

II

(Meddelelser)

MEDDELELSER FRA DEN EUROPÆISKE UNIONS INSTITUTIONER, ORGANER,
KONTORER OG AGENTURER

EUROPA-KOMMISSIONEN

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Retningslinjer for sæsonarbejdere i EU i forbindelse med covid-19-udbruddet

(2020/C 235 I/01)

I. INDLEDNING

Visse sektorer i EU's økonomi, navnlig landbrugsfødevarer- og turismesektoren, afhænger i bestemte perioder af året af støtte fra sæsonarbejdere, der kommer fra andre medlemsstater eller fra tredjelande. Meget ofte bevarer sådanne arbejdstagere deres hovedbopæl i deres hjemland og flytter midlertidigt til en medlemsstat for at udføre en sæsonbestemt aktivitet.

Sæsonarbejdere, som krydser grænserne, har omfattende rettigheder, der kan variere afhængigt af, om de er EU-borgere eller statsborgere i tredjelande. I betragtning af deres arbejdes midlertidige karakter og de særlige omstændigheder, de arbejder under, kan de imidlertid være mere sårbare over for usikre arbejds- og levevilkår. Covid-19-pandemien gjorde disse vilkår mere synlige, og i nogle tilfælde blev de forværret. Desuden blev det tydeliggjort, at sådanne problemer i nogle tilfælde kan føre til yderligere spredning af smitsomme sygdomme og øge risikoen for covid-19-klynger.

Der er derfor behov for passende tiltag hurtigst muligt. Disse retningslinjer supplerer *retningslinjerne for udøvelse af arbejdskraftens frie bevægelighed under covid-19-udbruddet*, der blev offentliggjort den 30. marts 2020 ⁽¹⁾, og er en reaktion på Europa-Parlamentets opfordring i dets beslutning af 19. juni 2020 om beskyttelse af grænsearbejdere og sæsonarbejdere ⁽²⁾. Disse retningslinjer omhandler både sæsonarbejdere fra EU-lande og sæsonarbejdere fra tredjelande, der befinder sig i EU, og de nedenfor nævnte foranstaltninger henviser, medmindre andet er angivet, til begge grupper.

II. SÆSONARBEJDERES RET TIL AT ARBEJDE I EN EU-MEDLEMSSTAT

Afhængigt af deres nationalitet (dvs. fra et EU- eller et ikke-EU-land) kan sæsonarbejderen have ret til adgang til medlemsstatens område eller til arbejdsmarkedet variere. Derudover kan sæsonarbejdere blive ansat gennem forskellige formidlere.

I sin rolle som traktaternes vogter holder Kommissionen øje med, at Unionens regler vedrørende sæsonarbejdere anvendes korrekt, men det er de nationale myndigheders ansvar, at de regler i den nationale lovgivning, der gennemfører EU-direktiver, anvendes korrekt. Medlemsstaterne opfordres derfor til at styrke inspektioner i denne henseende, herunder med støtte fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed ⁽³⁾ (ELA), og håndhæve alle gældende regler fuldt ud.

⁽¹⁾ C/2020/2051 (EUT C 102 I af 30.3.2020, s. 12).

⁽²⁾ 2020/2664 (RSP).

⁽³⁾ <https://www.ela.europa.eu/>.

— Ligebehandling af EU-arbejdstagere

I overensstemmelse med arbejdskraftens frie bevægelighed i artikel 45 i TEUF og princippet om ligebehandling og ikke-forskelsbehandling har EU-borgere ret til at søge beskæftigelse, herunder sæsonarbejde, i en anden medlemsstat, til at modtage samme bistand fra de nationale arbejdsformidlingskontorer og til at tage beskæftigelse på samme vilkår som værtsmedlemsstatens egne statsborgere. Når de er i beskæftigelse, er de underlagt værtsmedlemsstatens love og relevante kollektive overenskomster og skal behandles på samme måde som landets egne statsborgere med hensyn til arbejdsvilkår, herunder aflønning, afskedigelse og sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. De har også ret til at få adgang til de samme sociale og skattemæssige fordele som værtslandets egne statsborgere. Hvis de bliver ufrivilligt arbejdsløse, bevarer de deres status som arbejdstagere i værtsmedlemsstaten i seks måneder, hvis de tilmelder sig dens arbejdsformidling ⁽⁴⁾.

I overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU ⁽⁵⁾ har EU-arbejdstagere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, ret til at blive bistået af værtsmedlemsstatens nationale organer til fremme af ligebehandling og til støtte af EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer til at anlægge sag i tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet til at blive støttet af fagforeninger og andre enheder i enhver retslig og/eller administrativ procedure og til beskyttelse mod repressalier.

— Indrejsebetingelser for sæsonarbejdere fra tredjelande

Tredjelandstatsborgere, der har bopæl i en anden medlemsstat end den, hvor de vil være beskæftiget som sæsonarbejdere, eller som har bopæl i et tredjeland, skal normalt ansøge om visum, arbejdstilladelse eller opholdstilladelse for at opholde sig og arbejde i den pågældende medlemsstat.

Tredjelandstatsborgere, der ankommer til EU fra tredjelande med henblik på beskæftigelse som sæsonarbejdere, er omfattet af direktivet om sæsonarbejdere ⁽⁶⁾, som fastsætter deres betingelser for indrejse og deres rettigheder, efter at de er rejst ind i EU. Siden den 17. marts 2020 har restriktioner for ikke-væsentlige rejser til EU gennemført af EU's medlemsstater (med undtagelse af Irland) og associerede Schengenlande været gældende. Det fastsættes i Rådets henstilling om de midlertidige restriktioner for ikke-væsentlige rejser til EU og eventuel ophævelse af disse restriktioner, der blev vedtaget den 30. juni 2020 ⁽⁷⁾, at væsentlige rejser bør tillades for de særlige kategorier af rejsende med en væsentlig funktion eller et væsentligt behov som omhandlet i bilag II til nævnte henstilling, som omfatter sæsonarbejdere inden for landbruget. I henhold til nævnte henstilling kan medlemsstaterne imidlertid indføre yderligere sikkerhedsforanstaltninger for disse rejsende, navnlig hvis deres rejse udgår fra en højrisikoregion.

— Udstationerede sæsonarbejdere

Sæsonarbejdere fra EU, der er beskæftiget i én medlemsstat og udsendt af deres arbejdsgiver for at arbejde i en anden medlemsstat, betragtes som udstationerede arbejdstagere i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF ⁽⁸⁾. Tredjelandstatsborgere, der lovligt arbejder og bor i en medlemsstat, kan af deres arbejdsgiver udstationeres i en anden medlemsstat, og i en sådan situation betragtes de som udstationerede arbejdstagere ⁽⁹⁾.

I henhold til det reviderede direktiv om udstationering af arbejdstagere ⁽¹⁰⁾ gælder de centrale arbejds- og ansættelsesvilkår i værtsmedlemsstaten, der følger af love eller alment gældende kollektive overenskomster, for dem.

De mest relevante arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede sæsonarbejdere er navnlig betaling af løn (herunder alle obligatoriske elementer), arbejdstagernes indkvarteringsforhold samt sundheds-, sikkerheds- og hygiejneforanstaltninger på arbejdspladsen.

⁽⁴⁾ Artikel 7, stk. 3, litra c), i direktiv 2004/38/EF.

⁽⁵⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU af 16. april 2014 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed (EUT L 128 af 30.4.2014, s. 8).

⁽⁶⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375). Direktivet finder anvendelse i alle medlemsstater undtagen Danmark og Irland.

⁽⁷⁾ Rådets henstilling (EU) 2020/912 af 30. juni 2020 om de midlertidige restriktioner for ikke-væsentlige rejser til EU og eventuel ophævelse af disse restriktioner (EUT L 208 I af 1.7.2020, s. 1).

