EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 8.5.2026
COM(2026) 261 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ

v souladu s článkem 27 směrnice 2014/36/EU o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci

I. ÚVOD

Sezónní hospodářství EU je důležitou a velkou hnací silou růstu v různých odvětvích, která mají strategický význam pro celé hospodářství a konkurenceschopnost EU. Hlavními sezónními odvětvími v EU jsou zemědělství a zahradnictví, cestovní ruch a odvětví hotelových, restauračních a stravovacích služeb a v menší míře potravinářství a stavebnictví. V roce 2024 vytvořilo odvětví zemědělství EU hrubou přidanou hodnotu ve výši 228,6 miliardy EUR (přibližně 1,2 % HDP EU) a zemědělskou produkci ve výši 531,9 miliardy EUR, zatímco vývoz zemědělských a potravinářských produktů dosáhl 235,4 miliardy EUR[1]. Odhaduje se, že odvětví cestovního ruchu, včetně ubytovacích a stravovacích služeb, se na hrubé přidané hodnotě EU podílí přibližně 5 %[2]. Mnohá z těchto odvětví jsou strukturálně závislá na sezónní práci, kdy poptávka po pracovní síle vrcholí v určitých ročních obdobích.

Ačkoli se sezónní odvětví a rozsah sezónních prací v EU liší, všechny členské státy mají strukturální potřebu sezónních pracovníků. Hrubé odhady naznačují, že v celé EU je ročně zapotřebí 2,5[3] až 4[4] miliony sezónních pracovníků. Největší skupinu sezónních pracovníků představují státní příslušníci samotných zemí, nicméně jejich počet se neustále snižuje.

Demografické změny, vylidňování venkova a přetrvávající nedostatek pracovních sil stále více vyžadují, aby k udržení výroby a služeb v sezónních odvětvích přispívali mobilní sezónní pracovníci z EU (kteří se stěhují z jedné země EU do druhé za sezónními pracemi) a pracovníci ze zemí mimo EU. Podle odhadů z roku 2021 se jen v zemědělství v EU každoročně zapojí do sezónní práce více než 420 000 státních příslušníků třetích zemí[5]. V roce 2023 tvořili státní příslušníci třetích zemí[6] 9 % pracovní síly v odvětvích cestovního ruchu.

Sezónní práce představuje specifické výzvy spojené se zvýšenou zranitelností a riziky v oblasti prosazování. Důvodem je kombinace dočasných a fyzicky náročných úkolů, dlouhé pracovní doby během období špičky, relativně nízké mzdy, omezené jistoty zaměstnání a vzdálených pracovišť. Ke zranitelnosti sezónních pracovníků a riziku jejich vykořisťování navíc přispívají omezená vyjednávací síla pracovníků, obtížnost provádění kontrol v odlehlých venkovských oblastech a

---

1 Eurostat, Výkonnost odvětví zemědělství – vysvětlení statistik – Eurostat.

2 Eurostat, Statistiky cestovního ruchu – výdaje – vysvětlení statistik – Eurostat (4,5 % v roce 2019); Money-maker or scourge? Tourism across the EU flourishes | (Zdroj příjmů nebo pohroma? Cestovní ruch v EU vzkvétá) European Newsroom (5,1 %).

3 Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV), *Sběr údajů o situaci v oblasti sociální ochrany sezónních pracovníků v zemědělství a potravinářství v členských státech EU po pandemii COVID-19*, 2023.

4 Evropská federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a cestovním ruchu (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality* (Pracovní podmínky v zemědělství v EU, Údaje týkající se nejistoty zaměstnání, vykořisťování a nerovností), 2024.

5 EHSV, poznámka pod čarou 3, s. 18.

6 V ubytovacích službách, které v roce 2021 zaměstnávaly 2,1 milionu pracovníků, tvořili v roce 2023 státní příslušníci třetích zemí 11 % pracovní síly, Odvětví cestovního ruchu – zaměstnanost – vysvětlení statistik – Eurostat. V roce 2022 tvořili přibližně 12,6 % pracovní síly v odvětví hotelových, restauračních a stravovacích služeb v EU, Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA), *Accommodation and food service activities: issues and challenges related to labour mobility* (Ubytovací a stravovací služby: problémy a výzvy spojené s mobilitou pracovních sil), s. 37. Počet sezónních pracovníků ze zemí mimo EU v tomto odvětví však není znám.

tvrdá konkurence, která může vést ke snižování nákladů na pracovní sílu. Státní příslušníci třetích zemí zaměstnaní v sezónních odvětvích jsou ohroženi více než státní příslušníci EU a potýkají se s problémy v oblasti přístupu k důstojnému bydlení, zdravotní péči a některým částem sociálního zabezpečení. Tato rizika může zvýšit diskriminace z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám. Faktory jako krátkodobé smlouvy, závislost na jediném zaměstnavateli, omezený přístup k informacím a podpoře a obava z nepříznivých důsledků v případě oznámení zneužívání[7] ovlivňují schopnost těchto osob uplatňovat jejich práva a domáhat se nápravy. Sezónním pracovníkům také ve větší míře hrozí, že se stanou obětí obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování, které v posledních letech výrazně vzrostlo[8], zejména ve vysoce rizikových odvětvích, jako je zemědělství, potravinářství, pohostinství, doprava a logistika a stavebnictví.

Před přijetím směrnice o sezónních pracovnících[9] (dále jen „směrnice“) byly vnitrostátní předpisy a normy ochrany roztříštěné a definice, kritéria přijetí, délka pobytu, postupy a práva se v jednotlivých zemích značně lišily. V několika členských státech byla sezónní odvětví spojena s neoprávněným zaměstnáváním, překračováním délky pobytu a špatnými pracovními a životními podmínkami.

Směrnice, která byla přijata v roce 2014 a měla být provedena ve vnitrostátním právu do 30. září 2016, se snaží sladit dva cíle: přístupnější a transparentnější možnosti mobility pracovních sil, které pomohou zaměstnavatelům uspokojit poptávku po sezónní pracovní síle, a tím podpoří snížení nelegální migrace a neoprávněného zaměstnávání, a podporu důstojných pracovních a životních podmínek sezónních pracovníků, silnou ochranu proti vykořisťování, jakož i opatření k zajištění prosazování, jako je sledování, hodnocení a kontroly.

V souladu s článkem 27 směrnice se tato zpráva zaměřuje na provedení směrnice ve vnitrostátním právu a její uplatňování v členských státech, přičemž se zabývá především obdobím mezi lety 2019 a 2024[10]. Uvádí rovněž opatření přijatá na podporu správného provedení směrnice ve vnitrostátním právu a jejího uplatňování, identifikuje zbývající problémy a představuje opatření, která Komise hodlá přijmout k jejich řešení.

---

[7] Komise, „Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive“ (Cílená studie o potřebě lepší ochrany státních příslušníků třetích zemí podle směrnice o sezónních pracovnících a o potenciálních možnostech politiky), Milieu Ltd a Ramboll Consulting, 2024, dále jen „cílená studie“; Oxfam, *Essential but invisible and exploited* (Důležití, ale neviditelní a vykořisťovaní), 2024, s. 5; *Employment Equality Bulletin, Portraits of Precariousness: Seasonal Workers Picking Strawberries and Other Berries in Huelva (Nejistota zaměstnání: sezónní dělníci pro sběr jahod a jiných bobulovin v Huelvě) (Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad*: *Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva)*, 2023.

[8] Nárůst obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování o 70 % mezi lety 2019 a 2023, jak lze vyčíst ze zprávy Eurostatu Deset let (2013–2023) údajů EU o obchodování s lidmi, zveřejněno v říjnu 2025.

[9] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375). Směrnice se nevztahuje na Dánsko a Irsko.

[10] Prodloužené období pro podávání zpráv je z velké části odůvodněno postupným a diferencovaným prováděním směrnice ve vnitrostátním právu v zemích EU, nedostatky ve srovnatelných údajích a narušením způsobeným pandemií COVID-19.

