



EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 13.7.2010  
KOM(2010) 379 v konečnom znení

2010/0210 (COD)

C7-0180/10

Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**

**o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely sezónneho zamestnania**

{SEK(2010) 887}

{SEK(2010) 888}

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

### 1. KONTEXT NÁVRHU

#### • Dôvody a ciele návrhu

Tento návrh je súčasťou úsilia EÚ vypracovať komplexnú prísťahovaleckú politiku. V Haagskom programe z novembra 2004 sa konštatovalo, že „legálna migrácia bude hrať dôležitú úlohu pri posilňovaní európskej znalostnej ekonomiky, pri podpore hospodárskeho rozvoja, a tým prispievať k uskutočňovaniu lisabonskej stratégie,“ a žiadalo sa v ňom, aby Komisia predložila plán politiky legálnej migrácie „vrátane postupov pre prijímanie, ktoré sú schopné včas reagovať na kolísavý dopyt po migrujúcich pracovných silách na trhu práce.“

Nadväzujúce oznámenie Komisie z decembra 2005 „Plán politiky pre legálnu migráciu“ [KOM(2005) 669] pripravilo základ pre prijatie piatich legislatívnych návrhov o pracovnom prísťahovalectve vrátane návrhu smernice o podmienkach vstupu a pobytu sezónnych pracovníkov v období rokov 2007 až 2009.

V Európskom pakte o prísťahovalectve a azyle, prijatom na zasadnutí Európskej rady v dňoch 15. a 16. októbra 2008, je vyjadrený záväzok Európskej únie a jej členských štátov realizovať spravodlivú, účinnú a ucelenú politiku na riešenie výziev a príležitostí súvisiacich s migráciou.

Štokholmský program prijatý Radou v dňoch 10. – 11. decembra 2009 opätovne vyzdvihol odhodlanie Komisie a Rady realizovať uvedený plán politiky pre legálnu migráciu.

V októbri 2007 bol predložený návrh týkajúci sa vysokokvalifikovaných pracovníkov (tzv. modrá karta EÚ) a návrh všeobecnej rámcovej smernice<sup>1</sup>. Rada schválila prvý návrh 25. mája 2009; druhý je v súčasnosti predmetom rokovaní v Európskom parlamente a Rade. V oboch textoch sú z rozsahu pôsobnosti vylúčení sezónni pracovníci.

Tento návrh sa usiluje naplniť uvedené politické mandáty a jeho cieľom je prispieť k realizácii stratégie EÚ 2020 a k účinnému riadeniu migračných tokov pre špecifickú kategóriu dočasnej sezónnej migrácie. Vytvára spravodlivé a transparentné pravidlá prijímania a pobytu a zároveň zabezpečuje stimuly a záruky na zabránenie tomu, aby sa z dočasného pobytu stal trvalý.

#### • Všeobecný kontext

Hospodárstvo EÚ čelí štrukturálnej potrebe sezónnej práce, v súvislosti s ktorou sa očakáva čoraz menšia dostupnosť pracovnej sily z EÚ. Pokiaľ ide o nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v budúcnosti, tradičné odvetvia budú aj naďalej zohrávať dôležitú úlohu a možno očakávať, že štrukturálna potreba nízkokvalifikovaných pracovníkov bude ďalej narastať. Treba takisto zdôrazniť, že potreba nekvalifikovanej

---

<sup>1</sup> KOM(2007) 637 a 638, 23.10.2007.

práce má v rámci EÚ trvalejší charakter. Predpokladá sa, že bude čoraz ťažšie vyplniť tieto medzery pracovníkmi z členských štátov EÚ, najmä preto, že títo pracovníci považujú sezónnu prácu za neatraktívnu.

Okrem toho existujú významné dôkazy o tom, že niektorí sezónni pracovníci z tretích krajín sú vystavení vykorisťovaniu a podpriemerným pracovným podmienkam, ktoré môžu ohrozovať ich zdravie a bezpečnosť.

Napokon odvetvia hospodárstva, ktoré sa vyznačujú veľkým zastúpením sezónnych pracovníkov – najmä poľnohospodárstvo, záhradníctvo a cestovný ruch –, sa opakovane označujú ako sektory, ktoré majú najväčšiu tendenciu využívať prácu vykonávanú štátnymi príslušníkmi tretích krajín s nelegálnym pobytom.

#### • **Existujúce ustanovenia v oblasti návrhu**

Jediným existujúcim nástrojom na úrovni EÚ, ktorý je takisto zameraný na podmienky prijímania sezónnych pracovníkov, je uznesenie Rady z roku 1994 o obmedzení vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na územie členských štátov na účely zamestnania<sup>2</sup>, prijaté podľa článku K.1 zmluvy. V tomto uznesení sú zahrnuté prvky na definíciu sezónnych pracovníkov (pracovníci, ktorí „vykonávajú riadne vymedzenú prácu a zvyčajne uspokojujú tradičnú potrebu v danom členskom štáte“). Stanovuje sa tiež maximálna dĺžka pobytu na šesť mesiacov v ktoromkoľvek dvanásťmesačnom období a vylučuje sa predĺženie pobytu na iný druh zamestnania.

Formát povolenia na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín je uvedený v nariadení (ES) č. 1030/2002; tento jednotný formát umožňuje členským štátom uvádzať v jednotnej podobe aj všetky ďalšie informácie, „najmä informácie o tom, či táto osoba má alebo nemá pracovné povolenie“. Predkladaný návrh nadväzuje na uvedené nariadenie, keďže vyžaduje od členských štátov, aby uvádzali na tomto povolení jednotného formátu aj pracovné povolenie bez ohľadu na právny základ pre prijatie na územie.

#### • **Súlad s ostatnými politikami a cieľmi EÚ**

Ustanovenia v tomto návrhu sú v súlade s cieľmi uvedenými v oznámení Komisie o podpore dôstojnej práce pre všetkých [KOM(2006) 249] a podporujú tieto ciele, ako aj ciele stratégie EÚ 2020. Vytvorenie rýchlych a pružných postupov prijímania a zabezpečenie zákonného postavenia sezónnych pracovníkov môže slúžiť ako záruka proti vykorisťovaniu a zároveň chráni pred nekalou súťažou občanov EÚ, ktorí sú sami sezónnymi pracovníkmi.

Keďže stredobodom pozornosti návrhu je odstránenie chudoby a dosiahnutie miléniových rozvojových cieľov, návrh je v súlade aj s rozvojovou politikou EÚ. Najmä ustanovenia o okružnej migrácii sezónnych pracovníkov medzi EÚ a ich domovskými krajinami – sezónni pracovníci budú môcť prísť do členského štátu, vrátiť sa do svojich krajín a prísť opäť do tohto členského štátu – by uľahčili spoľahlivý prílev prevodov do domovskej krajiny a prenos zručností a investícií. Keďže tento druh migrácie je dočasný,

---

<sup>2</sup> Ú. v. ES C 274, 19.9.1996, s. 3.

nie je pravdepodobné, že táto smernica povedie k „odlivu mozgov“ z rozvíjajúcich sa alebo rozvojových krajín.

Pokiaľ ide o zamestnanecké práva sezónnych pracovníkov z tretích krajín, návrh spĺňa požiadavku, aby všetky politiky Spoločenstva zabezpečovali vysokú úroveň ochrany ľudského zdravia. Návrh dodržiava zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie s osobitným zreteľom na článok 12 o slobode zhromažďovania a združovania, článok 21 ods. 2 o nediskriminácii, článok 31 o spravodlivých a primeraných pracovných podmienkach, článok 34 o sociálnom zabezpečení a sociálnej pomoci, článok 35 o zdravotnej starostlivosti a článok 47 o práve na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces.

