

Dziennik Urzędowy C 235 I

Unii Europejskiej



Wydanie polskie

Informacje i zawiadomienia

Rocznik 63

17 lipca 2020

Spis treści

II *Komunikaty*

KOMUNIKATY INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH UNII EUROPEJSKIEJ

Komisja Europejska

2020/C 235 I/01

Komunikat Komisji — Wytyczne dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19 1

PL

II

(Komunikaty)

KOMUNIKATY INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
UNII EUROPEJSKIEJ

KOMISJA EUROPEJSKA

KOMUNIKAT KOMISJI

Wytyczne dotyczące pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19

(2020/C 235 I/01)

I. WPROWADZENIE

Niektóre sektory gospodarki europejskiej, w szczególności sektory rolno-spożywczy i turystyczny, są zależne od wsparcia pracowników sezonowych przyjeżdżających z innych państw członkowskich lub z państw trzecich na konkretne okresy roku. Bardzo często pracownicy tacy zachowują swoje główne miejsce pobytu w kraju pochodzenia i przenoszą się tymczasowo do państwa członkowskiego, aby podejmować działalność zależną od mijających pór roku.

Transgranicznym pracownikom sezonowym przysługuje szeroki zakres praw, które mogą różnić się w zależności od tego, czy są oni obywatelami Unii, czy państwa trzeciego. Biorąc jednak pod uwagę tymczasowy charakter ich pracy i szczególne okoliczności, w jakich ją wykonują, mogą oni być w większym stopniu narażeni na zagrożenia płynące z niepewnej formy zatrudnienia i niepewnych warunków życia. Pandemia COVID-19 sprawiła, że warunki te stały się bardziej widoczne, a w niektórych przypadkach uległy pogorszeniu. Ponadto pokazała ona, że w niektórych przypadkach problemy takie mogą prowadzić do dalszego rozprzestrzeniania się chorób zakaźnych i zwiększenia ryzyka powstawania skupisk COVID-19.

W związku z tym konieczne jest pilne podjęcie odpowiednich działań. Niniejsze wytyczne stanowią uzupełnienie Wytycznych dotyczących korzystania ze swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19 opublikowanych dnia 30 marca 2020 r. ⁽¹⁾ oraz odpowiedź na wezwanie Parlamentu Europejskiego zamieszczone w rezolucji z dnia 19 czerwca 2020 r. w sprawie ochrony pracowników transgranicznych i sezonowych ⁽²⁾. Niniejsze wytyczne dotyczą zarówno pracowników sezonowych z UE, jak i pracowników sezonowych z państw trzecich w UE, a przedstawione poniżej środki, o ile nie określono inaczej, odnoszą się do obu tych grup.

II. PRAWA PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH DO PRACY W PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM UE

W zależności od narodowości (tj. UE lub państwo trzecie) prawa pracowników sezonowych dotyczące dostępu do terytorium państwa członkowskiego lub do rynku pracy mogą się różnić. Ponadto pracownicy sezonowi mogą być zatrudnieni przez różnych pośredników.

Chociaż Komisja, wypełniając swoją rolę strażnika traktatów, monitoruje właściwe stosowanie przepisów Unii dotyczących pracowników sezonowych, odpowiedzialność za właściwe stosowanie przepisów w prawie krajowym wdrażającym dyrektywy UE spoczywa na organach krajowych. Zachęca się zatem państwa członkowskie do zwiększenia kontroli na miejscu pod tym względem, w tym przy wsparciu ze strony Europejskiego Urzędu ds. Pracy ⁽³⁾, i do pełnego egzekwowania wszystkich mających zastosowanie przepisów.

⁽¹⁾ C/2020/2051 (Dz.U. C 102 I z 30.3.2020, s. 12).

⁽²⁾ 2020/2664(RSP).