Zpráva vychází z informací získaných prostřednictvím monitorovacích a podpůrných opatření popsaných v oddílech II a III, ze statistických údajů, které členské státy vykázaly Eurostatu, a z příspěvků široké škály zúčastněných stran, včetně orgánů členských států, odborů, zaměstnavatelských a podnikatelských sdružení, nevládních organizací, zástupců migrantů, akademické obce a veřejně dostupných zdrojů.

Jak je uvedeno v Evropské strategii řízení azylu a migrace ze dne 29. ledna 2026[11], je klíčové přilákat pracovní sílu ze zemí mimo EU, kterou evropské hospodářství potřebuje, včetně sezónních pracovníků, a zároveň zajistit ochranu před vykořisťováním a zabránit neoprávněnému zaměstnávání. Podpora a zajištění účinného přístupu k možnostem mobility pracovních sil za účelem sezónní práce jako životaschopné alternativy k nelegální migraci je také součástí Globální aliance pro boj proti převaděčství migrantů[12].

Cílem této zprávy je spolu se zprávou o provádění směrnice o sankcích vůči zaměstnavatelům[13] podpořit lepší prosazování pravidel EU v boji proti neoprávněnému zaměstnávání a vykořisťování migrujících pracovníků. Bude také podkladem při přípravě Strategie pro boj proti obchodování s lidmi v roce 2026 a přispěje k širšímu přístupu EU v rámci Plánu pro kvalitní pracovní místa[14], jehož cílem je zajistit důstojné pracovní podmínky pro každého pracovníka.

II. SLEDOVÁNÍ A OPATŘENÍ NA PODPORU PROVÁDĚNÍ

Od roku 2016 přijala Komise řadu právních a operativních opatření, aby zajistila řádné provádění směrnice. V roce 2016 zahájila řízení o nesplnění povinnosti z důvodu neoznámení vnitrostátních prováděcích opatření proti dvaceti členským státům, které jsou směrnicí vázány. Do roku 2019 oznámily úplné provedení ve vnitrostátním právu všechny členské státy, což vedlo k uzavření těchto případů nesplnění povinnosti. Většina ustanovení byla v jednotlivých členských státech provedena ve vnitrostátním právu řádně, nicméně v oblastech, jako jsou podmínky přijetí a odnětí povolení, vydání a obnovení platnosti povolení, informační povinnosti, zjednodušení opětného vstupu, ubytování, sankce, náhrada škody a procesní záruky, přetrvávaly určité nedostatky. V letech 2023 a 2024 proto Komise zahájila řízení o nesplnění povinnosti z důvodu nesprávného provedení směrnice ve vnitrostátním právu proti všem členským státům, které jsou směrnicí vázány. V důsledku toho všechny dotčené členské státy přijaly nebo přijímají dodatečná opatření, aby zajistily soulad svých vnitrostátních právní předpisů s touto směrnicí. K dnešnímu dni bylo uzavřeno devět řízení o nesplnění povinnosti, zatímco ostatní jsou nadále posuzována.

---

[11] Sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě, *Evropská strategie řízení azylu a migrace*, 29. ledna 2026, COM(2026) 45 final, s. 21.

[12] Viz Společné prohlášení o Globální alianci pro boj proti převaděčství migrantů, 10. prosince 2025.

[13] Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, COM(2026) 260.

[14] Sdělení Komise, *Plán pro kvalitní pracovní místa*, 4. prosince 2025, COM(2025) 944 final.

Na podporu účinného uplatňování ustanovení provedených ve vnitrostátním právu doplnila Komise prosazování právních předpisů analytickými[15] a operativními[16] opatřeními. EU financovala cílené projekty například v Itálii, Řecku, Španělsku a Francii na podporu praktického provádění směrnice pro sezónní pracovníky ze třetích zemí v zemědělství[17].

Komise projednala zbývající problémy a možné další kroky ke zlepšení uplatňování směrnice s členskými státy, sociálními partnery a zúčastněnými stranami na různých fórech a v rámci různých konzultací[18]. Útvary Komise se účastnily dalších výměn informací organizovaných třetími stranami a souvisejících s projekty (spolu)financovanými EU[19]. V rámci těchto výměn informací bylo zdůrazněno, že je třeba zlepšit provozuschopnost kanálů pro přijímání, aby bylo možné včas zajistit požadovanou sezónní pracovní sílu, zvýšit informovanost sezónních pracovníků ze třetích zemí o jejich právech a o způsobech jejich prosazování a podpořit využívání mechanismů pro podávání stížností a domáhání se nápravy. Zúčastněné strany také často upozorňovaly na nedostatečné sledování, prosazování, kontroly a sankce v sezónních odvětvích a na opakující se problémy s nedostatečně náležitým ubytováním a porušováním pracovního práva.

---

15 Evropská migrační síť (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom - Synthesis Report* (Přilákání a ochrana práv sezónních pracovníků v EU a Spojeném království – souhrnná zpráva), 2020 a související zprávy o jednotlivých zemích; dotaz v režimu *ad hoc* č. 2023.18 ohledně směrnice o sezónních pracovnících, který položila Evropská migrační síť Lucembursko dne 5. května 2023; cílená studie, poznámka pod čarou 7; Komise, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector* (Studie o pracovních podmínkách zaměstnanců zemědělských podniků v odvětví zemědělství EU), vypracovaná společností Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

16 Například sdělení Komise, *Pokyny týkající se sezónních pracovníků v EU v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19*, 2020/C 235 I/01 (Úř. věst. C 235I, 17.7.2020, s. 1); Evropský orgán pro pracovní záležitosti, Campaign information note third-country national seasonal workers (Informační dokument kampaně týkající se sezónních pracovníků ze třetích zemí) (2021), Informační dokument týkající se sezónních pracovníků.pdf.

17 Například v roce 2019 Komise přidělila 30,2 milionu EUR na projekt SU.PR.EME. Italia a 30 milionů EUR v letech 2023–2024 na projekt SU.PR.EME. 2 v Itálii za účelem prevence a boje proti nehlášené práci a nezákonné náborové činnosti; 3,25 milionu EUR, z toho 95 % z Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF), na projekt Women as Financially Independent Rural Actors (WAFIRA) (2021–2025) a WAFIRA II (2025–2028) ve Španělsku a 5,23 milionu EUR, z toho 95 % z fondu AMIF, Francii. Financovala také projekt INTEGRALITY, jehož cílem je bojovat proti pracovnímu vykořisťování migrantů v zemědělství a podporovat jejich místní integraci v Řecku.

18 Například na zasedáních Platformy pro migraci pracovních sil v říjnu 2023 a říjnu 2025, na zasedání skupiny odborníků pro názory migrantů v říjnu 2025, na zasedání Evropského fóra pro migraci v listopadu 2024 a na zasedání v režimu *ad hoc* se sociálními partnery v prosinci 2025.

19 Například Solidar, Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe (Zajištění slušných a spravedlivých pracovních podmínek pro migrující pracovníky v Evropě) (říjen 2025); Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) / Nizozemská vláda, Hybridní seminář o migraci pracovních sil v zemědělství (prosinec 2025); plány pro sezónní a spravedlivé zaměstnávání (Seasonal and fair employment, SaFE) / Mezinárodní středisko pro rozvoj migrační politiky (ICMPD) / Nástroj pro partnerství v oblasti migrace (MPF), seminář, Building functional pathways for seasonal work in agriculture and tourism (Budování funkčních možností pro sezónní práci v zemědělství a cestovním ruchu) (leden 2026); Centrum pro evropskou politiku (EPC) / Dignity for migrant workers in farm to fork labour markets (Důstojnost migrujících pracovníků na trzích práce v rámci strategie „Od zemědělce ke spotřebiteli“) (DignityFirm), kulatý stůl, Migrant workers in farm to fork sectors: What way forward for effective EU policies ensuring dignity? (Migrující pracovníci v odvětvích v rámci strategie „Od zemědělce ke spotřebiteli“: Jaký je další postup účinných politik EU zajišťujících důstojnost?) (leden 2026).