⁽⁸⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1).

⁽⁹⁾ Dette er ikke tilfældet for tredjelandstatsborgere, der bor og arbejder uden for EU for en arbejdsgiver, der er etableret i et tredjeland. I sidstnævnte tilfælde gælder betingelserne for indrejse for sæsonarbejdere fra tredjelande som forklaret ovenfor.

⁽¹⁰⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EUT L 173 af 9.7.2018, s. 16). Bemærk venligst, at det finder anvendelse fra den 30. juli 2020.

Sæsonarbejdere, der er ansat gennem vikarbureauer i én medlemsstat og udlejes til en brugervirksomhed i en anden (værts) medlemsstat, betragtes også som udstationerede arbejdstagere. Uden at det berører de af værtsmedlemsstatens centrale arbejds- og ansættelsesvilkår, som gælder for dem i deres egenskab af udstationerede arbejdstagere, skal vikarbureauet garantere disse arbejdstagere de samme grundlæggende arbejds- og ansættelsesvilkår⁽¹⁾, som ville gælde, hvis arbejdstageren var direkte ansat af brugervirksomheden.

I henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU⁽²⁾ bør medlemsstaterne også sikre, at der findes effektive mekanismer for udstationerede sæsonarbejdere til at indgive klager over deres arbejdsgivere direkte i den medlemsstat, hvor de er eller har været udstationeret, og at fagforeninger eller andre tredjeparter kan deltage på vegne af eller til støtte for de udstationerede arbejdstagere i enhver retslig eller administrativ procedure. I overensstemmelse med dette direktiv bør medlemsstaterne træffe foranstaltninger for at sikre effektiv beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i underkontrahentkæder.

— **Sort arbejde**

Medlemsstaterne opfordres til at tage de nødvendige skridt til at bekæmpe sort arbejde udført af sæsonarbejdere og gøre udstrakt brug af den europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde. Tiltag under platformen, såsom trepartspartnerskaber og grænseoverskridende samarbejde, bedre risikoanalyse og dataudvinding med henblik på mere effektive inspektioner, kombineret med forebyggende foranstaltninger, såsom lister over virksomheder, der overholder reglerne, kan effektivt bidrage til bekæmpelse af sort arbejde udført af sæsonarbejdere.

III. ARBEJDS- OG LEVEVILKÅR FOR SÆSONARBEJDERE

Covid-19-krisen har belyst sæsonarbejders ofte dårlige arbejds- og levevilkår samt sikkerheds- og sundhedsforhold på arbejdspladsen. Der er under krisen blevet indberettet en række tilfælde af brud på sæsonarbejders rettigheder, og det har forværret nogle af de aktuelle problemer, som sæsonarbejderne står over for, og som skal håndteres.

— **Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen**

Sæsonarbejdere har samme rettigheder og beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen som andre arbejdstagere i en given medlemsstat. Direktiv 89/391/EØF (»rammedirektivet«) fastsætter en række forpligtelser for arbejdsgivere, herunder vurdering af de erhvervsbetingede risici for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og, inden for deres ansvarsområde, vedtagelse af de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, herunder aktiviteter til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, til oplysning og til oplæring, samt tilrettelæggelse af en ordning og tilvejebringelse af de nødvendige midler.

Rammedirektivet suppleres af mere end tyve direktiver, der fokuserer på specifikke aspekter af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen⁽³⁾, som gælder for alle arbejdstagere, herunder sæsonarbejdere, uanset nationalitet, sektor, aktivitet eller erhverv.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at øge bevidstheden om de krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der berører sæsonarbejdere, og give arbejdsgiverne praktiske oplysninger om, hvordan de relevante lovkrav, der berører sæsonarbejdere i alle sektorer, kan gennemføres. Arbejdsgiverne bør foretage en passende vurdering af alle de mulige erhvervsbetingede risici og fastlægge de deraf følgende forebyggende og beskyttende foranstaltninger, herunder tilvejebringelse af nødvendige værnemidler, og tilpasning af foranstaltningerne til skiftende omstændigheder.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til navnlig at håndtere følgende aspekter:

— nøje overvågning og fuld håndhævelse af de gældende regler i henhold til rammedirektivet

⁽¹⁾ I henhold til artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF (EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11).