## **2. KONZULTÁCIE SO ZAJAINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENIE VPLYVU**

### **• Konzultácie so zainteresovanými stranami**

Zelená kniha o prístupe EÚ k riadeniu ekonomickej migrácie bola predmetom verejnej konzultácie, ktorej súčasťou bolo verejné vypočutie konané 14. júna 2005.

Ďalšie konzultácie sa uskutočnili formou seminárov a workshopov. Konzultácie s členskými štátmi sa uskutočnili v rámci výboru Komisie pre prístahovalectvo a azyl. Prostredníctvom externej štúdie, ktorá bola objednaná na podporu posúdenia vplyvu, sa uskutočnili ďalšie konzultácie s hlavnými zúčastnenými stranami prostredníctvom dotazníkov a rozhovorov.

Z analýzy prijatých príspevkov vyplynula všeobecná podpora spoločnej politiky EÚ v oblasti hospodárskeho prístahovalectva, aj keď s významnými rozdielmi v prístupe, ktorý sa má uplatňovať, a v očakávaných konečných výsledkoch. Objavili sa niektoré prvky, ako je potreba spoločných pravidiel EÚ upravujúcich celkové prístahovalectvo za zamestnaním, alebo aspoň podmienky prijatia pre niektoré kľúčové kategórie hospodárskych prístahovalcov, najmä vysokokvalifikovaných pracovníkov a sezónnych pracovníkov. Konštatovalo sa, že tieto dve kategórie majú zásadný význam pre konkurencieschopnosť EÚ. Ďalšou jednoznačnou požiadavkou bolo navrhnúť jednoduché, nebyrokratické a pružné riešenia. Keďže mnohé členské štáty neboli naklonené horizontálnemu prístupu, Komisia usúdila, že sektorový prístup je vhodnejší, pretože bude lepšie zodpovedať požiadavkám pružnosti.

### **• Získavanie a využívanie expertízy**

Externá expertíza nebola potrebná.

### **• Posúdenie vplyvu**

Posudzovali sa tieto možnosti:

Možnosť 1 – status quo. Súčasný vývoj v členských štátoch a na úrovni EÚ by pokračoval v rámci existujúceho právneho rámca. Zamestnávateľia budú mať určité záväzky vyplývajúce zo smernice o sankciách voči zamestnávateľom prijatej 18. júna 2009, konkrétne pokiaľ ide o oznamovanie príslušným orgánom a sankcie v prípade nelegálnej práce. Dosah tejto možnosti by bol obmedzený.

Možnosť 2 – Smernica o podmienkach vstupu a pobytu sezónnych pracovníkov a o ich právach. Stanovili by sa spoločné pravidlá vrátane vymedzenia sezónnej práce, kritérií prijímania, maximálnej dĺžky pobytu sezónneho pracovníka a ustanovení o rovnakom zaobchádzaní ako so sezónnymi pracovníkmi pochádzajúcimi z EÚ, pokiaľ ide o určité sociálno-hospodárske práva, ako sú sloboda združovania, právo na sociálne zabezpečenie atď. Táto možnosť by prispela k zavedeniu spoločného právneho rámca platného pre všetkých zamestnávateľov v EÚ a zabránila vykorisťovaniu. Sezónni pracovníci by však stále čelili nejednotným a zložitým postupom prijímania.

Možnosť 3 – Smernica stanovujúca spoločné postupy prijímania. Dodatkom k možnosti 2 by sa zaviedlo jednotné povolenie na prácu aj na pobyt pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín, ktoré by sa vydávalo v rámci toho istého konania. Stanovili by sa podmienky pre uľahčenie opätovného vstupu sezónneho pracovníka v nasledujúcich sezónach. Postupy najímania pracovníkov by boli efektívnejšie a zamestnávateľom z EÚ by boli k dispozícii predvídateľnejšie počty pracovných síl.

Možnosť 4 – Smernica o opatreniach na zabezpečenie skutočného návratu. Opatrenia by zahŕňali obmedzenie dĺžky pobytu a výslovnú povinnosť návratu na konci príslušného obdobia. Do určitej miery by sa tak zabránilo tomu, aby sezónni pracovníci prekročovali povolený čas pobytu. Vplyv na fungovanie trhu práce EÚ by bol zanedbateľný. Sezónni pracovníci by stále čelili nejednotným a zložitým postupom prijímania.

Možnosť 5 – komunikácia, koordinácia a spolupráca medzi členskými štátmi. Nezaviedli by sa nové právne predpisy, ale realizovali by sa doplnkové a podporné opatrenia s cieľom zblížiť postupy členských štátov. Účinky by boli obmedzené, keďže opatrenia by neboli záväzné; potenciálni sezónni pracovníci a ich budúci zamestnávatelia by naďalej podliehali množstvu odlišných pravidiel prijímania a sezónnym pracovníkom by sa poskytovali odlišné práva počas ich pobytu.

Pri porovnaní možností a ich účinkov je uprednostňovanou možnosťou kombinácia možností 2, 3 a 4. Spoločné normy prijímania so zjednodušeným konaním pri vstupe a možnosť návratu v ďalšej sezóne (možnosti 2 a 3) zabezpečia pružné prijímanie umožňujúce zásobovať trh práce EÚ potrebnými zdrojmi. Prvky z možnosti č. 4 by mali pomôcť zabezpečiť návrat sezónneho pracovníka, a tým zabrániť prekročeniu povoleného času pobytu.

Komisia vykonala posúdenie vplyvu uvedené v pracovnom programe dostupnom na [...*doplní sa*...].

### **3. PRÁVNE ASPEKTY NÁVRHU**

#### **• Zhrnutie navrhovaného opatrenia**

V návrhu sa zavádza zrýchlený postup prijímania sezónnych pracovníkov z tretích krajín založený na spoločnej definícii a spoločných kritériách, najmä na existencii pracovnej zmluvy alebo záväznej ponuky práce, v ktorej sa uvádza mzda na úrovni minimálnej mzdy alebo vyššia. Sezónnym pracovníkom sa vydá povolenie na pobyt, ktoré im umožní pracovať počas stanoveného maximálneho obdobia za kalendárny rok. Stanovujú sa tiež podmienky uľahčujúce opätovný vstup sezónneho pracovníka v ďalšej sezóne.

S cieľom predísť vykorisťovaniu a chrániť bezpečnosť a zdravie sezónnych pracovníkov z tretích krajín sú jasne určené právne ustanovenia platné pre pracovné podmienky. Od zamestnávateľov sa takisto požaduje, aby poskytli dôkaz, že sezónny pracovník bude mať primerané ubytovanie počas jeho pobytu a že sú určené pravidlá pomoci pri podávaní sťažností.

S cieľom zabrániť prekračovaniu povoleného času pobytu sezónnymi pracovníkmi z tretích krajín sa stanovuje maximálna dĺžka pobytu za kalendárny rok, ako aj výslovná povinnosť návratu po uplynutí tohto obdobia; zmena postavenia nie je možná.

- **Právny základ**

Tento návrh sa týka podmienok vstupu a pobytu, ako aj podmienok vydávania povolení na pobyt a vymedzenia práv štátnych príslušníkov tretích krajín zdržiavajúcich sa legálne v niektorom členskom štáte. Príslušným právnym základom je preto článok 79 ods. 2 písm. a) a b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

- **Zásada subsidiarity**

Uplatňuje sa zásada subsidiarity. Podľa tejto zásady Únia koná v oblastiach zdieľanej právomoci, len vtedy, keď „ciele zamýšľané navrhovanou činnosťou nemôžu členské štáty uspokojivo dosiahnuť na ústrednej úrovni alebo na regionálnej a miestnej úrovni, ale z dôvodov rozsahu alebo účinkov navrhovanej činnosti ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie“ (článok 5 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii).