III. SOULAD PROVEDENÍ VE VNITROSTÁTNÍM PRÁVU A UPLATŇOVÁNÍ

Ačkoli členské státy provedly většinu ustanovení směrnice řádně, určité nedostatky přetrvávají, jak je uvedeno v následujících oddílech.

1. Zjednodušené a snadno dostupné možnosti mobility pracovních sil pro sezónní pracovníky.

a. Oblast působnosti směrnice – článek 2

Směrnice se vztahuje na státní příslušníky třetích zemí, kteří pobývají mimo území členských států a kteří žádají o přijetí, nebo byli přijati na území členského státu za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci. Nevztahuje se na státní příslušníky třetích zemí, kteří v době podání žádosti pobývají na území členského státu, s výjimkou státních příslušníků třetích zemí, kteří mají v úmyslu prodloužit nebo obnovit svůj pobyt (článek 2). Ve směrnici se „sezónním pracovníkem" rozumí státní příslušník třetí země, který si ponechává své hlavní bydliště ve třetí zemi a oprávněně a dočasně pobývá na území členského státu za účelem výkonu činnosti závislé na ročním období, na základě jedné nebo více pracovních smluv na dobu určitou uzavřených přímo mezi daným státním příslušníkem třetí země a zaměstnavatelem usazeným v daném členském státě (čl. 3 písm. b)). V rámci těchto parametrů musí členské státy uvést seznam sezónních odvětví (čl. 2 odst. 2) a stanovit maximální kumulativní dobu pobytu pro sezónní práci v rozmezí pěti až devíti měsíců během kteréhokoli období dvanácti měsíců (článek 14). Všechny členské státy uvedly zemědělství jako sezónní odvětví. Mnoho z nich zmiňuje zahradnictví[20], lesnictví[21], včetně sběru volně rostoucích nedřevních produktů[22], nebo rybolov a mořskou akvakulturu[23]. Většina z nich, ale ne všechny, označila jako sezónní odvětví také ubytování, stravovací služby a/nebo cestovní ruch a související služby pro volný čas[24]. Některé zahrnuly jedno nebo více dalších odvětví[25].

Počet přijímaných sezónních pracovníků ze třetích zemí, na které se vztahuje směrnice, se v posledních letech neustále zvyšuje. Z údajů Eurostatu[26] vyplývá, že počet povolení k sezónní práci v EU vzrostl ze 115 726 v roce 2019 na 273 897[27] v roce 2024, přičemž obzvláště výrazný nárůst

---

[20] Belgie, Francie, Litva, Lotyšsko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Rumunsko.

[21] Bulharsko, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Litva, Maďarsko, Německo, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko a Švédsko.

[22] Finsko a Litva.

[23] Bulharsko, Estonsko, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Portugalsko, Řecko a Slovensko.

[24] Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Lotyšsko, Malta, Německo, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko a Švédsko.

[25] Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Litva, Lucembursko, Německo, Portugalsko Slovensko a Švédsko uvedly jedno nebo více z následujících odvětví, například: lov, výrobu potravin, tabáku a nápojů, pily, stavebnictví, filmovou a televizní produkci, osobní vodní dopravu, velkoobchod a maloobchod, průmyslové činnosti, služby pro podporu scénických umění nebo stavební inženýrství.

[26] Pokud není uvedeno jinak, jedná se o údaje Eurostatu. Pokud jde o údaje za rok 2019, chybí údaje pro Belgii a Francii, viz: Povolení za účelem sezónní práce podle statusu, délky platnosti, hospodářského odvětví a občanství [migr_ressw1_1].

[27] Plus 22 079 „obnovených" rozhodnutí, především v Rakousku (19 805), Francii (1 183) a Chorvatsku (863). Rakousko útvarům Komise upřesnilo, že 19 805 obnovení platnosti povolení zahrnuje 15 397 sezónních povolení vydaných poprvé na dobu až šesti měsíců pro určitou sezónu, ale nikoli poprvé konkrétnímu pracovníkovi, a

byl zaznamenán mezi lety 2021 a 2024 (ze 154 915[28] na 273 897; více než +77 %), což odráží oživení po pandemii COVID-19, vyšší poptávku po sezónní pracovní síle ze zemí mimo EU a úplnější vykazování údajů ze strany některých členských států[29]. V několika členských státech se díky zjednodušeným postupům[30] a vyšším kvótám pro přijímání sezónních pracovníků ze třetích zemí[31] staly možnosti mobility atraktivnější a dostupnější. Zintenzivnění inspekcí práce a vyšší míra odhalování nesrovnalostí[32] ve stejném období naznačuje, že růst legální zaměstnanosti mohl být v některých členských státech vyvolán přijetím rozhodnějších opatření pro boj proti nehlášené práci a neoprávněnému zaměstnávání.

V roce 2024 připadalo na šest členských států více než 90 % povolení spadajících do oblasti působnosti směrnice: Itálie (146 099; 53 %), Francie (41 700; 15 %), Španělsko (20 810; 8 %), Chorvatsko (16 555; 6 %), Řecko (15 206; 6 %) a Bulharsko (9 542; 3 %). Téměř 70 % povolení bylo vydáno osobám z následujících zemí mimo EU: Maroka (76 579; 28 %), Bangladéše (53 567; 20 %), Indie (39 137; 14 %), Tuniska (12 675; 5 %) a Ukrajiny (7 524; 3 %). S výjimkou ukrajinských pracovníků, kteří se z velké části soustředili v Polsku, byli ostatní výše uvedení státní příslušníci zaměstnáni převážně v jižní Evropě, zejména v Itálii, Francii a Španělsku.

V roce 2024 tvořili většinu sezónních pracovníků ze třetích zemí přijatých podle směrnice muži (nejméně 216 954), zatímco ženy tvořily téměř pětinu (nejméně 53 895, tj. 20 %)[33]. Ačkoli ve většině členských států převažovali muži, ženy představovaly více než 88 % sezónních pracovníků podle směrnice v Polsku (4 516) a více než 80 % ve Španělsku (16 677)[34].

Údaje Eurostatu pro rok 2024 ukazují, že povolení se soustředí na zemědělství, lesnictví a rybolov (196 650; 72 %) a ubytování a stravování (47 203; 17 %). Některé členské státy se při řešení potřeb sezónní pracovní síly spoléhají na paralelní způsoby přijímání, které nejsou upraveny směrnicí. Využívají také studenty[35], žadatele o mezinárodní ochranu nebo osoby požívající mezinárodní ochrany[36] ze zemí mimo EU a vnitrostátní povolení k sezónní práci pro osoby, které se již na jejich

---

4 408 obnovení platnosti povolení za účelem prodloužení pobytu na celkovou dobu až devíti měsíců v rámci dvanáctiměsíčního období.

28 Chybí údaje pro Belgii.

29 Například Belgie, Francie a Kypr.

30 Například ve Francii, Řecku a Španělsku.

31 Itálie, Rakousko, Rumunsko a Španělsko.

32 Viz oddíl III odst. 2 písm. b) níže a podrobněji ve zprávě o provádění směrnice o sankcích vůči zaměstnavatelům.

33 Souhrnné údaje byly vypočteny na základě dostupných údajů. Chybí údaje podle pohlaví pro Německo a Portugalsko v roce 2024.

34 Významný podíl na poprvé vydaných povoleních měly ženy také ve Finsku (2 714, 58 %), Chorvatsku (45 %, 7 530), Rakousku (35 %, 2 023), Bulharsku (2 730, 29 %) a Řecku (3 804, 25 %). Itálie vydala ženám 9 142 povolení k sezónní práci, což však představuje pouze 6 % z celkového počtu povolení v zemi.