⁽³⁾ <https://www.ela.europa.eu/>

— **Równe traktowanie pracowników unijnych**

Zgodnie z zasadą swobody przepływu pracowników zawartą w art. 45 TFUE i zasadą równego traktowania i niedyskryminacji obywatele Unii mają prawo do poszukiwania zatrudnienia, w tym zatrudnienia sezonowego, w innym państwie członkowskim, otrzymywania takiej samej pomocy ze strony krajowych urzędów pracy i podejmowania zatrudnienia na takich samych warunkach jak obywatele przyjmującego państwa członkowskiego. Gdy są już zatrudnieni, podlegają przepisom i stosownym układowi zbiorowym przyjmującego państwa członkowskiego i należy ich traktować w taki sam sposób jak obywateli tego państwa pod względem warunków pracy, w tym wynagrodzenia, zwolnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Mają oni również prawo dostępu do takich samych przywilejów socjalnych i korzyści podatkowych jak obywatele danego państwa członkowskiego. W przypadku utraty zatrudnienia nie z własnej winy osoby takie utrzymują w przyjmującym państwie członkowskim status pracownika przez okres sześciu miesięcy, pod warunkiem że zarejestrują się w służbach zatrudnienia tego państwa ⁽⁴⁾.

Zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE ⁽⁵⁾ pracownicy unijni korzystający z prawa do swobodnego przemieszczania się mają prawo do: uzyskania pomocy ze strony krajowych organów przyjmującego państwa członkowskiego promujących równe traktowanie oraz wspierających pracowników unijnych i członków ich rodzin; zwrócenia się do sądu w przypadku dyskryminacji ze względu na narodowość; wsparcia ze strony związków zawodowych i innych podmiotów we wszelkich procedurach sądowych lub administracyjnych; oraz ochrony przed represjami.

— **Warunki przyjmowania pracowników sezonowych z państw trzecich**

Obywatele państw trzecich, którzy mają miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim niż to, w którym będą zatrudnieni jako pracownicy sezonowi, lub którzy mają miejsce zamieszkania w państwie trzecim, zazwyczaj muszą złożyć wniosek o wizę, zezwolenie na pracę lub dokument pobytowy, aby przebywać i pracować w takim państwie członkowskim.

Obywatele państw trzecich przybywający do UE z państw trzecich w celu podjęcia zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych są objęci zakresem dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych ⁽⁶⁾, w której określono warunki ich przyjmowania oraz ich prawa na terytorium UE. Od dnia 17 marca 2020 r. państwa członkowskie (z wyjątkiem Irlandii) i państwa stowarzyszone w ramach Schengen wprowadziły ograniczenie innych niż niezbędne podróży do UE. W zaleceniu Rady w sprawie tymczasowego ograniczenia innych niż niezbędne podróży do UE oraz ewentualnego zniesienia takiego ograniczenia przyjętym dnia 30 czerwca 2020 r. ⁽⁷⁾ określono, że należy zezwolić na niezbędne podróże w odniesieniu do szczególnych kategorii osób podróżujących w związku z koniecznością lub wykonujących niezbędną funkcję, o których mowa w załączniku II do tego zalecenia, które to kategorie obejmują pracowników sezonowych w rolnictwie. Zgodnie z tym zaleceniem państwa członkowskie mogą jednak wprowadzić dodatkowe środki bezpieczeństwa dla tych podróżnych, zwłaszcza gdy ich podróż rozpoczęła się w regionie wysokiego ryzyka.

— **Delegowani pracownicy sezonowi**

Pracowników sezonowych z UE zatrudnionych w jednym państwie członkowskim i wysłanych przez swojego pracodawcę do pracy w innym państwie członkowskim uznaje się za pracowników delegowanych w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁸⁾. Obywatele państw trzecich, którzy legalnie pracują i przebywają w państwie członkowskim, mogą być delegowani przez swojego pracodawcę do innego państwa członkowskiego, i w takiej sytuacji uznaje się ich za pracowników delegowanych ⁽⁹⁾.

Zgodnie ze zmienioną dyrektywą dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług ⁽¹⁰⁾ do tych pracowników mają zastosowanie podstawowe warunki zatrudnienia przyjmującego państwa członkowskiego wynikające z przepisów lub powszechnie obowiązujących układów zbiorowych.

Najistotniejsze warunki zatrudnienia delegowanych pracowników sezonowych dotyczą w szczególności płatności wynagrodzenia (w tym wszystkich obowiązkowych elementów składowych), warunków zakwaterowania pracowników, a także środków w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

⁽⁴⁾ Art. 7 ust. 3 lit. c) dyrektywy 2004/38.

⁽⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8).

⁽⁶⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375). Dyrektywa ta ma zastosowanie do wszystkich państw członkowskich z wyjątkiem Danii i Irlandii.