⁽³⁾ Se f.eks.: Direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, direktiv 89/654/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet, direktiv 2009/104/EF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet, direktiv 89/656/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af personlige værnemidler under arbejdet, direktiv 90/269/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med manuel håndtering af byrder, som kan medføre risiko for især ryg- og lændeskader hos arbejdstagerne, direktiv 2000/54/EF om beskyttelse af arbejdstagerne mod farerne ved at være udsat for biologiske agenser under arbejdet, direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

- ringe bevidsthed om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og opfattelse af risici som følge af det arbejde, der udføres under diskontinuerlige ordninger, sprogbarrierer og mangel på uddannelse af sæsonarbejdere i forhold til arbejdstagere, der har et mere stabilt job
- inddragelse af sæsonarbejdere i hørings- og deltagelsesmekanismer, der beskæftiger sig med spørgsmål vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

I betragtning af at en vis andel af sæsonarbejdere arbejder i mikrovirksomheder og små virksomheder, minder Kommissionen om, at EU's strategiske ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 ⁽¹⁴⁾ understregede behovet for, at medlemsstaterne øger mikrovirksomheders og små virksomheders kapacitet til at indføre effektive og virkningsfulde risikoforebyggelsesforanstaltninger. Medlemsstaterne opfordres til at give praktisk vejledning til mindre virksomheder, herunder gennem kontroller, vedrørende de mest effektive foranstaltninger, der kan træffes med henblik på at begrænse sundheds- og sikkerhedsrisici, især risici forbundet med covid-19, samt oplysninger om de incitamenter, der er blevet indført. De kan også yde særlig støtte til mindre virksomheder i sektorer, hvor risikoen for spredning af covid-19 er højere.

Medlemsstaterne bør fremme den relevante vejledning fra EU-OSHA ⁽¹⁵⁾, navnlig vedrørende de nødvendige hygiejneforanstaltninger, og minde arbejdstagerne om behovet for at sørge for passende faciliteter, hvor der kan holdes fysisk afstand, og rene faciliteter til indtagelse af drikke- og fødevarer, samt toiletter og brusere.

Kommissionen opfordrer også medlemsstaterne til at intensivere deres samarbejde med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene for sæsonarbejdere, navnlig gennem Det Rådgivende Udvalg for Sundhed og Sikkerhed på Arbejdspladsen og Udvalget af Arbejdstilsynschefer (SLIC) ⁽¹⁶⁾. Der bør tages hensyn til de særlige udfordringer, der er forbundet med sårbare grupper, såsom kvinder, unge og ældre arbejdstagere og arbejdstagere, der lider af særlige sygdomme. Kommissionen opfordrer disse udvalg til at drøfte specifikke tiltag, der har til formål at forebygge og forvalte sundhedsrisici, på et sprog, der er forståeligt for sæsonarbejdere, samt målrettede håndhævelsesforanstaltninger.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at styrke de inspektioner, der er nødvendige for at sikre en korrekt anvendelse af standarderne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for så vidt angår sæsonarbejdere.

Kommissionen opfordrer også arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer til at undersøge og fremme mekanismer, som skal sikre, at der tages tilstrækkeligt hensyn til sæsonarbejderes særlige behov, og den vil fortsat støtte deres indsats på dette område.

Kommissionen vil fortsat samarbejde med EU-OSHA om at indsamle oplysninger og god praksis om arbejdsmiljøaspekter, der berører sæsonarbejdere, og stille ovennævnte elementer til rådighed for de relevante interessenter på nationalt plan og EU-plan, herunder gennem en særlig oplysningskampagne rettet mod sæsonarbejdere.