Oprávnenosť opatrenia EÚ v tejto oblasti vyplýva z týchto skutočností:

- potreba sezónnych pracovníkov vzniká vo väčšine členských štátov bežne; okrem toho, aj keď pracovníci z tretích krajín vstúpia na územie príslušného členského štátu v rámci EÚ, rozhodnutie členského štátu týkajúce sa práv štátnych príslušníkov tretích krajín môže ovplyvniť aj ďalšie členské štáty a spôsobiť narušenie migračných tokov,
- schengenský priestor bez vnútorných hraníc si vyžaduje dodržiavanie spoločnej disciplíny (spoločných minimálnych pravidiel) na zníženie rizika prekročenia povoleného času pobytu a nelegálneho vstupu, ktorý môže byť spôsobený/môže vyplývať z príliš voľných a rozdielných pravidiel prijímania sezónnych pracovníkov,
- vykorisťovanie a nevyhovujúce pracovné podmienky sezónnych pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, sa musia odstrániť poskytnutím určitých sociálno-ekonomických práv v záväznom, a teda aj vynútiteľnom nástroji na úrovni EÚ. Táto požiadavka je v súlade s výzvou zo zasadnutia Európskej rady v Tampere v roku 1999, aby sa štátnym príslušníkom tretích krajín poskytlo spravodlivé zaobchádzanie a bezpečné právne postavenie,
- pokiaľ ide o vonkajšie aspekty migračnej politiky, nástroj EÚ týkajúci sa sezónnych pracovníkov má kľúčový význam z hľadiska účinnej spolupráce s tretími krajinami a z hľadiska prehĺbenia celkového prístupu. Je tomu tak z dvoch dôvodov. Po prvé, takýto nástroj by umožnil EÚ odstrániť prekážky legálnej migrácie pre nízko- a nekvalifikovaných pracovníkov a po druhé, mohol by byť nápomocný pri zvyšovaní angažovanosti tretích krajín v boji proti nelegálnemu prisťahovalectvu.

Z uvedeného vyplýva, že predkladaný návrh spĺňa zásadu subsidiarity.

Okrem toho, v súlade s článkom 79 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie návrh rešpektuje právo členského štátu určiť počty hospodárskych migrantov, ktorí prichádzajú na ich územie z tretích krajín. Zostáva teda na príslušnom členskom štáte, aby posúdil, či má hospodársku potrebu prijať sezónnych pracovníkov z tretích krajín.

- **Zásada proporcionality**

Uplatňuje sa zásada proporcionality. Podľa tejto zásady „neprekračuje obsah a forma činnosti Únie rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov zmlúv“ (článok 5 ods. 4 Zmluvy o Európskej únii).

Návrh je v súlade so zásadou proporcionality z týchto dôvodov:

- zvoleným nástrojom je smernica, ktorá členským štátom poskytuje vysoký stupeň pružnosti z hľadiska implementácie. Forma činnosti neprekračuje to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa účinne regulovať sezónne migračné toky. Nezáväzná opatrenia by mali príliš obmedzený účinok, pretože potenciálni sezónni pracovníci a ich budúci zamestnávateľia by naďalej podliehali množstvu odlišných pravidiel vstupu a pobytu a pracovníkom by sa počas pobytu poskytovali odlišné úrovne práv,
- obsah opatrenia je obmedzený na to, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedeného cieľa. Navrhované pravidlá sa týkajú podmienok, postupu a povolenia na prijatie, ako aj práv sezónnych pracovníkov, teda oblastí, ktoré tvoria súčasť spoločnej prístahovaleckej politiky v zmysle článku 79 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Návrh predstavuje pomerne malú zmenu existujúceho stavu, a to rovnako pokiaľ ide o požadované legislatívne opatrenie, ako aj o zaťaženie, ktoré majú znášať budúci zamestnávateľia. Niektoré členské štáty mohli zvýšiť zaťaženie zamestnávateľov vyplývajúce z potreby stanoviť presné (presnejšie) pravidlá, čo je však odôvodnené vzhľadom na ciele tohto návrhu a na očakávanú potrebu tejto kategórie pracovníkov z tretích krajín v budúcnosti. Ako je uvedené v predchádzajúcej časti, zostáva vecou členských štátov určiť počty prijímaných sezónnych pracovníkov z tretích krajín.

- **Výber nástroja**

Navrhovaný nástroj: smernica.

V tomto prípade je vhodným nástrojom smernica, lebo stanovuje záväzné minimálne normy, zároveň však poskytuje členským štátom potrebnú flexibilitu, pokiaľ ide o potreby trhu práce a existujúci právny rámec.

#### 4. VPLYVY NA ROZPOČET

Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet EÚ.

#### 5. DODATOČNÉ INFORMÁCIE

- **Doložka o preskúmaní**

Návrh obsahuje doložku o preskúmaní.

- **Tabuľka zhody**

Členské štáty sú povinné oznámiť Komisii znenie vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa smernica transponuje, ako aj tabuľku zhody medzi uvedenými ustanoveniami a touto smernicou.

- **Podrobné vysvetlenie návrhu**

Kapitola I: Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

Cieľom tohto návrhu je zaviesť osobitný postup pre vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín žiadajúcich o pobyt v EÚ na účely sezónneho zamestnania a vymedziť práva sezónnych pracovníkov.

#### Článok 2

Ustanovenia návrhu sa vzťahujú iba na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú bydlisko mimo územia členských štátov. Nevzťahujú sa na žiadosti o zamestnanie sezónnych pracovníkov z členských štátov. Preto nie je potrebné zabezpečiť výnimky z rozsahu návrhu pre určité kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých pobyt v členskom štáte je legálny.

Neovplyvní to však právo štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už majú legálny pobyt v členskom štáte, aby uplatnili svoje právo na prácu vrátane sezónneho zamestnania; toto právo sa neuplatňuje na základe podmienok stanovených v tomto návrhu.

Návrh sa nevzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín vysielaných podnikmi založenými v členskom štáte v rámci poskytovania služieb podľa smernice 96/71/ES.

#### Článok 3

Pojem sezónnej práce sa odlišuje od pravidelnej, stálej práce najmä vyššími požiadavkami na pracovnú silu, súvisiacimi s udalosťou alebo sledom udalostí, ako je obdobie výsadby alebo zberu úrody v poľnohospodárstve, či dovolenkové obdobie v oblasti cestovného ruchu vrátane podujatí, slávností, bienále alebo dlhodobých výstav kultúrneho charakteru.

Členské štáty môžu určiť konkrétne odvetvia hospodárstva, ktoré spĺňajú uvedené kritériá pre sezónnu prácu.

#### Článok 4

Návrh umožňuje členským štátom poskytnúť výhodnejšie podmienky iba v súvislosti s niektorými špecifickými ustanoveniami týkajúcimi sa procesných záruk a úrovne práv poskytnutých sezónnym pracovníkom, ako aj v súvislosti s ustanoveniami týkajúcimi sa ubytovania a pomoci pri podávaní sťažností.



## Kapitola II: podmienky prijímania

### Článok 5

V tomto článku sú stanovené kritériá, ktoré musí spĺňať sezónny pracovník z tretej krajiny a jeho zamestnávateľ. Keďže prijímanie sa riadi dopytom, musí sa predložiť pracovná zmluva alebo záväzná pracovná ponuka. Považovalo sa za potrebné vyžadovať, aby sa v pracovnej zmluve alebo záväznej pracovnej ponuke uvádzala výška odmeny, aby príslušné orgány mohli posúdiť, či navrhované odmeňovanie je porovnateľné s odmeňovaním vyplácaným za príslušnú činnosť v dotknutom členskom štáte. Toto má zásadný význam z hľadiska toho, aby sa predišlo poskytovaniu nečestnej výhody pre zamestnávateľa a vykorisťujúcim pracovným podmienkam pre sezónneho pracovníka.