⁽⁷⁾ Zalecenie Rady (UE) 2020/912 z dnia 30 czerwca 2020 r. w sprawie tymczasowego ograniczenia innych niż niezbędne podróży do UE oraz ewentualnego zniesienia takiego ograniczenia (Dz.U. L 2081 z 1.7.2020, s. 1).

⁽⁸⁾ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

⁽⁹⁾ Nie dotyczy to obywateli państw trzecich, którzy przebywają i pracują poza UE dla pracodawcy, którego siedziba znajduje się w państwie nienależącym do Unii Europejskiej. W takim przypadku zastosowanie mają warunki przyjmowania pracowników sezonowych z państw trzecich, jak wyjaśniono powyżej.

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16). Należy zauważyć, że obowiązuje ona od dnia 30 lipca 2020 r.

Pracowników sezonowych zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w jednym państwie członkowskim i wynajętych przedsiębiorstwu użytkownikowi w innym (przyjmującym) państwie członkowskim również uznaje się za pracowników delegowanych. Bez uszczerbku dla podstawowych warunków zatrudnienia w przyjmujących państwach członkowskich mających zastosowanie do takich pracowników zatrudnionych w charakterze pracowników delegowanych, agencja musi zagwarantować takie same podstawowe warunki zatrudnienia ⁽¹¹⁾, jakie miałyby zastosowanie, gdyby pracownik taki był zatrudniony bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo użytkownika.

W zastosowaniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE ⁽¹²⁾ państwa członkowskie powinny również zapewnić, aby istniały skuteczne mechanizmy, za pomocą których delegowani pracownicy sezonowi mogliby składać skargi przeciwko swoim pracodawcom bezpośrednio w państwie członkowskim, w którym przebywają, lub do którego zostali delegowani, oraz aby związki zawodowe lub inne osoby trzecie mogły brać udział w procedurach sądowych lub administracyjnych w imieniu pracowników delegowanych lub wspierać ich w ramach tych procedur. Zgodnie z tą dyrektywą państwa członkowskie powinny przyjąć środki służące zapewnieniu skutecznej ochrony praw pracowniczych w łańcuchach podwykonawstwa.

— Praca nierejestrowana

Wzywa się państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych kroków służących przeciwdziałaniu pracy nierejestrowanej pracowników sezonowych oraz do wykorzystywania na szeroką skalę europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Działania w ramach platformy, takie jak trójstronne partnerstwa i współpraca transgraniczna, lepsza analiza ryzyka i eksploracja danych do celów skuteczniejszych inspekcji, w połączeniu ze środkami zapobiegawczymi, takimi jak tworzenie wykazów przedsiębiorstw działających zgodnie z przepisami, mogą skutecznie przyczynić się do zwalczania pracy nierejestrowanej pracowników sezonowych.

III. WARUNKI PRACY I ŻYCIA PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH

Kryzys związany z COVID-19 rzucił światło na często złe warunki pracy i życia pracowników sezonowych, jak również na ich warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podczas kryzysu zgłoszono szereg przypadków dotyczących naruszania praw pracowników sezonowych; przyczyniły się one do pogłębienia bieżących problemów, z którymi borykają się pracownicy sezonowi i które wymagają rozwiązania.

— Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Pracownikom sezonowym przysługują takie same prawa i taka sama ochrona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak innym pracownikom w danym państwie członkowskim. W dyrektywie 89/391/EWG („dyrektywa ramowa”) określono szereg obowiązków dla pracodawców, w tym ocenę zagrożenia podczas pracy związanego z bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników oraz – w zakresie ich obowiązków – przyjęcie środków niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

Dyrektywę ramową uzupełniono ponad dwudziestoma dyrektywami, w których skoncentrowano się na konkretnych aspektach bezpieczeństwa i zdrowia w pracy ⁽¹³⁾, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników sezonowych, niezależnie od ich narodowości, sektora, działalności czy zawodu.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zwiększania świadomości na temat wymogów BHP dotyczących pracowników sezonowych i do zapewnienia pracodawcom praktycznych informacji na temat sposobu wdrażania odpowiednich wymogów prawnych dotyczących pracowników sezonowych we wszystkich sektorach. Pracodawcy powinni przeprowadzić odpowiednią ocenę wszystkich możliwych zagrożeń podczas pracy i ustanowić wynikające z tej oceny środki zapobiegawcze i ochronne, w tym zapewnić odpowiednie środki ochronne i dostosować środki do zmieniających się okoliczności.

