročilo o izvajanju v letu 2021. To poročilo bo obravnavalo vse določbe navedene direktive, tudi glede enakega obravnavanja, delovnih pogojev, zdravja in varnosti ter zagotavljanja zanesljivih statističnih podatkov, in ocenilo, ali direktiva ustrezno varuje sezonske delavce iz tretjih držav.

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