V pracovnej zmluve musí byť uvedený aj počet pracovných hodín za týždeň alebo za mesiac. Táto požiadavka by mala:

- zabezpečiť, aby zamestnávatelia požadovali sezónnych pracovníkov z tretích krajín len v prípade skutočnej hospodárskej potreby (zaistiť dostatočné zamestnanecké kapacity),
- slúžiť ako záruka istej, pevne stanovenej úrovne odmeňovania pre sezónnych pracovníkov a v prípade potreby aj ďalších relevantných pracovných podmienok, napríklad poistenia,
- umožniť účinnú kontrolu príslušnými orgánmi pred prijatím;
- k žiadosti sa musí priložiť aj potvrdenie od zamestnávateľa, že príslušný sezónny pracovník bude mať možnosť využívať primerané ubytovanie.

### Články 6 a 7

Návrh nezakladá právo na prijatie. V týchto ustanoveniach sa určuje povinný a možný základ na zamietnutie, ako aj na odňatie a neobnovenie, vrátane neplnenia kritérií prijatia, existencie kvót a možnosti pre členské štáty vykonať test trhu práce.

Zásada preferencie EÚ, ako je vyjadrená v príslušných ustanoveniach aktov o prístupí z rokov 2003 a 2005, je primárnym právom EÚ; preto tie členské štáty, ktoré ešte stále využívajú prechodné ustanovenia, budú smernicu uplatňovať v súlade s aktmi o prístupí.

## Kapitola III: postup a povolenie

### Článok 8

Vyžaduje sa, aby členské štáty zabezpečili, že príslušné informácie o podmienkach vstupu a pobytu, vrátane práv poskytovaných sezónnym pracovníkom z tretích krajín, ako aj o všetkých dokladoch potrebných pre podanie žiadosti, budú dostupné budúcim sezónnym pracovníkom z tretích krajín a ich zamestnávateľom.

### Článok 9

Členské štáty určia, či má žiadosti podávať štátny príslušník tretej krajiny alebo jeho budúci zamestnávateľ.

Takisto sa vyžaduje, aby členské štáty určili príslušný orgán, ktorý má prijímať žiadosti a vydávať povolenia. Týmto určením nie sú dotknuté úlohy a povinnosti ostatných vnútroštátnych orgánov, pokiaľ ide o preskúmanie predmetnej žiadosti a prijatie rozhodnutia o ňom. Okrem toho určenie orgánu pre prijímanie a vydávanie povolení nebráni členským štátom určiť ďalšie orgány, ktorým môže štátny príslušník tretej krajiny alebo jeho budúci zamestnávateľ adresovať žiadosť (napr. konzulárne úrady) a ktoré môžu vydať povolenie.

Žiadosť o udelenie pobytu a povolenia na prácu ako sezónny pracovník sa musí predložiť v rámci zjednoteného postupu vybavovania žiadosti.

#### Článok 10

Štátni príslušníci tretích krajín, v prípade ktorých príslušný členský štát prijal kladné rozhodnutie, musia dostať povolenie pre sezónneho pracovníka.

Povolenie na pobyt s označením „sezónny pracovník“ musí umožňovať rovnako pobyt, ako aj vykonávanie určenej povolenej sezónnej práce bez toho, aby bolo potrebné ďalšie povolenie, konkrétne pracovné povolenie. Podobne, v prípade kratšieho pobytu ako tri mesiace, členské štáty vydávajú vízum, ktoré takisto oprávňuje sezónneho pracovníka vykonávať určenú pracovnú činnosť, na ktorú bol prijatý.

#### Článok 11

Maximálna dĺžka pobytu je stanovená na šesť mesiacov v ktoromkoľvek kalendárnom roku. Takéto striktné obmedzenie dĺžky pobytu by malo zabezpečiť, že pracovníci z tretích krajín prijatí na základe tejto smernice budú skutočne zamestnaní na prácu, ktorá je naozaj sezónna, a nie na vykonávanie bežného zamestnania.

Výslovne sa stanovuje, že v rámci maximálnej dĺžky pobytu je možné predĺžiť zmluvu alebo zmeniť zamestnávateľa pre sezónnu prácu. Je to dôležité najmä z dôvodu, že sezónni pracovníci, ktorí sú viazaní na jedného zamestnávateľa, môžu byť vystavení riziku zneužívania. Rovnako aj možnosť predĺžiť si pobyt v rámci určeného časového obdobia môže znížiť riziko prekročenia dĺžky pobytu. A napokon, predĺženie pobytu umožňuje vyššie príjmy a prevody do domovskej krajiny, ktoré zasielajú sezónni pracovníci z tretích krajín, čo na druhej strane môže prispievať k rozvoju ich krajín pôvodu.

#### Článok 12

Cieľom tohto ustanovenia je podporiť okružnú migráciu sezónnych pracovníkov z tretích krajín, teda ich presun medzi treťou krajinou a EÚ na účely dočasného pobytu a práce v Únii. Tento typ migrácie môže priniesť úžitok krajine pôvodu, hostiteľskej krajine EÚ, aj samotnému sezónnemu pracovníkovi. Na základe toho členské štáty môžu buď vydávať viacsezónne povolenia, alebo uplatniť zjednodušený postup. Viacsezónne povolenia zahŕňajú najviac tri sezóny, preto sú vhodné pre odvetvia, kde potreby trhu práce zostávajú počas určitého obdobia stabilné.

Štátny príslušník tretej krajiny, ktorý nedodrжал svoje povinnosti počas predchádzajúceho pobytu ako sezónny pracovník, má byť vylúčený z prijímania za sezónneho pracovníka na jeden alebo viacero po sebe nasledujúcich rokov.

Zamestnávateľovi, ktorý si nesplnil povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy, musia byť uložené sankcie a najmenej na jeden rok musí byť vylúčený z možnosti žiadať si sezónnych pracovníkov.

### Článok 13

Zrýchlený postup (30 dní) sa stanovuje na preskúmanie žiadosti. Procesné záruky zahŕňajú možnosť uplatnenia právneho prostriedku nápravy proti rozhodnutiu, ktorým sa zamietajú žiadosti, ako aj požiadavku, aby orgány odôvodnili takéto rozhodnutia.

### Článok 14

Členské štáty uložia zamestnávateľom sezónnych pracovníkov povinnosť poskytnúť dôkaz o tom, že sezónny pracovník bude mať ubytovanie, ktoré zaručuje primeranú úroveň bývania. Toto sa vzťahuje rovnako na prípady, keď ubytovanie má poskytnúť zamestnávateľ, ako aj na prípady, keď ho zabezpečuje tretia osoba.

## Kapitola IV: Práva

### Článok 15

Povolenie pre sezónneho pracovníka oprávňuje svojho držiteľa na vstup a pobyt na území členského štátu, ktorý toto povolenie vydal, a vykonávať zamestnaneckú činnosť schválenú týmto povolením.

### Článok 16

V tomto článku sú stanovené pracovné podmienky vrátane odmeny, prepustenia a zdravotných a bezpečnostných požiadaviek na pracovisku, ktoré sa vzťahujú na sezónnych pracovníkov v záujme zabezpečenia právnej istoty.

Týmto článkom sa sezónnym pracovníkom z tretích krajín taktiež poskytujú práva prostredníctvom určenia oblastí, v ktorých je potrebné zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi v podobe minimálnych požiadaviek bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov prijať alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú výhodnejšie. Podobne sa rovnaké zaobchádzanie uplatňuje aj pokiaľ ide o slobodu združovania a zapájania sa a členstvo v organizácii zastupujúcej pracovníkov.