Komisja zachęca państwa członkowskie do zajęcia się w szczególności następującymi kwestiami:

— ścisłym monitorowaniem i pełnym wdrożeniem mających zastosowanie przepisów dyrektywy ramowej,

⁽¹¹⁾ Zgodnie z art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

⁽¹²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

⁽¹³⁾ Zob. m.in.: dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, 89/654/EWG dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, 2009/104/WE dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy, 89/656/EWG w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego, 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa pracowników, 2000/54/WE w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy, 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych.

- niską świadomością w zakresie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz postrzegania zagrożeń w związku z pracą wykonywaną w ramach przerywanego systemu pracy, barierami językowymi i brakiem szkolenia pracowników sezonowych w porównaniu z pracownikami o bardziej stabilnym zatrudnieniu,
- włączeniem pracowników sezonowych w ramach mechanizmów konsultacji i uczestnictwa, które dotyczą kwestii związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy.

Biorąc pod uwagę, że pewien odsetek pracowników sezonowych pracuje w mikroprzedsiębiorstwach i małych przedsiębiorstwach, Komisja przypomina, iż w strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2014–2020 ⁽¹⁴⁾ podkreślono konieczność zwiększenia przez państwa członkowskie zdolności mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw do wprowadzania skutecznych i wydajnych środków w zakresie zapobiegania zagrożeniom. Zachęca się państwa członkowskie do dostarczania mniejszym przedsiębiorstwom praktycznych wytycznych – również za pośrednictwem kontroli – dotyczących najskuteczniejszych środków, jakie można podjąć, by ograniczyć zagrożenia w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, szczególnie zagrożenia związane z COVID-19, wraz z informacjami na temat zastosowanych zachęt. Mogą one również zapewnić szczególne wsparcie na rzecz mniejszych przedsiębiorstw w sektorach, w których istnieje wyższe ryzyko rozprzestrzeniania się COVID-19.

Państwa członkowskie powinny promować stosowne wytyczne EU-OSHA ⁽¹⁵⁾, w szczególności jeżeli chodzi o odpowiednie środki w zakresie higieny, przypominając pracodawcom o konieczności zapewnienia odpowiednich pomieszczeń, w których możliwe jest utrzymanie dystansu fizycznego, i stosownych pomieszczeń do jedzenia i picia, a także toalet i pryszniców.

Komisja wzywa również państwa członkowskie do zintensyfikowania współpracy w celu poprawy warunków pracy pracowników sezonowych, w szczególności za pośrednictwem Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy i Komitetu Starszych Inspektorów Pracy ⁽¹⁶⁾. Należy uwzględnić charakterystyczne wyzwania związane z grupami szczególnie wrażliwymi, takimi jak kobiety, młodzi pracownicy i pracownicy w starszym wieku oraz pracownicy dotknięci szczególnymi schorzeniami. Komisja zachęca te komitety do omawiania specjalnych interwencji mających na celu zapobieganie zagrożeniom związanym ze zdrowiem i zarządzanie nimi, przy użyciu języka zrozumiałego dla pracowników sezonowych, a także podejmowania ukierunkowanych działań służących egzekwowaniu przepisów.

Komisja zwraca się do państw członkowskich o intensyfikację inspekcji na miejscu, które są konieczne do zapewnienia właściwego stosowania norm BHP w odniesieniu do pracowników sezonowych.

Komisja zachęca również pracodawców i organizacje pracowników do badania i promowania mechanizmów służących zapewnianiu odpowiedniego zaspokajania szczególnych potrzeb pracowników sezonowych i będzie ona nadal wspierać ich starania w tym względzie.

Komisja będzie w dalszym ciągu współpracowała z EU-OSHA w celu gromadzenia informacji i dobrych praktyk w kwestiach BHP mających wpływ na pracowników sezonowych oraz w celu udostępniania takich informacji i dobrych praktyk odpowiednim zainteresowanym stronom na szczeblu krajowym i unijnym, w tym za pomocą dedykowanych kampanii informacyjnych ukierunkowanych na pracowników sezonowych.