35 Německo, které uplatňuje směrnici pro sezónní pracovníky pouze prostřednictvím dvoustranných programů s Moldavskem a Gruzií pro pobyty do 90 dnů, které jsou spravovány prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Odborná rada pro integraci a migraci (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), nejistá práce (*prekäre Beschäftigung*), nejistá účast (*prekäre Teilhabe*), Bericht, 2023.

36 Itálie a Řecko. Zdroje: Eurispes, Agromafie, Eighth report on agri-food crimes in Italy (Osmá zpráva o trestných činech v oblasti zemědělství a potravinářství v Itálii) (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; Hoque, Institut pro migrační politiku, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants*

území nacházejí. V sezónních odvětvích pracují i další státní příslušníci třetích zemí, kteří mají právo pracovat nebo vykonávat výdělečnou činnost. Podíl nelegálně zaměstnaných pracovníků ze zemí mimo EU je i nadále v mnoha členských státech v sezónních odvětvích vysoký[37].

Rozdílné vnitrostátní definice sezónních odvětví, které jsou způsobeny tím, že směrnice členským státům ponechává velký prostor pro uvážení, a souběžnými způsoby přijímání k sezónním pracím, mohou vést k nerovnoměrné ochraně pracovníků a ztěžovat sledování, plánování kontrol a srovnatelnost údajů v celé EU.

b. Povolení k sezónní práci, kritéria pro přijetí, postupy a poplatky

Článek 12 směrnice vyžaduje, aby členské státy vydaly povolení k sezónní práci, pokud jsou splněny podmínky pro přijetí a neexistují důvody pro zamítnutí, a to případně s výhradou dostupnosti kvót. Téměř všechny členské státy provedly tuto povinnost ve vnitrostátním právu řádně.

Podle údajů Eurostatu se v roce 2024 většina povolení k sezónní práci týkala pobytů delších než 90 dní. Pouze 11 % (30 843) povolení bylo vydáno pro pobyty nepřesahující 90 dní. Tato povolení ke krátkodobým pobytům vydávalo především Bulharsko, kde tvořila 81 % (7 744) jejich celkového počtu, a Finsko, kde tvořila 74 % (3 463) jejich celkového počtu[38].

Povolení na dobu nepřesahující 90 dnů – článek 5 a čl. 12 odst. 1

Pro krátkodobé sezónní práce, které nepřesahují 90 dní, používají členské státy jeden nebo více ze tří modelů povolení uvedených v čl. 12 odst. 1 směrnice: zvláštní krátkodobé vízum pro sezónní práce[39], kombinace krátkodobého víza a pracovního povolení[40] nebo samostatné pracovní povolení pro osoby, které vízum nepotřebují[41]. Postupy pro získání povolení obvykle sestávají ze

Can Fall into Exploitative Farm Labour (Žadatelé o azyl a další migranti, uvěznění v italském politickém paradoxu, se mohou stát obětí vykořisťovatelské zemědělské práce.), srpen 2024; Guidi/Berti, „Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany“ („Pracovní vykořisťování v italském zemědělském sektoru: případ zranitelných migrantů v Toskánsku“), Front Sociol. 4. října 2023; Piovesan, Della Puppa, „*Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali*“ („Od žadatelů o azyl k potřebným pracovníkům“), Anno XIV, č. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (Čtvrtletní přehled Národního institutu pro analýzu veřejné politiky). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, „Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan“ („Usazování uprchlíků v Řecku: zaměstnanost v zemědělství jako kritérium pro alternativní plán rozmísťování“), Growth and Change 2025, roč. 56, č. 2, s. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers* (Objevování neviditelných migrujících pracovníků), Joint Research Study, 2025.

37 Viz zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

38 Významný počet povolení ke krátkodobému pobytu byl vydán také v Chorvatsku (7 597, 46 %), Polsku (1 729, 34 %), Rakousku (1 944, 34 %) a Itálii (6 199, což však představuje pouze 4 % celkového počtu vydaných povolení v Itálii).

39 Například Bulharsko, Finsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Lucembursko, Portugalsko a Řecko.

40 Například Belgie, Česko, Litva, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Španělsko.

41 Například Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Kypr, Německo, Slovinsko a Švédsko.

dvou kroků, kdy zaměstnavatelé často nejprve žádají o schválení / pracovní povolení od příslušných orgánů práce a poté, pokud je to nutné, pracovník žádá o vízum.

Požadavky na dokumentaci pro získání povolení byly z velké části zjednodušeny a harmonizovány v souladu s úplným seznamem v článku 5 směrnice. Posouzení shody však ukázalo, že vnitrostátní právní předpisy šestnácti členských států nebyly zpočátku se směrnicí v souladu. Šest členských států požadovalo další dokumenty, jako je zdravotní pojištění pokrývající celou dobu pobytu (namísto toho, aby bylo vyžadováno pouze pro období, kdy sezónní pracovník není krytý sociálním zabezpečením členského státu), doklad o odborné kvalifikaci nebo finanční záruky pro návrat. Devět členských států nevyžadovalo některé z povinných dokumentů, jako je pracovní smlouva nebo závazná pracovní nabídka, doklad o zdravotním pojištění nebo doklad o náležitém ubytování. Následná vnitrostátní prováděcí opatření tyto nedostatky odstranila, ale požadavky na předkládání dokumentů se v jednotlivých členských státech stále liší: některé státy například vyžadují prohlášení zaměstnavatelů[42], zatímco jiné vyžadují formalizované smluvní dokumenty[43]. Nezbytné zůstávají přiměřené kontroly před přijetím pracovníků prováděné příslušnými vnitrostátními orgány, aby byly zajištěny důstojné pracovní a životní podmínky, ochrana pracovníků a předcházelo se zneužívání a podvodům jak dokládají přísnější kontroly před přijetím pracovníků v některých členských státech, které vedly k vyššímu počtu zamítnutých žádostí[44].

Povolení na dobu přesahující 90 dnů – článek 6 a čl. 12 odst. 2

V roce 2024 vydaly členské státy 240 104 povolení k sezónní práci pro pobyty přesahující 90 dní, z toho 65 942 povolení pro pobyty v délce 91 dní až pět měsíců a 174 162 povolení pro pobyty v délce 91 dní až devět měsíců. Pro tento druh povolení si členské státy zvolily možnost podle čl. 12 odst. 2 směrnice, která nejlépe odpovídá jejich stávajícím vnitrostátním migračním opatřením a řízení trhu práce: některé používají dlouhodobá víza[45], některé pouze povolení k pobytu a pracovní povolení[46], přičemž vízum je vyžadováno pouze jako vstupní formalita, pokud vůbec, a většina kombinuje dlouhodobá víza s povolením k pobytu[47]. To znamená, že se postupy v jednotlivých zemích EU nadále značně liší. Současně se také zjednodušují a harmonizují požadavky na dokumentaci pro tato povolení k dlouhodobému pobytu v souladu s úplným seznamem v článku 6. Po vyřešení prvních případů nesprávného provedení směrnice ve vnitrostátním právu členské státy z velké části uvedly své právní předpisy do souladu s článkem 6 směrnice.

Povinnost oznámit rozhodnutí o žádosti do 90 dnů – čl. 18 odst. 1

---

42 Například Lotyšsko, Malta, Německo, Nizozemsko a Rakousko.

43 Například Bulharsko, Česko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Kypr, Litva, Lucembursko, Slovinsko a Španělsko.

44 Švédsko (What does the Swedish Migration Agency do to counteract abuse and crime? (Co dělá švédská migrační agentura proti zneužívání a trestné činnosti?) – Švédská migrační agentura); Francie na semináři OECD uvedla, že v roce 2024 bylo u sezónních pracovníků z Maroka zamítnuto přibližně 40 % žádostí z důvodu podvodu nebo nevhodnosti k pracovnímu profilu, poznámka pod čarou 19.