Kommissionen tilskynder til synergier mellem en bredere vifte af politikker og arbejdsmiljøpolitik i de fødevarerproduktionssektorer, der er særligt udfordrende med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, i særdeleshed for så vidt angår antallet af arbejdsulykker. Som eksempel kan nævnes, at den nye »fra jord til bord«-strategi ⁽¹⁷⁾ imødekommer behovet for at sikre retfærdige, sunde og miljøvenlige fødevarer. Sundere og mere sikre arbejdspladser er afgørende, idet de bidrager til at forbedre beskyttelsen af den overordnede folkesundhed.

— **Indkvartering og transport**

Covid-19-krisen har belyst den ofte dårlige indkvartering for sæsonarbejdere og forholdene under transporten til deres arbejdsplads. Direktivet om sæsonarbejdere omfatter regler om indkvartering, som sæsonarbejdere fra tredjelande skal overholde for at få udstedt visum, arbejds- eller opholdstilladelse ⁽¹⁸⁾, og det reviderede direktiv om udstationerede sæsonarbejdere gør regler i værtslandet om indkvarteringsforholdene, hvor de findes, gældende for udstationerede sæsonarbejdere, men der er ingen gældende EU-retsakter, som garanterer indkvarteringsforholdene for andre sæsonarbejdere. Kommissionen opfordrer derfor medlemsstaterne til at træffe alle de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre anstændige arbejds- og levevilkår for sæsonarbejdere. Alle sæsonarbejdere bør under deres ophold i værtsmedlemsstaten drage fordel af indkvartering, der lever op til en passende standard i henhold til national lovgivning og praksis. Medlemsstaterne bør sikre, at arbejdsgiverne sørger for, at de indkvarteres til en pris, der ikke er for høj i forhold til kvaliteten og sæsonarbejdernes nettoløn.

⁽¹⁴⁾ COM(2014) 332 final.

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

⁽¹⁶⁾ SLIC består af repræsentanter for medlemsstaternes arbejdstilsynsmyndigheder.

⁽¹⁷⁾ COM(2020) 381 final.

⁽¹⁸⁾ Artikel 20 i direktiv 2014/36/EU.

Medlemsstaterne bør desuden opfordre arbejdsgiverne til ikke automatisk at trække husleje fra sæsonarbejdernes løn. Hvis arbejdsgiverne sørger for transport og forplejning, bør deres omkostninger også være rimelige og ikke automatisk fratrækkes sæsonarbejderens løn.

Indkvarterings- og transportmidler til sæsonarbejdere bør opfylde de gældende sundheds- og sikkerhedsstandarder i den pågældende medlemsstat, herunder de foranstaltninger vedrørende fysisk afstand, sundhed og sikkerhed, der gælder i forbindelse med bekæmpelsen af covid-19-pandemien ⁽¹⁹⁾.

Kommissionen opfordrer endvidere medlemsstaterne til at fastsætte særlige krav for vikar- og rekrutteringsbureauer rettet mod grænseoverskridende arbejdstagere og sæsonarbejdere i EU med henblik på at sikre, at disse bureauer sørger for korrekte oplysninger til arbejdstagerne og respekterer minimumskvalitetsstandarder for dermed at give mulighed for passende beskyttelse i situationer, hvor der opereres på tværs af grænserne. Disse krav kan fastsættes i form af adfærdskodekser eller sågar lovgivning, der er rettet mod disse foretagender. Det er vigtigt, at disse bureauer inden arbejdstagerens afrejse og uanset varigheden af deres kontrakt oplyser dem om deres arbejdsvilkår, socialsikringsrettigheder og rejse og indkvartering samt gældende arbejdsrelaterede sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger og andre relevante ordninger på deres eget sprog eller på et sprog, som de forstår.