Komisja zachęca do tworzenia synergii między szerszym zakresem strategii a polityką w zakresie BHP w sektorach produkcji rolno-spożywczej, które są szczególnie wymagające pod względem BHP, szczególnie jeżeli chodzi o wskaźniki wypadków w miejscu pracy. Na przykład w niedawnej strategii „od pola do stołu” ⁽¹⁷⁾ zajęto się potrzebą zapewnienia sprawiedliwego, zdrowego i przyjaznego środowiska systemu żywnościowego. Zdrowsze i bezpieczniejsze miejsca pracy mają kluczowe znaczenie i przyczyniają się tym samym do ogólnie wyższego poziomu ochrony zdrowia publicznego.

— Zakwaterowanie i transport

Kryzys związany z COVID-19 uwydatnił często złe warunki zakwaterowania pracowników sezonowych i warunki, w jakich odbywa się transport tych pracowników do ich miejsca pracy. Chociaż dyrektywa w sprawie pracowników sezonowych zawiera przepisy dotyczące zakwaterowania, do których muszą się stosować pracownicy sezonowi z państw trzecich, aby otrzymać wizę, zezwolenie na pracę lub dokument pobytowy ⁽¹⁸⁾, a zgodnie ze zmienioną dyrektywą o delegowaniu pracowników przepisy dotyczące warunków zakwaterowania obowiązujące w państwie przyjmującym, jeżeli istnieją, mają zastosowanie do delegowanych pracowników sezonowych, nie ma żadnego obowiązującego aktu Unii, który gwarantowałby warunki zakwaterowania dla innych pracowników sezonowych. Komisja wzywa zatem państwa członkowskie do zastosowania wszelkich koniecznych środków w celu zapewnienia pracownikom sezonowym godnych warunków pracy i życia. Wszyscy pracownicy sezonowi powinni korzystać w trakcie swojego pobytu w przyjmującym państwie członkowskim z zakwaterowania, które odpowiada stosownym normom zgodnym z krajowym prawem i krajową praktyką. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby pracodawcy gwarantowali zakwaterowanie takich pracowników w cenie, która nie może być zbyt wygórowana w stosunku do standardu zakwaterowania i wynagrodzenia netto pracowników sezonowych, lub zorganizowali im takie zakwaterowanie.

⁽¹⁴⁾ COM(2014) 332 final.

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

⁽¹⁶⁾ Komitet Starszych Inspektorów Pracy składa się z przedstawicieli służb inspekcji pracy państw członkowskich.

⁽¹⁷⁾ COM(220) 381 final.

⁽¹⁸⁾ Art. 20 dyrektywy 2014/36/UE.

Państwa członkowskie powinny ponadto zachęcać pracodawców, aby nie potrącali automatycznie czynszu z wynagrodzenia przysługującego pracownikowi sezonowemu. Jeżeli pracodawca zapewnia lub organizuje transport i catering, ich koszt powinien być również rozsądny i nie należy go automatycznie potrącać z wynagrodzenia przysługującego pracownikowi sezonowemu.

Zakwaterowanie i środki transportu dla pracowników sezonowych powinny spełniać normy zdrowia i bezpieczeństwa obowiązujące w danym państwie członkowskim, w tym dotyczące ograniczenia kontaktów personalnych, i środki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa mające zastosowanie w kontekście walki z pandemią COVID-19 ⁽¹⁹⁾.

Ponadto Komisja zachęca państwa członkowskie do ustanowienia szczególnych wymogów dotyczących agencji pracy tymczasowej i agencji zatrudnienia ukierunkowanych na pracowników transgranicznych i sezonowych w UE celem zapewnienia, aby pracownicy uzyskiwali od takich agencji odpowiednie informacje i aby agencje te przestrzegały minimalnych norm jakości umożliwiających zagwarantowanie odpowiedniego poziomu ochrony w sytuacjach transgranicznych. Wymogi takie można by było ustanowić w formie kodeksu postępowania lub nawet przepisów ukierunkowanych na te przedsiębiorstwa. Istotne jest, aby agencje te informowały pracowników przed wyjazdem, niezależnie od czasu obowiązywania ich umowy, o warunkach pracy, prawach w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz podróży i zakwaterowaniu, a także o mających zastosowanie środkach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych istotnych ustaleniach w ich własnym języku lub w języku dla nich zrozumiałym.