45 Například Estonsko, Litva a Rakousko (všechny s předchozím povolením k práci), Česko, Lotyšsko, Portugalsko a Řecko.

46 Například Finsko, Kypr (bez nutnosti dalších víz), Slovensko, Slovinsko a Švédsko.

47 Například Belgie, Bulharsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Lucembursko, Malta, Německo, Polsko, Rumunsko a Španělsko.

Aby byla zajištěna větší právní jistota a zaměstnavatelé a pracovníci mohli plánovat v rámci krátkého a časově omezeného sezónního období, požaduje čl. 18 odst. 1 směrnice, aby členské státy písemně oznámily žadatelům rozhodnutí o jejich žádosti co nejdříve, nejpozději však do 90 dnů ode dne podání úplné žádosti. Provedení tohoto ustanovení ve vnitrostátním právu je v celé EU převážně v souladu, přičemž k nesprávnému provedení ve vnitrostátním právu došlo zpočátku v šesti členských státech, například ohledně: počátku běhu lhůty pro přijetí rozhodnutí o žádosti až poté, co je žadateli oznámena úplnost žádosti, požadavku na včasné přijetí rozhodnutí namísto včasného oznámení žadateli, možnosti bezdůvodného prodloužení lhůty a absence povinnosti písemně oznámit zamítnutí žádosti.

V praxi se doba vyřizování žádostí v jednotlivých členských státech stále výrazně liší, což odráží rozdílné správní uspořádání, počet zapojených orgánů, používání testů trhu práce nebo kvót[48], regionalizované postupy, úroveň digitalizace a dostupné zdroje. Zjednodušené modely online žádostí, zejména pro pobyty nepřesahující 90 dnů, obvykle přináší nejrychlejší výsledky[49], zatímco řízení o povoleních vázaná na kvóty a vedená více orgány, často řízená alespoň částečně na místní nebo regionální úrovni, jsou časově náročnější[50]. Zaměstnavatelé a zástupci členských států upozornili, že v některých členských státech mohou legálnímu náboru sezónních pracovníků z třetích zemí bránit postupy, které jsou stále složité nebo zdlouhavé[51]. Připravovaná studie Komise/OECD „Making Migration Work: Admitting Labour Migrants“ („Aby migrace fungovala: přijímání pracovních migrantů“) by měla poskytnout další informace o složení a současné délce postupů pro přijímání v členských státech.

Důvody pro zamítnutí a odnětí povolení – články 8 a 9

Členské státy musely uvést vnitrostátní předpisy o zamítnutí a odnětí povolení do souladu s důvody taxativně stanovenými v článcích 8 a 9 směrnice. Nejprve jedenáct členských států doplnilo nebo ponechalo důvody, které směrnice nestanoví, nebo neprovedlo některé povinné důvody, včetně důvodů souvisejících s nečinností podniku nebo předchozími sankcemi za neohlášenou práci nebo porušení směrnice, ve vnitrostátním právu. Většina těchto případů nesprávného provedení ve vnitrostátním právu byla již vyřešena.

Eurostat eviduje 11 101 odejmutých povolení k sezónní práci v roce 2024. Odnětí povolení nahlásilo pouze deset členských států, přičemž téměř 90 % všech odňatých povolení v EU se soustředilo do dvou zemí: Řecka (7 917, 71 % všech odňatých povolení, což odpovídá 52 % povolení vydaných Řeckem) a Chorvatska (2 015, 18 % odňatých povolení, což odpovídá 12 %

[48] Například Belgie, Česko, Itálie, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko. Také Finsko pro jednotlivá povolení přesahující šest měsíců.

[49] Například Estonsko, Finsko a Chorvatsko.

[50] Například Řecko a Itálie.

[51] Small and Medium-sized Enterprises (SME) United (Sdružení malých a středních podniků), Business Europe, Services of General Interest (SGI) Europe (Služby obecného zájmu v Evropě), příspěvky zaměstnavatelů po slyšení se sociálními partnery o směrnici o sezónních pracovnících a směrnici o sankcích vůči zaměstnavatelům, 19. prosince 2025; cílená studie, poznámka pod čarou 7.

povolení vydaných Chorvatskem[52]). Řecko rovněž oznámilo, že v roce 2023 odejme 84 % povolení. Významný počet odňatých povolení v roce 2024 rovněž hlásily Itálie (440) a Litva (346), zatímco ve většině ostatních členských států zůstával tento počet nízký nebo nulový, a to navzdory vysoce rizikovému charakteru sezónních odvětví. Tyto rozdíly mohou odrážet neúplné vykazování údajů Eurostatu, krátkou dobu platnosti povolení, jejichž platnost častěji dříve vyprší, než aby byla odňata, a v některých případech omezenou kontrolní činnost a odpovídající nízký počet případů odhalení, sankcí a odnětí povolení.

Přiměřené poplatky – článek 19

Článek 19 směrnice umožňuje členským státům vybírat poplatky za zpracování žádostí o sezónní práci, pokud nejsou nepřiměřené nebo nadměrné. Poplatky se obecně zdají být přiměřené, nicméně tři členské státy[53] účtují poměrně vysoké poplatky za povolení delší než 90 dnů. Některé členské státy přidělují část nákladů zaměstnavatelům[54]. Licencovaní zprostředkovatelé působící v členských státech mají často zakázáno vybírat od pracovníků poplatky. Zdokumentované zneužívání ze strany nelicencovaných zprostředkovatelů při náboru a přijímání, někdy také při zaměstnávání, však přetrvává především, i když ne výhradně, v zemích původu[55], což zdůrazňuje, že je potřeba posílit spolupráci s těmito zeměmi a zvýšit dohled.

c. Prodloužení pobytu, změna zaměstnavatele a usnadnění cirkulační migrace

Prodloužení pobytu u stejného nebo jiného zaměstnavatele – článek 15

Článek 15 směrnice vyžaduje, aby členské státy zajistily, že sezónní pracovníci ze třetích zemí budou moci v maximální lhůtě pěti až devíti měsíců stanovené v článku 14 alespoň jednou prodloužit svůj pobyt u téhož zaměstnavatele a alespoň jednou změnit zaměstnavatele. Členské státy mohou povolit prodloužení pobytu více než jedenkrát. Cílem tohoto ustanovení je zajistit nabídku pracovních sil a snížit zranitelnost pracovníků tím, že se omezí jejich závislost na jediném zaměstnavateli.

Všechny členské státy umožňují alespoň jedno prodloužení pobytu u téhož zaměstnavatele a ve většině případů více než jedno prodloužení pobytu[56]. Počáteční problémy s dodržováním právních předpisů v případě šesti členských států, jako je omezení prodloužení pobytu na dobu delší nebo

---

52 Chorvatsko oznámilo, že k odnětí povolení došlo v případech, kdy již nebyly dodržovány články 5 a 6 směrnice.

53 Finsko, Malta a Nizozemsko.

54 Například Litva a Řecko.

55 Viz například Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe* (Osvědčené postupy pro navrhování a řízení koridorů pro pracovní migraci do Evropy), 2025; ELIAMEP, politický dokument č. 164/2024, „Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour" („Hledání sezónních pracovníků: Řecko hledá pracovní sílu z řad migrantů"), s. 19; Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (Zajištění slušných a spravedlivých pracovních podmínek pro migrující pracovníky v Evropě), 2025, s. 23. Na problém zprostředkovatelů, kteří účtují sezónním pracovníkům vysoké poplatky za pomoc při náboru, upozornila během semináře OECD/NL také Francie, poznámka pod čarou 19.

56 Například Belgie, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Španělsko a Švédsko.

kratší než 90 dnů, považování prodloužení za nepovinné nebo doplnění podmínek, které nejsou stanoveny v čl. 15 odst. 1 směrnice, byly z velké části vyřešeny.