IV. ASPEKTER VEDRØRENDE SOCIALSIKRING FOR SÆSONARBEJDERE

I forordning (EF) nr. 883/2004 fastsættes den socialsikringslovgivning, der gælder for sæsonarbejdere. I henhold til denne forordning er EU-arbejdstagere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, kun underlagt socialsikringssystemet i én medlemsstat ad gangen. Formålet er at undgå dobbeltdækning eller huller i dækningen for sådanne arbejdstagere. Arbejdstagerne og deres arbejdsgiver har ikke mulighed for at vælge, i hvilken medlemsstat de er forsikret ⁽²⁰⁾: Den lovgivning, der finder anvendelse, er objektivt afledt af forordningens bestemmelser baseret på arbejdstagerens personlige og faglige situation. Reglerne giver stabilitet ved at undgå konstante ændringer i den gældende lovgivning og begrænser den administrative byrde for arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende, arbejdsgivere og offentlige myndigheder ⁽²¹⁾.

Som følge af tilhørsforholdet til socialsikringssystemet i den kompetente medlemsstat bør sæsonarbejdere have adgang til social beskyttelse på samme niveau som andre forsikrede personer i den pågældende medlemsstat. Dette tilhørsforhold omfatter normalt både forpligtelser, såsom betaling af bidrag til socialsikringsordninger, og modtagelse af umiddelbare rettigheder og ydelser, såsom sundhedspleje, familiedydelser og arbejdsløshedsunderstøttelse. Desuden skal socialsikringssystemet i den medlemsstat, hvor personen er forsikret i mindst et år, også yde fremtidige pensioner, når de nationale betingelser for at modtage ydelser er opfyldt ⁽²²⁾.

Lige som det er tilfældet for alle arbejdstagere, der udøver deres ret til fri bevægelighed, skal sæsonarbejdere, der er forsikret i en anden medlemsstat end den, hvor aktiviteten udføres, være i besiddelse af et personbåret dokument (PD) A1 ⁽²³⁾. Dette dokument vedrører den socialsikringslovgivning, der gælder for arbejdstageren, og bekræfter, at han/hun ikke har nogen forpligtelse til at betale bidrag i en anden medlemsstat.

Tredjelandstatsborgere, der har bopæl uden for Unionen og har tilladelse til indrejse på en medlemsstats område med henblik på beskæftigelse som sæsonarbejdere, har også ret til ligebehandling med værtsmedlemsstatens egne statsborgere med hensyn til socialsikringsgrenene som defineret i artikel 3 i forordning (EF) nr. 883/2004. Der kan dog gælde visse begrænsninger ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁹⁾ Se retningslinjerne for gradvis genindførelse af transporttjenester og transportforbindelser — covid-19 (EUT C 169 af 15.5.2020, s. 17).

⁽²⁰⁾ Sag C-345/09, van Delft m.fl., ECLI:EU:C:2010:610.

⁽²¹⁾ I overensstemmelse med artikel 11, stk. 3, litra a), i forordning (EF) nr. 883/2004 er kriteriet for, hvilken socialsikringslovgivning der finder anvendelse, som hovedregel, at det skal være socialsikringslovgivningen i den medlemsstat, hvor personen udøver sin aktivitet. Artikel 12 og 13 indeholder dog undtagelser fra denne generelle regel, når det i særlige tilfælde på grund af karakteren af arbejdstagerens beskæftigelse forekommer uberettiget eller umuligt at anvende et sådant princip. Sådanne situationer omfatter bl.a. situationer, hvor arbejdstageren af arbejdsgiveren er udsendt for at udøve en sæsonbestemt aktivitet på arbejdsgiverens vegne, eller sæsonarbejdere, der udøver en aktivitet i to eller flere medlemsstater.

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

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

⁽²⁴⁾ Da sæsonarbejders ophold er af midlertidig karakter, bør medlemsstaterne kunne udelukke familiedydelser og arbejdsløshedsunderstøttelse samt skattefordele som kriterier for ligebehandling mellem sådanne sæsonarbejdere fra tredjelande og deres egne statsborgere. For så vidt angår tredjelandstatsborgere mindes der om, at de i overensstemmelse med forordning (EU) nr. 1231/2010 har de samme rettigheder som EU-sæsonarbejdere. Se artikel 23 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375).