IV. KWESTIE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W ODNIESIENIU DO PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH

W rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 określono przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego, które mają zastosowanie do pracowników sezonowych. Zgodnie z nimi pracownicy unijni korzystający ze swojego prawa do swobodnego przemieszczania się podlegają w danym momencie systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego. Ma to na celu uniknięcie sytuacji, w których pracownicy tacy podlegają dwóm systemom lub nie podlegają żadnemu systemowi. Pracownicy i ich pracodawcy nie mają możliwości wyboru państwa członkowskiego, w którym mają podlegać ubezpieczeniu ⁽²⁰⁾: mające zastosowanie ustawodawstwo wynika w sposób obiektywny z przepisów rozporządzenia w oparciu o osobistą i zawodową sytuację pracownika. Przepisy te zapewniają stabilność dzięki uniknięciu ciągłych zmian w mającym zastosowanie ustawodawstwie i ograniczają obciążenie administracyjne pracowników, osób samozatrudnionych, pracodawców i organów publicznych ⁽²¹⁾.

W rezultacie powiązania z systemem zabezpieczenia społecznego właściwego państwa członkowskiego pracownicy sezonowi powinni mieć dostęp do ochrony społecznej na tym samym poziomie co inne ubezpieczone osoby w tym państwie członkowskim. Powiązanie takie zazwyczaj polega na obustronnych zobowiązaniach, takich jak płatność składek na ubezpieczenie społeczne i uzyskanie bezpośrednich praw i korzyści, takich jak opieka zdrowotna, świadczenie rodzinne i świadczenie dla bezrobotnych. Ponadto w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, do którego dana osoba przynależy co najmniej rok, zapewnia się również przyszłą emeryturę, gdy spełnione są obowiązujące w danym kraju warunki, które do niej uprawniają ⁽²²⁾.

Jeżeli chodzi o wszystkich pracowników korzystających ze swojego prawa do swobodnego przemieszczania się, pracownicy sezonowi, którzy podlegają ubezpieczeniu w państwie członkowskim różnym od tego, w którym wykonują swoją pracę, muszą posiadać dokument przenośny A1 ⁽²³⁾. Poświadczenie to dotyczy prawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego, które ma zastosowanie do pracownika i zaświadcza, że nie ma on obowiązku opłacania składek w innym państwie członkowskim.

Obywatele państw trzecich, których miejsce zamieszkania znajduje się poza Unią i którzy są przyjmowani na terytorium państwa członkowskiego w celu podjęcia zatrudnienia jako pracownicy sezonowi, mają również prawo do traktowania na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w odniesieniu do działań zabezpieczenia społecznego określonych w art. 3 rozporządzenia (WE) nr 883/2004; mogą tu jednak mieć zastosowanie pewne ograniczenia ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁹⁾ Zob. wytyczne dotyczące stopniowego przywracania usług transportowych i połączeń – COVID-19 (Dz.U. C 169 z 15.5.2020, s. 17).

⁽²⁰⁾ Sprawa C-345/09, van Delft i inni, ECLI:EU:C:2010:610.

⁽²¹⁾ Zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 kryterium określającym mające zastosowanie przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego jest co do zasady kryterium państwa członkowskiego, w którym dana osoba wykonuje pracę. W art. 12 i 13 wskazano jednak wyjątki od tej ogólnej zasady, gdy w szczególnych przypadkach, z racji charakteru zawodu pracownika, zastosowanie jej jest nieuzasadnione lub niemożliwe. Przypadki takie obejmują sytuacje, gdy pracodawca wysyła pracownika, aby wykonywał w jego imieniu działalność o charakterze sezonowym, lub gdy pracownicy sezonowi wykonują pracę w co najmniej dwóch państwach członkowskich.

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

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

⁽²⁴⁾ Z uwagi na tymczasowy charakter pobytu pracowników sezonowych państwa członkowskie powinny mieć możliwość wyłączenia świadczenia rodzinnego i świadczenia dla bezrobotnych z zakresu równego traktowania między takimi pracownikami sezonowymi spoza UE a ich własnymi obywatelami, jak również korzyści podatkowych. W odniesieniu do obywateli państw trzecich należy przypomnieć, że zgodnie z rozporządzeniem (UE) nr 1231/2010 przysługują im te same prawa, co pracownikom sezonowym z UE. Zob. art. 23 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375).