Rovnaké zaobchádzanie sa vzťahuje aj na sociálne zabezpečenie a vzťahuje sa aj na výhody ustanovené v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Tieto ustanovenia majú za cieľ stanoviť spoločné pravidlá v rámci EÚ; akceptovať skutočnosť, že sezónni pracovníci z tretích krajín, ktorí legálne pracujú v členskom štáte, sú svojou prácou a platením daní prínosom pre európske hospodárstvo; a majú slúžiť ako záruka obmedzovania nekalej súťaže medzi vlastnými štátnymi príslušníkmi a štátnymi príslušníkmi z tretích krajín, ktorá môže vzniknúť z prípadného vykorisťovania posledne menovaných.

## Článok 17

Aby bolo presadzovanie účinnejšie, mali by sa zaviesť mechanizmy podávania sťažností. Tieto by mali byť otvorené nielen sezónnym pracovníkom z tretích krajín, ale aj určeným tretím osobám. Dôvodom toho sú existujúce poznatky, že sezónni pracovníci často buď nevedia o existencii takýchto mechanizmov, alebo ich váhajú využiť vo vlastnom mene, keďže sa obávajú dôsledkov z hľadiska možností zamestnania v budúcnosti. Porovnateľné ustanovenie je stanovené v článku 9 ods. 2 smernice 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

### Kapitola V: Záverečné ustanovenia

Táto kapitola upravuje povinnosti členských štátov, pokiaľ ide o zdieľanie príslušných štatistických údajov a informácií vyplývajúcich z transpozície predmetnej smernice. Konkretizuje aj povinnosti Európskej komisie súvisiace s podávaním správ a určuje dátum, kedy smernica nadobudne účinnosť.

Návrh

## SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

### **o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely sezónneho zamestnania**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 79 ods. 2 písm. a) a b),

so zreteľom na návrh Európskej komisie<sup>3</sup>,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu parlamentom jednotlivých štátov,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>4</sup>,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov<sup>5</sup>,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) S cieľom vytvárať priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti sa v zmluve stanovujú opatrenia, ktoré sa majú prijať v oblasti azylu, prisťahovalectva a ochrany práv štátnych príslušníkov tretích krajín.
- (2) V Haagskom programe, prijatom na zasadnutí Európskej rady 4. a 5. novembra 2004, sa konštatovalo, že legálna migrácia bude hrať dôležitú úlohu pri podpore hospodárskeho rozvoja, a Komisia bola požiadaná, aby predložila plán politiky legálnej migrácie vrátane postupov prijímania, ktoré sú schopné včas reagovať na kolísavý dopyt po migrujúcej pracovnej sile na trhu práce.
- (3) Európska rada, ktorá zasadala 14. a 15. decembra 2006, sa zhodla na postupnosti krokov na rok 2007, medzi ktoré patrí úloha vytvoriť dobre riadené politiky legálneho prisťahovalectva, ktoré plne rešpektujú vnútroštátne právomoci, aby pomohli členským štátom pri uspokojovaní súčasných a budúcich potrieb pracovnej sily. Vyzývala taktiež na preskúmanie prostriedkov na uľahčenie dočasnej migrácie.
- (4) V Európskom pakte o prisťahovalectve a azyle, prijatom na zasadnutí Európskej rady v dňoch 15. a 16. októbra 2008, je vyjadrený záväzok Európskej únie a jej členských

---

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ C, , s. .

<sup>4</sup> Ú. v. EÚ C, , s. .

<sup>5</sup> Ú. v. EÚ C, , s. .

štátov realizovať spravodlivú, účinnú a ucelenú politiku na riešenie výziev a príležitostí súvisiacich s migráciou. Pakt tvorí základ spoločnej prisťahovaleckej politiky v duchu solidarity medzi členskými štátmi a spolupráce s tretími krajinami, je založený na správnom riadení migračných tokov, a je v záujme nielen hostiteľských krajín, ale aj krajín pôvodu a samotných migrantov.

- (5) V Štokholmskom programe, ktorý Európska rada prijala na svojich zasadnutiach 10. a 11. decembra 2009, sa uznáva, že prisťahovalectvo za prácou môže prispieť k zvýšenej konkurencieschopnosti a hospodárskej životaschopnosti, a že v súvislosti s významnými demografickými zmenami, ktorým bude EÚ čeliť v budúcnosti v podobe zvýšeného dopytu po pracovnej sile, bude pružná prisťahovalecká politika významným prínosom k hospodárskemu rozvoju Únie a jej výkonnosti v dlhodobom horizonte. V programe sa Európska komisia a Európska rada vyzývajú, aby pokračovali v realizácii Plánu politiky pre legálnu migráciu<sup>6</sup>.
- (6) Táto smernica by mala prispieť k účinnému riadeniu migračných tokov pre konkrétnu kategóriu dočasnej sezónnej migrácie prostredníctvom vytvorenia spravodlivých a transparentných pravidiel prijímania a pobytu a zároveň zabezpečiť stimuly a záruky na zabránenie tomu, aby sa z dočasného pobytu stal trvalý. Okrem toho pravidlá ustanovené v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov<sup>7</sup>, pomôže zabrániť tomu, aby sa krátkodobý pobyt zmenil takýmto spôsobom na nelegálny.
- (7) Táto smernica by sa mala uplatňovať bez toho, aby bola dotknutá zásada preferencie EÚ v otázke prístupu na trhy členských štátov, ako je vyjadrená v príslušných ustanoveniach aktov o prístúpení.
- (8) Touto smernicou by nemalo byť dotknuté právo členských štátov určiť počet prijímaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí prichádzajú na ich územie z tretích krajín na účely zamestnania ako sezónni pracovníci v zmysle článku 79 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.
- (9) Táto smernica by nemala mať vplyv na podmienky poskytovania služieb v rámci článku 56 ZFEÚ. Táto smernica by predovšetkým nemala mať vplyv na podmienky zamestnávania, ktoré sa podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb<sup>8</sup> vzťahujú na pracovníkov vyslaných podnikom so sídlom na území niektorého členského štátu na účely poskytovania služby na územie iného členského štátu.
- (10) Činnosti závisiace od striedania ročných období zvyčajne existujú v odvetviach, ako je poľnohospodárstvo počas obdobia výsadby alebo zberu úrody alebo cestovný ruch počas dovolenkového obdobia.
- (11) Žiadosti o prijatie za sezónneho pracovníka by mali byť povolené iba vtedy, keď žiadateľ má bydlisko mimo územia členských štátov.

---

<sup>6</sup> KOM(2005) 669.

<sup>7</sup> Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24.