Všechny členské státy rovněž umožňují alespoň jednu změnu zaměstnavatele a většina z nich[57] umožňuje více než jednu změnu v rámci maximálního období. Podobné počáteční problémy s nedodržováním právních předpisů jako v případě prodloužení u téhož zaměstnavatele byly zjištěny ve vnitrostátních právních předpisech osmi členských států a tyto problémy byly řešeny.

V mnoha systémech vyžaduje každá změna zaměstnavatele nové povolení. Změny v rámci téhož povolení povoluje pouze omezený počet členských států[58], někdy prostřednictvím zjednodušené žádosti o doplnění zaměstnavatele[59] nebo postupu oznámení o převzetí[60]. Obnovování platnosti povolení usnadnily v několika členských státech digitalizace, kratší lhůty pro rozhodnutí a v některých případech i odstranění kontrol kvót[61].

Podle čl. 18 odst. 2 směrnice přijmou členské státy všechna přiměřená opatření s cílem zajistit, aby sezónní pracovníci mohli po dobu vyřizování žádosti o prodloužení pobytu nebo obnovení platnosti povolení pokračovat v práci u stejného nebo jiného zaměstnavatele. Třem členským státům se zpočátku nedařilo zajistit úplný soulad, ale nyní je to již vyřešeno.

Přesto se zdá, že obnovení platnosti povolení a změny zaměstnavatelů zůstávají v praxi výjimečné. V roce 2024 nahlásilo jedenáct členských států 6 682 obnovených povolení k sezónní práci, především v Rakousku (4 408)[62]. Toto omezené využívání naznačuje, že právo na změnu zaměstnavatele dosud nedosáhlo svého plného potenciálu k udržení zkušených sezónních pracovníků, což poukazuje na potřebu řešit praktické překážky, jako je neinformovanost o možnosti změny zaměstnavatele a příliš složité postupy obnovení platnosti povolení pro krátké sezóny.

Podpora cirkulační migrace – článek 16

Podle článku 16 směrnice členské státy zjednoduší opětovný vstup sezónním pracovníkům v dobré víře, kteří již alespoň jednou během předchozích pěti let byli přijati a splňovali povinnosti vyplývající z jejich pobytu. Posouzení souladu ukázalo, že sedm členských států nestanovilo žádné zjednodušení nebo toto zjednodušení omezilo na určité dílčí kategorie (zejména pobyty přesahující 90 dní nebo opakované zaměstnání u stejného zaměstnavatele). V této souvislosti má zjednodušení

[57] Například Belgie, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko.

[58] Například Belgie, Finsko a Itálie.

[59] Finsko.

[60] Belgie.

[61] Například Francie, Portugalsko, Rakousko a Španělsko.

[62] Rakousko sice nahlásilo Eurostatu 19 805 vydaných povolení jako prodloužených, ale upřesnilo, že 15 397 z těchto povolení se týkalo opakovaného pobytu téže osoby v rámci nové maximální doby / sezóny, což nelze považovat za prodloužení. Vydání značného počtu obnovených povolení rovněž oznámily Francie (1 183) a Chorvatsko (863).

obvykle podobu rychlejšího vyřízení[63], přednostního vyřízení[64], zjednodušení dokumentace[65] a v omezeném počtu případů i povolení pro více než jednu sezónu[66]. Jako výhodu za dodržování předpisů mohou tato opatření zvýšit počet řádných návratů a podpořit předvídatelný legální opětovný vstup. Ve Francii mají v tomto ohledu osvědčený postup, který kombinuje povolení na více než jednu sezónu s povinností registrovat návrat do země původu do patnácti dnů po vypršení pracovní smlouvy, aby se zabránilo překročení délky pobytu[67].

Některé členské státy[68] rovněž zavedly dvoustranné programy pro sezónní pracovníky s konkrétními zeměmi mimo EU. Tyto programy mohou zajistit bezpečnější a spolehlivější cirkulační možnost stanovením kvót, standardizací náboru, podporou cirkulační migrace a zakotvením záruk prostřednictvím vzorových smluv, závazků týkajících se bydlení a sociálního zabezpečení. Cirkulační mobilitu sezónních pracovníků v zemědělství a cestovním ruchu rovněž zajišťují Talentová partnerství s Tuniskem, Marokem, Egyptem, Bangladéšem a Pákistánem[69], která pomáhají realizovat spravedlivou a udržitelnou cirkulační migraci v souladu se směrnicí. Cílem memoranda o porozumění mezi EU a Indií o komplexním rámci spolupráce v oblasti mobility[70] je usnadnit cirkulační mobilitu sezónních pracovníků z Indie do EU v souladu se směrnicí. Komise rozvoj a zavádění těchto programů cirkulační mobility pro sezónní práce podporuje prostřednictvím cíleného financování[71], mimo jiné v rámci Nástroje pro partnerství v oblasti migrace. V současné době se vypracovávají dva odvětvové plány pro sezónní a spravedlivé zaměstnávání (Seasonal and Fair Employment, SaFE) financované EU pro oblast zemědělství a cestovního ruchu, které mají členským státům poskytnout praktické pokyny v této oblasti[72].

2. Lepší ochrana sezónních pracovníků ze třetích zemí

Směrnice stanoví komplexní rámec pro zajištění spravedlivých pracovních a přiměřených životních podmínek pro sezónní pracovníky ze třetích zemí. Tím, že směrnice ukládá členským

---

63 Belgie, Bulharsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Portugalsko, Rakousko (pro postup udělování víz), Slovensko, Slovinsko a Švédsko.

64 Česko, Itálie, Kypr, Malta, Německo, Polsko, Portugalsko a Rakousko (pro postup udělování víz).

65 Finsko, Chorvatsko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko a Rumunsko.

66 Francie, Itálie, Kypr, Polsko, Rakousko, Řecko a Španělsko pro konkrétní země původu.

67 Francie toto uvedla na semináři OECD a Nizozemska, poznámka pod čarou 19.

68 Například Španělsko s Marokem (program GECCO pro zaměstnanost migrantů a cirkulační migraci), stejně jako nová memoranda o porozumění (2024) s Mauritánií, Gambií a Senegalem; Francie s Marokem a Tuniskem; Německo s Gruzií a Moldavskem; Řecko s Egyptem a Bangladéšem a v současné době se projednávají memoranda o porozumění týkající se mobility pracovních sil, včetně cestovního ruchu a zemědělství, s Arménií, Gruzií, Moldavskem, Indií, Filipínami a Vietnamem; Portugalsko uzavřelo všeobecné dohody o mobilitě pracovních sil s Indií, Marokem a společenstvím portugalsky mluvících zemí, které zahrnují sezónní pracovníky; Itálie s Marokem.

69 Viz Talentová partnerství – Migrace a vnitřní věci – Evropská komise.

70 Viz Towards 2030: A Joint European Union-India Comprehensive Strategic Agenda (Do roku 2030: Společný komplexní strategický program Evropské unie a Indie).

71 Například projekty WAFIRA (2021–2025) a WAFIRA II (2025–2028, rozšířený o Francii) financované EU a spolufinancované v rámci fondu AMIF podporují etický nábor, ochranu práv pracovníků, návraty a cirkulaci prostřednictvím podpory reintegrace marockých sezónních pracovnic.

72 Budou hotové v roce 2026, Seasonal and fair employment blueprints (plány pro sezónní a spravedlivé zaměstnávání) – ICMPD.

státům povinnost poskytovat dostupné informace o právech, povinnostech a mechanismech podávání stížností a zefektivňuje sledování, kontroly a sankce, se rovněž snaží posílit postavení pracovníků při prosazování jejich práv a zajistit, aby zaměstnavatelé dodržovali směrnici, a zároveň zabránit zneužívání.

Provedení směrnice ve vnitrostátním právu a její uplatňování zvýšilo úroveň právní ochrany sezónních pracovníků ze třetích zemí, kteří spadají do oblasti působnosti směrnice, ve srovnání se situací před přijetím směrnice. Přesto v členských státech přetrvávají významné nedostatky v oblasti pracovního vykořisťování, práv pracovníků a náležitého ubytování, jakož i v přístupu k sociálnímu zabezpečení, které jsou v sezónních odvětvích nadále hlášeny.