Komisja przypomina, że pracodawcy są zobowiązani do wypełnienia wszystkich obowiązków określonych w ustawodawstwie mającym zastosowanie do ich pracowników, tak jakby siedziba takich pracodawców znajdowała się we właściwym państwie członkowskim ⁽²⁵⁾. Każdy przypadek niewypełniania takiego obowiązku należy zgłaszać do odpowiednich organów publicznych państwa członkowskiego, w którym ma miejsce naruszenie, aby możliwe było przeprowadzenie koniecznej kontroli.

V. INFORMACJE DLA PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH

Niejasne informacje dotyczące praw i obowiązków pracowników sezonowych i ich pracodawców lub brak informacji na ten temat mają bezpośrednie konsekwencje w odniesieniu do ich ochrony. Komisja wzywa zatem państwa członkowskie do zaangażowania się w szeroko zakrojone kampanie informacyjne skierowane do pracodawców i pracowników sezonowych dotyczące mających zastosowanie norm i praw pracowników sezonowych. Zachęca również do podejmowania współpracy w tym względzie między państwami członkowskimi, jak również między władzami i różnymi zainteresowanymi stronami w tym samym państwie członkowskim.

W dyrektywie 91/533 ⁽²⁶⁾ określono podstawowe informacje, jakie pracownicy, w tym pracownicy sezonowi, muszą otrzymać na piśmie od swoich pracodawców w ciągu dwóch miesięcy od momentu rozpoczęcia stosunku pracy. Dotyczy to przede wszystkim opisu wykonywanej pracy, daty rozpoczęcia i, jeżeli jest ustalona, zakończenia stosunku pracy, długości płatnego urlopu, poziomu i elementów składowych wynagrodzenia, długości normalnego dnia lub tygodnia pracy i wszelkich mających zastosowanie układów zbiorowych. Państwa członkowskie mogą jednak wyłączyć niektóre kategorie pracowników z zakresu tych minimalnych wymogów (np. gdy całkowity czas trwania zatrudnienia nie przekracza jednego miesiąca). Komisja zachęca państwa członkowskie, aby wymagały od pracodawców dostarczania tych informacji pracownikom sezonowym w języku, który jest dla nich zrozumiały, niezależnie od czasu trwania ich zatrudnienia.

Ponadto pracownicy sezonowi z państw trzecich objęci zakresem dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych otrzymują wraz ze swoją wizą lub swoim zezwoleniem informacje na piśmie o przysługujących im prawach i obowiązkach, w tym o procedurach wnoszenia skarg ⁽²⁷⁾.

W celu ograniczenia ryzyka zakażenia pracodawcy powinni również zapewnić pracownikom sezonowym łatwy dostęp – pod względem formy i języka – do informacji dotyczących zagrożeń zawodowych i wymogów w zakresie bezpieczeństwa oraz do wszelkich instrukcji i procedur w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, aby pracodawcy zatrudniający pracowników sezonowych znali, rozumieli i wypełniali swoje zobowiązania prawne.

Zgodnie z przepisami dyrektywy 2014/67/UE wszystkie państwa członkowskie uruchomiły jedną oficjalną krajową stronę internetową dotyczącą delegowania pracowników, która zawiera informacje na temat praw pracowników i obowiązków pracodawców ⁽²⁸⁾.

Ponadto na portalu EURES ⁽²⁹⁾ znajdują się informacje praktyczne, prawne i administracyjne dotyczące warunków życia i pracy we wszystkich państwach członkowskich istotne dla pracowników sezonowych, natomiast na portalu imigracyjnym ⁽³⁰⁾ znajdują się dodatkowe informacje szczególnie istotne dla pracowników sezonowych z państw trzecich. Komisja ściśle współpracuje ze swoimi partnerami w ramach EURES w państwach członkowskich, aby rozwijać działania skierowane do pracowników sezonowych, i będzie w dalszym ciągu wspierać starania państw członkowskich i stosownych zainteresowanych stron mające na celu zapewnienie, aby pracownicy sezonowi i pracodawcy na szeroką skalę wykorzystywali portal EURES.

⁽²⁵⁾ Art. 21 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

⁽²⁶⁾ Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy (Dz.U. L 288 z 18.10.1991, s. 32).