<sup>8</sup> Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

- (12) Smernicou nie je ovplyvnené právo pracovať, ak už bolo udelené, v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí už majú legalizovaný pobyt v členskom štáte.
- (13) Touto smernicou sa má zabezpečiť pružný systém vstupu vychádzajúci z dopytu a založený na objektívnych kritériách, ako sú platná pracovná zmluva alebo záväzná pracovná ponuka s uvedenou výškou odmeny, ktorá zodpovedá odmene vyplácanej sezónnym pracovníkom v príslušnom odvetví.
- (14) Členské štáty by mali mať možnosť uplatniť test potvrdzujúci, že miesto nie je možné obsadiť zo zdrojov na domácom trhu práce.
- (15) Ustanovenie jednotného postupu vedúceho k jednému kombinovanému dokumentu, obsahujúcemu zároveň povolenie na pobyt aj pracovné povolenie, má prispieť k zjednodušeniu pravidiel, ktoré sa v súčasnosti uplatňujú v členských štátoch. Týmto by nemalo byť dotknuté právo členských štátov určiť, so zreteľom na špecifiká administratívnej organizácie a praxe príslušného štátu, príslušné vnútroštátne orgány a spôsoby, akým budú tieto orgány zapojené do jednotného postupu.
- (16) Dĺžka pobytu by mala byť obmedzená na maximálne obdobie za kalendárny rok, čo by spoločne s definíciou sezónnej práce malo zabezpečiť, že práca bude mať skutočne sezónnu povahu. Bolo by potrebné ustanoviť, že v rámci maximálnej dĺžky pobytu je možné predĺžiť zmluvu alebo zmeniť zamestnávateľa. Malo by to slúžiť na zníženie rizika zneužívania, ktorému môžu sezónni pracovníci čeliť, ak sú viazaní na jedného zamestnávateľa, a zároveň by to umožnilo pružne reagovať na aktuálne potreby pracovnej sily u zamestnávateľa.
- (17) Okružnú migráciu sezónnych pracovníkov z tretích krajín treba podporiť. Aby mali sezónni pracovníci pracovné vyhliadky v EÚ na viac období než iba na jednu sezónu, a aby sa zamestnávateľia v EÚ mohli spoľahnúť na stabilnejšiu a už zaškolenú pracovnú silu, treba poskytnúť možnosť sezónneho zamestnania na viacero po sebe idúcich rokov, a to buď prostredníctvom viacsezónneho povolenia alebo zjednodušeného postupu. Tento postup by mal zahŕňať prednosť pred prijímaním štátnych príslušníkov tretích krajín žiadajúcich o prijatie za sezónnych pracovníkov po prvýkrát, alebo skrátenie času spracovania či požadovanie menšieho množstva dokumentácie.
- (18) Bolo by potrebné stanoviť súbor pravidiel upravujúcich postup preskúmania žiadostí o prijatie za sezónneho pracovníka. Tieto postupy musia byť účinné a zvládnuteľné, musia zohľadňovať bežné pracovné zaťaženie úradov členských štátov a zároveň musia byť transparentné a spravodlivé, aby poskytovali primeranú právnu istotu tým, ktorých sa to týka.
- (19) S cieľom zabezpečiť, aby mali sezónni pracovníci primerané ubytovanie počas ich pobytu a za primeranú cenu, je potrebné ustanoviť povinnosť zamestnávateľov preukázať, že ubytovanie poskytnú sami alebo prostredníctvom tretej strany.
- (20) Vzhľadom na osobitne zraniteľnú situáciu sezónnych pracovníkov z tretích krajín a na dočasný charakter ich pôsobenia, je potrebné jasne stanoviť pracovné podmienky platné pre takýchto pracovníkov kvôli zabezpečeniu právnej istoty tým, že tieto podmienky budú odkazovať na všeobecne záväzné predpisy, ktoré poskytujú

účinnú ochranu práv pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín, napríklad na zákony alebo všeobecne platné kolektívne zmluvy.

- (21) V prípade, že neexistuje systém, v rámci ktorého by sa kolektívne zmluvy uplatňovali všeobecne, členské štáty môžu samy vychádzať z kolektívnych zmlúv, ktoré sú všeobecne uplatniteľné vo všetkých podobných podnikoch v danej geografickej oblasti a v príslušnej profesii či oblasti podnikania a/alebo z kolektívnych zmlúv, ktoré uzavreli najvýznamnejší zamestnávateľia s odborovými organizáciami na celoštátnej úrovni a ktoré sa uplatňujú na celom území krajiny.
- (22) So sezónnymi pracovníkmi z tretích krajín by sa malo zaobchádzať rovnocenným spôsobom, pokiaľ ide o časti sociálneho zabezpečenia uvedené v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Touto smernicou sa neudeľujú väčšie práva ako tie, ktoré sú už ustanovené v existujúcich právnych predpisoch EÚ v oblasti sociálneho zabezpečenia pre štátnych príslušníkov tretích krajín s cezhraničnými záujmami medzi členskými štátmi. Okrem toho sa touto smernicou neudeľujú práva týkajúce sa situácií, ktoré nepatria do rozsahu pôsobnosti právnych predpisov EÚ, napríklad práva súvisiace s rodinnými príslušníkmi žijúcimi v tretej krajine. Nie je tým dotknuté nediskriminačné uplatňovanie vnútroštátnych právnych predpisov členskými štátmi, pokiaľ ide o pravidlá *de minimis* týkajúce sa príspevkov do dôchodkových systémov.
- (23) S cieľom uľahčiť presadzovanie práva by určené relevantné tretie osoby, napríklad odborové organizácie alebo iné združenia, mali byť schopné podávať sťažnosti na zabezpečenie účinného uplatňovania tejto smernice. Považuje sa to za potrebné na riešenie situácií, keď sezónni pracovníci nie sú informovaní o existencii mechanizmov na presadzovanie alebo ich váhajú využiť vo vlastnom mene, zo strachu z možných dôsledkov.
- (24) Keďže tieto ciele, konkrétne zavedenie osobitného postupu prijímania a prijatie podmienok vstupu a pobytu na účely sezónneho zamestnania vykonávaného štátnymi príslušníkmi tretích krajín, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, a preto ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (25) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané najmä Chartou základných práv Európskej únie.
- (26) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu (č. 21) o postavení Spojeného kráľovstva a Írska s ohľadom na priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti, ktorý je pripojený k Zmluve o Európskej únii a k Zmluve o fungovaní Európskej únie, a bez toho, aby bol dotknutý článok 4 uvedeného protokolu, sa tieto členské štáty nezúčastňujú na prijímaní tejto smernice a preto ňou nie sú viazané ani nepodliehajú jej uplatňovaniu.
- (27) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu (č. 22) o postavení Dánska, ktorý je pripojený k Zmluve o Európskej únii a k Zmluve o fungovaní Európskej únie, sa Dánsko nezúčastňuje na prijímaní tejto smernice, nie je ňou viazané, ani nepodlieha jej uplatňovaniu,



PRIJALI TÚTO SMERNICU:

## **KAPITOLA I** **VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

### *Článok 1* *Predmet úpravy*

Touto smernicou sa určujú podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania ako sezónni pracovníci a vymedzujú sa práva sezónnych pracovníkov.

### *Článok 2* *Rozsah pôsobnosti*

1. Táto smernica sa uplatňuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú bydlisko mimo územia členských štátov a ktorí žiadajú o prijatie na územie členského štátu na účely zamestnania ako sezónni pracovníci.
2. Táto smernica sa nevzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín vykonávajúcich činnosť v mene podnikov so sídlom v inom členskom štáte v rámci poskytovania služieb v zmysle článku 56 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, vrátane pracovníkov vysielaných podnikmi so sídlom v členskom štáte v rámci poskytovania služieb podľa smernice 96/71/ES.

### *Článok 3* *Vymedzenie pojmov*

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto definície:

- a) „štátny príslušník tretej krajiny“ je akákoľvek osoba, ktorá nie je občanom Európskej únie v zmysle článku 20 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie;
- b) „sezónny pracovník“ je štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má oficiálne bydlisko v tretej krajine, ale dočasne sa na účely zamestnania zdržiava na území niektorého členského štátu v sektore činnosti závisiacej od striedania ročných období, a to na základe jednej alebo viacerých zmlúv uzatvorených na dobu určitú bezprostredne medzi štátnym príslušníkom tretej krajiny a zamestnávateľom so sídlom v členskom štáte;
- c) „činnosť závisiacia od striedania ročných období“ je činnosť, ktorá je viazaná na určité ročné obdobie udalosťou alebo sledom udalostí, počas ktorých sa vyžaduje omnoho vyšší objem práce, než je potrebný na bežnú stálu prevádzku;
- d) „povolenie pre sezónneho pracovníka“ je oprávnenie s údajom „sezónny pracovník“, ktoré umožňuje jeho držiteľovi legálne sa zdržiavať a pracovať na území členského štátu podľa podmienok tejto smernice;

- e) „zjednotený postup vybavovania žiadostí“ je postup, pri ktorom sa o žiadosti rozhoduje na základe jedinej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o schválenie pobytu a práce na území členského štátu;
- f) „všeobecne uplatniteľná kolektívna zmluva“ znamená kolektívnu zmluvu, ktorú musia dodržiavať všetky podniky v danej geografickej oblasti, profesii či oblasti podnikania. V prípade, že neexistuje systém, ktorým by sa kolektívne zmluvy vyhlásili za všeobecne uplatniteľné, členské štáty môžu, ak sa tak rozhodnú, samy vychádzať z kolektívnych zmlúv, ktoré sú všeobecne uplatniteľné vo všetkých podobných podnikoch v danej geografickej oblasti a v príslušnej profesii či oblasti podnikania a/alebo z kolektívnych zmlúv, ktoré uzavreli najvýznamnejší zamestnávateľa s odborovými organizáciami na celoštátnej úrovni a ktoré sa uplatňujú na celom území krajiny.