Vzhledem k oblasti působnosti směrnice a nedostatku rozčleněných a srovnatelných údajů[73] je obtížné přesně vyčíslit nedostatky, které mají dopad na sezónní pracovníky, na něž se směrnice vztahuje. Inspekční a statistické údaje jsou zřídkakdy rozděleny podle konkrétního právního postavení dotčených pracovníků. Vzhledem k doložené existenci rizik v oblasti sezónních prací a k údajům, které důsledně uvádějí členské státy a zúčastněné strany, lze dospět k závěru, že pracovníci spadající do oblasti působnosti směrnice jsou těmito riziky rovněž ohroženi, i když vzhledem k ochrannému rámci směrnice nemusí být často ohroženi nejvíce[74]. V této souvislosti Komise určila následující čtyři prioritní oblasti, v nichž je třeba učinit více pro to, aby byly zajištěny spravedlivé pracovní a důstojné životní podmínky v souladu s cíli směrnice.

a. Umožnění sezónním pracovníkům ze třetích zemí prosazovat svá práva

Poskytování informací – článek 11

Ustanovení čl. 11 odst. 1 směrnice vyžaduje, aby členské státy umožnily žadatelům snadný přístup k veškerým informacím o požadovaných dokladech a podmínkách vstupu a pobytu, a to i o právech, povinnostech a procesních zárukách. Ustanovení čl. 11 odst. 2 směrnice vyžaduje, aby členské státy při vydávání povolení poskytly pracovníkům tyto informace o právech a povinnostech, včetně postupů pro podávání stížností, v písemné formě. Většina členských států tyto povinnosti plní, i když některé z nich neprovedly čl. 11 odst. 1 ve vnitrostátním právu explicitně a šestnáct z nich jej původně neprovedlo řádně. Díky úsilí o prosazování se situace v mnoha členských státech zlepšila. V praxi všechny členské státy poskytují žadatelům informace online, liší se však míra jejich úplnosti a dostupnosti. Procesní aspekty jsou obvykle dobře zdokumentovány, ale často chybí informace o následujících klíčových právech: právu na změnu zaměstnavatele (čl. 15 odst. 3), zjednodušení opětného vstupu (článek 16), ochraně před přerušením práce, dokud není vydáno rozhodnutí o prodloužení nebo rozhodnutí o žádosti o změnu zaměstnavatele (čl. 18 odst. 2), podrobných zárukách týkajících se ubytování (článek 20), přehledu

---

[73] SafeHabitus, „Seasonal and migrant workers in agri-food value chains“ (Sezónní a migrující pracovníci v hodnotových řetězcích zemědělsko-potravinářského průmyslu), Policy briefing, 2025, s. 1–2; cílená studie, poznámka pod čarou 7.

[74] Viz López-Sala/Molinero-Gerbeau, „Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves“ (Konec opomíjení? Podmínky bydlení nelegálních migrujících pracovníků ve španělských zemědělských enklávách), *Revista Calitatea Vieții* 33(2), s. 1 a násl.

všech práv na rovné zacházení (článek 23) a právu na náhradu škody (čl. 17 odst. 2). Mnoho členských států a zúčastněných stran označilo lepší informovanost sezónních pracovníků za prioritu[75].

Pokud jde o osvědčené postupy, několik členských států poskytuje jednotný, vícejazyčný a uživatelsky přívětivý portál, který konsoliduje informace o všech právech a vysvětluje mechanismy pro podávání stížností a domáhání se nápravy[76].

Pokud jde o povinnost stanovenou v čl. 11 odst. 2 směrnice, některé členské státy vyžadují, aby písemné poučení o právech a postupech pro podávání stížností bylo přiloženo k rozhodnutím a bylo doručeno současně s vydáním víza a/nebo povolení k pobytu a přímo předáno sezónním pracovníkům ze třetích zemí[77]. U modelů řízených zaměstnavateli, které se spoléhají na to, že zaměstnavatelé budou informovat pracovníky o jejich právech, aniž by docházelo k systematickému ověřování nebo byly ukládány sankce, může být obtížnější zajistit to, aby se informace k pracovníkům skutečně dostaly.

Účinné mechanismy pro podávání stížností a domáhání se právními prostředky nápravy – článek 25

Článek 25 směrnice vyžaduje, aby členské státy zajistily, že sezónní pracovníci ze třetích zemí mohou podávat stížnosti a účinně se domáhat právními prostředky nápravy. Všechny členské státy formálně poskytují mechanismy pro podávání stížností a domáhání se nápravy, umožňují zastoupení třetími stranami, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, a poskytují záruky proti odvetným opatřením, které jsou stejné jako záruky pro státní příslušníky. Praktická dostupnost a účinnost těchto systémů se však v jednotlivých zemích liší.

V několika členských státech[78] je využívání mechanismů pro podávání stížností a domáhání se nápravy nadále obtížné kvůli jazykovým a digitálním bariérám, omezenému povědomí o dostupných možnostech nápravy a podpory přístupu k nim a/nebo neexistenci jasných kanálů pro podávání stížností v případě, že ubytování není náležité. Naproti tomu jiné členské státy[79] zavedly uživatelsky přívětivé portály, vícejazyčné linky pomoci, zjednodušené mandáty pro zastupování,

---

75 Během konzultačních činností uvedených v poznámkách pod čarou 18 a 19. Viz také SME United, Business Europe, SGI Europe, poznámka pod čarou 51; Rada Evropy, Parlamentní shromáždění, rezoluce 2536 (2024), Precarious and irregular work situations of migrant seasonal and domestic workers (Nejistá a neregulérní pracovní situace migrujících sezónních pracovníků a pracovníků v cizí domácnosti), bod 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čarou 36, s. 37; ELIAMEP, poznámka pod čarou 55, s. 25; Finská vláda, Accommodation of Foreign Workers and its Supervision (Ubytování zahraničních pracovníků a dohled nad ním), 2022, oddíl 4.4; cílená studie, poznámka pod čarou 7; ELA, poznámka pod čarou 6, s. 103; EFFAT, Písemný příspěvek k slyšení se sociálními partnery o směrnici o sankcích vůči zaměstnavatelům a směrnici o sezónních pracovnících, prosinec 2025.

76 Například Lucembursko, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko a Švédsko.

77 Například Francie, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Rumunsko a Švédsko.

78 Například Bulharsko, Česko, Chorvatsko, Kypr, Maďarsko, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko a Slovinsko.

79 Například Belgie, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko a Španělsko.

možnosti anonymního podávání zpráv, výslovné mechanismy pro podávání stížností týkajících se ubytování a/nebo zrychlené mechanismy pro řešení sporů s nízkými náklady, aby zlepšily přístup k mechanismům podávání stížností a domáhání se nápravy.

Navzdory těmto opatřením je pravděpodobné, že porušování práv sezónních pracovníků bude i nadále nedostatečně hlášeno. Pracovníky mohou od podávání stížností často odrazovat krátký pobyt sezónních pracovníků, omezené povědomí o jejich právech, jejich vnímaná závislost na zaměstnavateli, kulturní a jazykové bariéry a vnímaná rizika spojená s kontaktováním donucovacích orgánů. Dalšími odrazujícími faktory jsou obtížné vedení soudního řízení z jejich země původu, dokazování porušení, získání náhrady škody nebo nevyplacené mzdy a časová náročnost, jakož i náklady s tím spojené[80]. Odbory a nevládní organizace poskytují základní informace, zprostředkování a zastupování, ale zapojení sezónních pracovníků ze třetích zemí je nerovnoměrné a členství této skupiny v odborech je stále omezené[81]. Pokud pracovníci zneužívání nehlásí, přicházejí inspektoráty o důležitý zdroj informací. To brání včasnému odhalování a přesouvá prosazování předpisů na proaktivní kontroly a kontroly založené na rizicích a alternativní zdroje údajů. Členské státy a zúčastněné strany rovněž označily za zásadní to, aby bylo sezónním pracovníkům ze třetích zemí umožněno snazší podávání stížností a domáhání se právními prostředky nápravy a byli při tom podporováni[82].

b. Zlepšení sledování, kontrol a sankcí

Sledování, hodnocení a kontroly – článek 24

Článek 24 směrnice vyžaduje, aby členské státy přijaly opatření zaměřená na zabránění a odhalování zneužívání a ukládání sankcí za porušování směrnice, a to i prostřednictvím sledování, hodnocení a případně kontrol, přičemž musí být zajištěn účinný přístup na pracoviště a se souhlasem pracovníků i k ubytování.