Kommissionen minder om, at arbejdsgivere skal opfylde alle de forpligtelser, der er fastsat i den lovgivning, der gælder for vedkommendes ansatte, som hvis de befandt sig i den kompetente medlemsstat. ⁽²⁵⁾ Enhver manglende overholdelse af denne forpligtelse bør indberettes til de relevante offentlige myndigheder i den medlemsstat, hvor overtrædelsen har fundet sted, for at de nødvendige undersøgelser kan foretages.

V. OPLYSNINGER TIL SÆSONARBEJDERE

Uklare eller manglende oplysninger om sæsonarbejders og deres arbejdsgivers rettigheder og forpligtelser har direkte indvirkning på deres beskyttelse. Kommissionen opfordrer derfor medlemsstaterne til at iværksætte brede informationskampagner rettet mod arbejdsgivere og sæsonarbejdere om gældende normer og sæsonarbejdernes rettigheder. Den tilskynder også til samarbejde i denne henseende mellem medlemsstaterne og mellem myndighederne og forskellige interessenter i den samme medlemsstat.

Rådets direktiv 91/533/EØF ⁽²⁶⁾ fastsætter de væsentlige oplysninger, som arbejdstagere, herunder sæsonarbejdere, skal modtage skriftligt fra deres arbejdsgiver senest to måneder efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Dette omfatter navnlig en beskrivelse af det arbejde, der skal udføres, datoen for ansættelsesforholdets begyndelse og, hvis det er tidsbegrænset, ansættelsesforholdets ophør, omfanget af betalt fravær, vederlagets størrelse og sammensætning, længden af den normale arbejdsdag eller -uge samt eventuelle gældende kollektive overenskomster. Medlemsstaterne kan dog undtage visse kategorier af arbejdstagere fra disse minimumskrav (f.eks. når den samlede ansættelsesperiode under en måned). Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at kræve, at arbejdsgiverne stiller disse oplysninger til rådighed for sæsonarbejdere på et sprog, de forstår, uanset varigheden af deres ansættelse.

Desuden skal sæsonarbejdere fra tredjelande, der er omfattet af direktivet om sæsonarbejdere, sammen med deres visum eller arbejdstilladelse modtage skriftlige oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser, herunder klageprocedurer ⁽²⁷⁾.

For at mindske risikoen for infektioner bør arbejdsgiverne også sikre, at sæsonarbejdere får let adgang, både hvad angår form og sprog, til oplysninger om arbejdsfarer og sikkerhedskrav samt alle sundheds- og sikkerhedsinstruktioner og -procedurer.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at sikre, at sæsonarbejdernes arbejdsgivere kender, forstår og opfylder deres retlige forpligtelser.

I henhold til direktiv 2014/67/EU skal alle medlemsstater sørge for, at der findes et centralt officielt nationalt websted om udstationering af arbejdstagere, som indeholder oplysninger om arbejdstageres rettigheder og arbejdsgivers forpligtelser ⁽²⁸⁾.

Endelig indeholder Euresportalen ⁽²⁹⁾ praktiske, juridiske og administrative oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i alle medlemsstater af relevans for sæsonarbejdere, mens indvandringsportalen ⁽³⁰⁾ giver yderligere oplysninger, der specifikt er relevante for sæsonarbejdere fra tredjelande. Kommissionen arbejder tæt sammen med sine Euresmodparter i medlemsstaterne om at udvikle foranstaltninger rettet mod sæsonarbejdere, og den vil fortsat støtte medlemsstaternes og de relevante interessenters indsats for at sikre, at sæsonarbejdere og arbejdsgivere gør udstrakt brug af Euresportalen.