#### *Článok 4* *Výhodnejšie ustanovenia*

1. Táto smernica sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté výhodnejšie ustanovenia:
  - a) právnych predpisov Únie vrátane bilaterálnych a multilaterálnych dohôd uzatvorených medzi Úniou alebo medzi Úniou a jej členskými štátmi na jednej strane a tretími krajinami na strane druhej;
  - b) dvojstranných alebo mnohostranných dohôd uzatvorených medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi a jednou alebo viacerými tretími krajinami.
2. Touto smernicou nie je dotknuté právo členských štátov prijať alebo zachovať v oblasti pôsobnosti článkov 13 a 17 tejto smernice výhodnejšie ustanovenia pre osoby, na ktoré sa smernica vzťahuje.

## **KAPITOLA II** **PODMIENKY PRIJÍMANIA**

#### *Článok 5* *Kritériá prijímania*

1. Žiadosti o prijatie do členského štátu sa podľa podmienok tejto smernice predkladajú spolu s týmito dokumentmi:
  - a) platná pracovná zmluva alebo podľa vnútroštátnych právnych predpisov záväzná pracovná ponuka na prácu ako sezónny pracovník v príslušnom členskom štáte, u zamestnávateľa so sídlom v tomto členskom štáte, v ktorej sa uvádza výška odmeny a počet pracovných hodín za týždeň alebo mesiac a v prípade potreby aj iné dôležité podmienky;
  - b) platný cestovný doklad určený vnútroštátnymi právnymi predpismi; členské štáty môžu požadovať, aby bol cestovný doklad platný minimálne počas platnosti povolenia na pobyt;

- c) potvrdenie o zdravotnom poistení, alebo ak to ustanovujú vnútroštátne právne predpisy, dôkaz o prihlásení do zdravotného poistenia pokrývajúceho všetky riziká, ktoré bežne zahŕňa poistenie štátnych príslušníkov daného členského štátu, a to na obdobia, na ktoré sa nevzťahuje poistné krytie a príslušné nároky vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo s ňou spojené;
  - d) potvrdenie o zabezpečení ubytovania stanovené v článku 14.
- 2. Členské štáty vyžadujú, aby mal sezónny pracovník dostatočné zdroje na obživu počas pobytu, aby nebol odkázaný na systém sociálnej pomoci príslušného členského štátu.
  - 3. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sa považujú za osoby predstavujúce hrozbu pre verejný poriadok, verejnú bezpečnosť alebo verejné zdravie, sa neprijímajú na účely tejto smernice.

#### *Článok 6* *Dôvody zamietnutia*

- 1. Členské štáty zamietnu žiadosť o prijatie do členského štátu na účely tejto smernice vždy, keď nie sú splnené podmienky stanovené v článku 5, alebo ak sa predložené doklady získali podvodom, sú sfaľšované alebo neoprávnene pozmenené.
- 2. Členské štáty môžu overiť, či dané voľné pracovné miesto nemožno obsadiť vnútroštátnou pracovnou silou alebo pracovnou silou z EÚ, alebo štátnymi príslušníkmi tretích krajín, ktorí sa oprávnenne zdržiavajú v danom členskom štáte a už sú súčasťou jeho trhu práce na základe právnych predpisov EÚ alebo vnútroštátnych právnych predpisov a na základe toho zamietnuť žiadosť.
- 3. Členské štáty môžu zamietnuť žiadosť, ak bol zamestnávateľ v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi sankcionovaný za neprihlásenú prácu a/alebo nelegálne zamestnávanie.
- 4. Členské štáty môžu zamietnuť žiadosť z dôvodu množstva prijatých štátnych príslušníkov tretích krajín.

#### *Článok 7* *Zrušenie alebo neobnovenie povolenia*

- 1. Členské štáty odoberú alebo odmietnu obnoviť povolenie vydané na základe tejto smernice v nasledujúcich prípadoch:
  - a) ak bolo získané podvodom alebo bolo sfaľšované, alebo neoprávnene pozmenené,  
  
alebo
  - b) ak držiteľ povolenia využíva pobyt na iné účely než sú tie, na ktoré mu bolo udelené povolenie.

2. Členské štáty môžu odobrať alebo odmietnuť obnoviť povolenie vydané na základe tejto smernice v nasledujúcich prípadoch:
  - a) ak neboli, alebo ak už nie sú splnené podmienky uvedené článku 5, alebo
  - b) z dôvodu verejnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia.

### **KAPITOLA III POSTUP A POVOLENIE**

#### *Článok 8 Prístup k informáciám*

Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na sprístupnenie informácií o podmienkach vstupu a pobytu vrátane práv a dokladov potrebných k žiadosti o získanie povolenia na pobyt a prácu na území členského štátu ako sezónny pracovník.

#### *Článok 9 Žiadosti o prijatie*

1. Členské štáty určia, či má žiadosť podávať štátny príslušník tretej krajiny alebo jeho zamestnávateľ.
2. Členské štáty určia príslušné orgány na prijímanie žiadostí a vydávanie povolení pre sezónneho pracovníka.
3. Žiadosť o povolenie na pobyt a prácu na území členského štátu ako sezónny pracovník sa podáva v rámci zjednoteného postupu vybavovania žiadostí.
4. Príslušný členský štát poskytne štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorého žiadosť o prijatie bola prijatá, všetky možnosti na získanie potrebného víza.

#### *Článok 10 Povolenie pre sezónneho pracovníka*

1. Na čas dlhší ako tri mesiace sa sezónnym pracovníkom, ktorí spĺňajú kritériá prijímania stanovené v článku 5 a v prípade ktorých príslušné orgány prijali kladné rozhodnutie, vydáva povolenie pre sezónneho pracovníka.
2. Povolenie pre sezónneho pracovníka vydávajú príslušné orgány členských štátov vo formáte stanovenom v nariadení Rady (ES) č. 1030/2002<sup>9</sup>. V súlade s písmenom a) bodu 6.4 prílohy k uvedenému nariadeniu členské štáty v kolónke „typ povolenia“ uvedú „sezónny pracovník“.

---

<sup>9</sup> Ú. v. ES L 157, 15.6.2002, s. 1.

3. Členské štáty nevydávajú držiteľovi povolenia pre sezónneho pracovníka žiadne ďalšie doklady potvrdzujúce schválenie prístupu na trh práce.

*Článok 11*  
*Dĺžka pobytu*

1. Dĺžka pobytu sezónnych pracovníkov môže byť najviac šesť mesiacov v ktoromkoľvek kalendárnom roku; po uplynutí tohto obdobia sa vracajú do tretej krajiny.
2. V rámci obdobia uvedeného v odseku 1, a ak sú splnené kritériá článku 5, sezónni pracovníci môžu predĺžiť svoju zmluvu alebo sa zamestnať ako sezónni pracovníci u iného zamestnávateľa.