Od sierpnia 2022 r. dyrektywę tę zastąpi dyrektywa (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105). Wprowadza się w niej standardy w większym stopniu chroniące pracowników (np. krótsze terminy na dostarczenie informacji) i nie zezwala na wyłączenie pracowników zatrudnionych w oparciu o krótkie umowy.

⁽²⁷⁾ Art. 11 dyrektywy 2014/36/UE.

⁽²⁸⁾ Zob. „Krajowe strony internetowe dotyczące delegowania pracowników” https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pl.htm.

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

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

VI. DALSZE DZIAŁANIA

Komisja przeprowadzi **badanie** w celu zgromadzenia danych na temat pracy sezonowej wewnątrz UE, w którym określi się główne wyzwania, w tym podczas pandemii COVID-19, obejmujące m.in. wyzwania związane z podwykonawstwem.

Komisja zorganizuje **wysłuchanie europejskich partnerów społecznych** na temat pracowników sezonowych. Ponadto Komisja zachęca państwa członkowskie do wspierania krajowych partnerów społecznych w rozwiązywaniu problemów napotykanym przez pracowników sezonowych w przyjmujących państwach członkowskich.

Komisja przeprowadzi analizę konkretnych działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników, w tym pracowników sezonowych, w kontekście **najbliższych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy**.

Komisja będzie również w dalszym ciągu współpracować z **Europejskim Urzędem ds. Pracy** jako stałym forum wymiany informacji między organami krajowymi i poprzez działania informacyjne. Komisja zachęca Europejski Urząd ds. Pracy **do koordynowania kampanii podnoszącej świadomość** ukierunkowanej na sektory w większym stopniu korzystające z pracy sezonowej oraz do ścisłej współpracy z partnerami w ramach EURES w państwach członkowskich, aby rozwijać szczególne działania w związku z tymi sektorami. Zachęca ona Europejski Urząd ds. Pracy do ustanowienia forum współpracy i wymiany między krajowymi administracjami oraz do przeglądu i wspierania poprawy w zakresie przekazywania pracownikom sezonowym informacji za pośrednictwem krajowych oficjalnych stron internetowych.

Komisja będzie w dalszym ciągu wspierać państwa członkowskie w radzeniu sobie z problemem pracy nierejestrowanej w związku z pracą sezonową za pomocą **europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej**, w tym w zakresie znaczenia zwiększania świadomości na temat praw i obowiązków wśród pracowników i pracodawców.

Komisja będzie zachęcać **EU-OSHA do ścisłej współpracy z Komitetem Starszych Inspektorów Pracy** w celu przeprowadzenia badania ankietowego dotyczącego zawodów wysokiego ryzyka, w tym zawodów związanych z pracownikami sezonowymi.

Komisja będzie w dalszym ciągu prowadziła ścisłą współpracę z państwami członkowskimi w ramach **Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego**, aby zbadać możliwość opracowania odpowiednich wytycznych związanych z pracownikami sezonowymi. Komisja rozważy również rozpoczęcie analizy porównawczej przeprowadzanej przez sieć ekspertów prawnych w dziedzinie mobilności wewnątrzunijnej (FreSsco).⁽³¹⁾

Komisja zachęca państwa członkowskie, by dążyły do intensywniejszej **współpracy między administracjami**, w tym za pośrednictwem organów, o których mowa w dyrektywie 2014/54/UE. Komisja jest gotowa wspierać taką współpracę poprzez organizację spotkań mających na celu wymianę dobrych praktyk i ustanowienie bardziej stabilnych mechanizmów.

Jeżeli chodzi konkretnie o pracowników sezonowych z państw trzecich, Komisja prowadzi obecnie **ocenę transpozycji dyrektywy 2014/36/UE przez państwa członkowskie**, aby w 2021 r. przedłożyć Parlamentowi i Radzie sprawozdanie z wykonania. W sprawozdaniu tym przeanalizuje wszystkie przepisy dyrektywy, w tym dotyczące równego traktowania, warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz dostarczania rzetelnych statystyk, a także oceni, czy dyrektywa zapewnia odpowiednią ochronę pracowników sezonowych z państw trzecich.

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

ISSN 1977-1002 (wydanie elektroniczne)
ISSN 1725-5228 (wydanie papierowe)



Urząd Publikacji Unii Europejskiej
2985 Luksemburg
LUKSEMBURG

PL