⁽²⁵⁾ Artikel 21 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EUT L 284 af 30.10.2009, s. 1).

⁽²⁶⁾ Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32).

Fra august 2022 vil dette direktiv blive erstattet af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105). Det vil indføre mere beskyttende standarder (f.eks. kortere frister for at give oplysninger) og tillader ikke udelukkelse af arbejdstagere på korte kontrakter.

⁽²⁷⁾ Artikel 11 i direktiv 2014/36/EU.

⁽²⁸⁾ Se »Nationale websites om udstationering« https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm.

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

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

VI. YDERLIGERE FORANSTALTNINGER

Kommissionen vil gennemføre **en undersøgelse** for at indsamle data om sæsonarbejde inden for EU og udpege de største udfordringer, som sæsonarbejdere står over for, herunder i forbindelse med covid-19-pandemien og i forhold til underkontrahentvirksomhed.

Kommissionen vil afholde en **høring af de europæiske arbejdsmarkedsparter** om sæsonarbejdere. Desuden opfordrer Kommissionen medlemsstaterne til at tilskynde de nationale arbejdsmarkedsparter til at tage de udfordringer op, som sæsonarbejdere står over for i værtsmedlemsstaterne.

Kommissionen vil yderligere overveje særlige foranstaltninger vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for arbejdstagere, herunder sæsonarbejdere, i forbindelse med den **kommende EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen**.

Kommissionen vil også fortsætte samarbejdet med **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA)** som et permanent forum for udveksling mellem de nationale myndigheder og gennem oplysningsvirksomhed. Kommissionen opfordrer ELA **til at koordinere en oplysningskampagne** rettet mod sektorer, der er mere eksponeret for sæsonarbejde, og til at arbejde tæt sammen med sine Euresmodpartner i medlemsstaterne om at udvikle specifikke aktiviteter, der er forbundet med dem. Den opfordrer ELA til at oprette et forum for samarbejde og udveksling mellem nationale myndigheder og til at revidere og støtte forbedringen af de oplysninger, der formidles til sæsonarbejdere på nationale officielle websteder.

Kommissionen vil fortsat støtte medlemsstaterne i deres bekæmpelse af sort arbejde i forbindelse med sæsonarbejde gennem den **europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde**, herunder vedrørende vigtigheden af at udbrede kendskabet til rettigheder og forpligtelser blandt arbejdstagere og arbejdsgivere.

Kommissionen vil opfordre **EU-OSHA til at arbejde tæt sammen med Udvalget af Arbejdstilsynschefer** om at gennemføre en undersøgelse af højrisikoerhverv, herunder dem, der er forbundet med sæsonarbejdere.

Kommissionen vil fortsat arbejde tæt sammen med medlemsstaterne i **Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger** for at undersøge muligheden for at udvikle passende retningslinjer i forbindelse med sæsonarbejdere. Kommissionen vil også overveje at iværksætte en undersøgelse med henblik på en komparativ analyse gennem netværket af juridiske eksperter i fri bevægelighed og koordinering af socialsikring (MoveS) ⁽³¹⁾.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at undersøge mulighederne for at intensivere **samarbejdet mellem myndighederne**, bl.a. gennem organerne i henhold til direktiv 2014/54/EU. Kommissionen er klar til at støtte et sådant samarbejde ved at tilrettelægge møder for at udveksle god praksis og fastlægge mere stabile mekanismer.

Hvad angår sæsonarbejdere fra tredjelande mere specifikt, er Kommissionen i øjeblikket i færd med at foretage sin **vurdering af medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2014/36/EU** med henblik på at forelægge gennemførelsesrapporten for Europa-Parlamentet og Rådet i 2021. Denne rapport vil indeholde en gennemgang af alle direktivets bestemmelser, bl.a. for så vidt angår ligebehandling, arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed og tilvejebringelse af pålidelige statistikker, og en vurdering af, om direktivet i tilstrækkelig grad beskytter sæsonarbejdere fra tredjelande.

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