*Článok 12*  
*Uľahčenie opätovného vstupu*

1. Členské štáty buď:
  - a) na základe žiadosti vydajú najviac tri povolenia znejúce na najviac tri po sebe idúce sezóny v rámci jedného správneho aktu („viacsezónne pracovné povolenie“),  
  
alebo
  - b) poskytnú štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí boli prijatí do daného členského štátu ako sezónni pracovníci a ktorí žiadajú o opätovné prijatie na ďalší rok, zjednodušený postup.
2. Členské štáty stanovujú, že:
  - a) štátny príslušník tretej krajiny, ktorý nedodrжал povinnosti vyplývajúce z rozhodnutia o prijatí počas predchádzajúceho pobytu ako sezónny pracovník, a najmä povinnosť návratu do tretej krajiny po skončení platnosti povolenia, sa vylučuje z prijímania za sezónneho pracovníka na jeden alebo viacero po sebe nasledujúcich rokov;
  - b) zamestnávateľovi, ktorý si nesplnil povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy, sa uložia sankcie, ktoré sú účinné, primerané a odradzujúce. Takíto zamestnávatelia sú na jeden alebo viacero po sebe nasledujúcich rokov vylúčení z možnosti žiadať si sezónnych pracovníkov.

*Článok 13*  
*Procesné záruky*

1. Príslušné úrady členských štátov prijímajú rozhodnutie o žiadosti a písomne informujú žiadateľa v súlade s oznamovacími postupmi ustanovenými vnútroštátnou legislatívou daného členského štátu najneskôr do 30 dní odo dňa podania kompletnej žiadosti.

2. Ak informácie predložené na podporu žiadosti sú neadekvátne, príslušné úrady upovedomia žiadateľa v primeranej lehote o dodatočných informáciách, ktoré sa vyžadujú a stanovujú primeranú lehotu na ich predloženie.
3. Každé rozhodnutie o zamietnutí žiadosti, alebo každé rozhodnutie o neobnovení či odobratí povolenia sa oznámi žiadateľovi písomne a v dotknutom členskom štáte ho možno napadnúť súdnou cestou v súlade s vnútroštátnym právom daného štátu. V oznámení sa uvedú dôvody rozhodnutia, dostupné prostriedky nápravy a lehota na ich podávanie.

#### *Článok 14* *Ubytovanie*

Členské štáty vyžadujú od zamestnávateľov sezónnych pracovníkov dôkaz, že sezónny pracovník bude môcť využívať ubytovanie, ktoré zaručuje primeranú úroveň bývania. Ak sa od sezónnych pracovníkov požaduje, aby platili nájomné za toto ubytovanie, jeho výška nesmie byť neprimeraná ich odmene.

## **KAPITOLA IV** **PRÁVA**

#### *Článok 15* *Práva vyplývajúce z povolenia/víza pre sezónneho pracovníka*

Počas platnosti povolenia pre sezónneho pracovníka požíva jeho držiteľ prinajmenšom tieto práva:

- a) právo na vstup a pobyt na území členského štátu, ktorý vydal toto povolenie;
- b) voľný prístup na celé územie členského štátu, ktorý povolenie vydal, s výhradou obmedzení stanovených vnútroštátnym právom;
- c) právo vykonávať konkrétnu zamestnaneckú činnosť schválenú v povolení vydanom v súlade s vnútroštátnym právom.

#### *Článok 16* *Práva*

Bez ohľadu na právne predpisy vzťahujúce sa na zamestnanecký pomer majú sezónni pracovníci nárok na:

1. pracovné podmienky vrátane odmeny a prepustenia, ako aj požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, platné pre sezónnu prácu, ako sú ustanovené zákonom, inými právnymi predpismi alebo správными opatreniami a/alebo všeobecne uplatniteľné kolektívne zmluvy v členskom štáte, do ktorého boli prijatí v súlade s touto smernicou.

V prípade, že neexistuje systém, ktorým by sa kolektívne zmluvy vyhlásili za všeobecne uplatniteľné, členské štáty môžu, ak sa tak rozhodnú, samy vychádzať z kolektívnych zmlúv, ktoré sú všeobecne uplatniteľné vo všetkých podobných podnikoch v danej geografickej oblasti a v príslušnej profesii či oblasti podnikania a/alebo z kolektívnych zmlúv, ktoré uzavreli najvýznamnejší zamestnávateľia s odborovými organizáciami na celoštátnej úrovni a ktoré sa uplatňujú na celom území krajiny;

2. rovnaké zaobchádzanie ako so štátnymi príslušníkmi hostiteľského členského štátu, prinajmenšom pokiaľ ide o:
  - a) slobodu združovania a zapájania sa a členstva v organizácii zastupujúcej pracovníkov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie vrátane výhod poskytovaných takýmito organizáciami bez toho, aby tým boli dotknuté vnútroštátne ustanovenia o verejnom poriadku a verejnej bezpečnosti;
  - b) ustanovenia vo vnútroštátnych právnych predpisoch týkajúce sa častí sociálneho zabezpečenia, ako sú uvedené v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004;
  - c) výplatu zákonných starobných dôchodkov na základe predchádzajúceho zamestnaneckého pomeru pracovníka, a to za rovnakých podmienok, aké platia pre štátnych príslušníkov daného členského štátu, keď sa presťahujú do tretej krajiny;
  - d) prístup k verejne dostupným tovarom a službám a k dodávkam tovarov a služieb, okrem verejného ubytovania a poradenských služieb poskytovaných úradmi práce.

Právom na rovnaké zaobchádzanie podľa odseku 2 nie je dotknuté právo členských štátov odobrať povolenie alebo zamietnuť jeho obnovenie v súlade s článkom 7.

### *Článok 17*

#### *Pomoc pri podávaní sťažností*

Členské štáty zabezpečia, aby sa tretie osoby, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnym právom legitímny záujem zabezpečiť dodržiavanie tejto smernice, mohli zúčastňovať v mene alebo na podporu sezónneho pracovníka a s jeho súhlasom na každom správnom alebo občianskoprávnom konaní uskutočňovanom v záujme uplatnenia ustanovení tejto smernice.

## Kapitola V ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Článok 18 Štatistika

1. Členské štáty oznámia Komisii štatistické údaje o počte povolení na pobyt a víz vydaných po prvýkrát alebo obnovených na účely sezónneho zamestnania osobám, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín, a pokiaľ je to možné, o počte povolení na pobyt a víz odobratých týmto osobám v členení podľa občianstva, veku, pohlavia, dĺžky platnosti povolenia a hospodárskeho odvetvia.
2. Štatistické údaje uvedené v odseku 1 sa oznamujú v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 862/2007<sup>10</sup>.
3. Štatistické údaje uvedené v odseku 1 sa týkajú referenčných období jedného kalendárneho roka a oznamujú sa Komisii do šiestich mesiacov od konca referenčného roka. Prvým referenčným rokom je [*rok nasledujúci po časovom údaji uvedenom v článku 20 ods. 1*].

### Článok 19 Podávanie správ

Každé tri roky, a prvýkrát najneskôr [*tri roky po dátume transpozície tejto smernice*], Komisia predloží správu Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní tejto smernice v členských štátoch a navrhne potrebné zmeny a doplnenia.

### Článok 20 Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do (*24 mesiacov od dátumu uverejnenia v Úradnom vestníku Európskej únie*). Bezodkladne oznámia Komisii znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.  
  
Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.
2. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

---

<sup>10</sup> Ú. v. EÚ L 199, 31.7.2007, s. 23.



*Článok 21  
Nadobudnutie účinnosti*

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

*Článok 22  
Adresáti*

Táto smernica je určená členským štátom v súlade so Zmluvou o fungovaní Európskej únie.

V Bruseli [...]

*Za Európsky parlament  
predseda*

*Za Radu  
predseda*