Všechny členské státy tato opatření formálně upravují, ale jejich praktická účinnost se značně liší. Podle různých členských států a zúčastněných stran jsou inspekce práce v sezónních odvětvích často stále nedostatečné, pokud jde o jejich pokrytí a četnost, zejména během hlavních sezón[83].

---

80 ELA, poznámka pod čarou 6, s. 82 a násl.; SVR, poznámka pod čarou 35; cílená studie, poznámka pod čarou 7; Solidar, poznámka pod čarou 55, s. 30 a násl.

81 ELA, poznámka pod čarou 6, s. 82; Solidar, poznámka pod čarou 55, s. 43 a násl; Finský odborový svaz PAM nabízí zvláštní členství pro sezónní pracovníky, Sezónní pracovník – PAM.

82 Rada Evropy, poznámka pod čarou 75, bod 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čarou 36, s. 37; Finská vláda, poznámka pod čarou 75, oddíl 4.4; EFFAT, poznámka pod čarou 75; Solidar, poznámka pod čarou 55, s. 30 a násl., Oxfam, poznámka pod čarou 7, s. 44; *Employment Equality Bulletin* (Věstník o rovnosti v zaměstnání), poznámka pod čarou 7.

83 ELA, poznámka pod čarou 6, s. 102 a násl.; Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), která zastupuje inspektory práce, poukázala na to, že inspektoři práce v celé EU jsou nedostatečně financováni, mají málo zaměstnanců a jsou nedostatečně vyškoleni, což vede k tomu, že práva pracovníků nejsou dodržována. Podle federace EPSU země EU nesplnily společné minimální závazky vyplývající z úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 81, Příspěvek ke strategické konzultaci o provádění směrnice o sankcích vůči zaměstnavatelům a směrnice o sezónních pracovnících, prosinec 2025; EFFAT, poznámka pod čarou 75; cílená studie, poznámka pod čarou 7. Na tuto skutečnost poukázalo také velké množství zúčastněných stran během konzultačních činností uvedených v poznámkách pod čarou 18 a 19.

Jejich účinnost závisí na dostupných zdrojích, zaměření a rovnováze mezi kontrolami zaměřenými na podávání stížností a proaktivními kontrolami založenými na rizicích, spolupráci mezi agenturami a zapojení tlumočníků, kulturních mediátorů a odborů. Na ochotu pracovníků podávat stížnosti na zaměstnavatele může mít také vliv přístup k nevyplacené mzdě, náhradě škody a podpoře při hledání náhradního zaměstnání.

Některé členské státy zlepšily svůj přístup prostřednictvím přísného obecného sledování[84], systémů založených na riziku, neohlášených kontrol, operací s účastí více agentur a pravidelných sezónních kontrolních kampaní[85], jiným členským státům v tom však nadále brání nedostatek zdrojů, roztříštěné mandáty, nedostatečné zacílení kontrol na rizika a nerovnoměrné pokrytí jednotlivých sezónních odvětví. Agentura EU pro základní práva (FRA) a Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA) vypracovaly praktické pokyny pro inspektoráty práce[86], pomocí nichž mohou lépe odhalovat a řešit vykořisťování pracovníků, včetně legálně zaměstnaných sezónních pracovníků ze třetích zemí, a poskytovat jim podporu. Pokyny poskytují konkrétní nástroje pro zavádění kontrolních postupů zaměřených na pracovníky.

Naproti tomu kontrola a dohled nad ubytováním sezónních pracovníků a nad plněním povinností zaměstnavatelů podle čl. 20 odst. 2 směrnice zůstávají méně efektivní a roztříštěnější. Kontroly ubytování jsou často rozděleny mezi několik orgánů[87], přičemž někdy chybí formální spolupráce. Rutinní proaktivní kontroly jsou vzácné, někdy jsou prováděny pouze na základě stížností[88] (které sezónní pracovníci pravděpodobně nepodají). V některých členských státech účinné prosazování dále narušují nejednoznačné normy náležitého ubytování. Některé země mají zavedené osvědčené postupy, jako je začlenění kontrol ubytování do kontrol na pracovišti, provádění systematických kontrol při příjezdu nebo používání inovativních nástrojů k odhalování podezřelých ubytovacích

---

84 V případě Lotyšska se jedná o kontrolu daňových údajů a údajů o sociálním zabezpečení každého pracovníka s cílem odhalit nesrovnalosti, když je úřadu práce předložena žádost o prodloužení povolení k sezónní práci. Státní inspektorát práce rovněž analyzuje, vyhodnocuje a využívá informace poskytnuté úřadem práce o vydaných pracovních povoleních pro sezónní pracovníky k cíleným kontrolám.

85 Například italský inspektorát práce vykázal v roce 2024 8 847 kontrol v zemědělství, přičemž nedodržování předpisů bylo zjištěno v 68,4 % případů. Inspektorát rovněž zintenzivnil operace proti *caporalato* (systému nelegálních zprostředkovatelů práce (tzv. gangmaster), v němž bezohlední zprostředkovatelé zneužívají zranitelné pracovníky), přičemž 763 kontrol bylo provedeno pracovními skupinami z více agentur v rámci projektu A.L.T. Caporalato D.U.E. – Opatření k zajištění zákonnosti a ochrany práce: důstojnost, rovnost a spravedlnost (*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro - Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.)), který vedl k identifikaci 73 obětí nelegálního zprostředkovávání práce a pracovního vykořisťování. Státní inspektorát práce vydal také 962 příkazů k pozastavení výkonu podnikání v zemědělství, z nichž 83 % bylo po zjednání nápravy a zaplacení dlužných částek zrušeno. Ve stejném období Španělsko vykázalo 1 615 opatření, přičemž v pohostinství bylo zjištěno 255 případů porušení předpisů, doplněných regionálními kampaněmi v zemědělství. Bulharsko vykázalo v roce 2023 a 2024 téměř 4 000 kontrol v zemědělství ročně.

86 FRA, How workplace inspectors can protect third-country workers' rights (Jak mohou inspektoři na pracovišti chránit práva pracovníků ze třetích zemí), Příručka pro školení, 2024; ELA/FRA, Detecting and addressing labour exploitation, A guide for labour inspectors (Odhalování a řešení pracovního vykořisťování, průvodce pro inspektory práce), 2025.

87 Například v Belgii, Česku, Finsku, na Maltě, v Německu a Polsku.

88 Například na Kypru a ve Slovinsku.

zařízení, nicméně kontroly související s ubytováním zjevně obecně zaostávají za kontrolami na pracovišti.

Posílení účinného sledování a kontrol na základě rizik bylo členskými státy a zúčastněnými stranami uznáno jako jeden z hlavních způsobů prevence a boje proti vykořisťování a nedostatečně náležitému ubytování v sezónních odvětvích[89]. Evropská federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a cestovním ruchu (EFFAT) a síť Solidar vyzývají k posílení mandátu orgánu ELA v tomto ohledu[90].

Účinné, přiměřené a odrazující sankce, včetně náhrady škody – článek 17

Rámce sankcí právně stanovené členskými státy obecně splňují požadavky stanovené v čl. 17 odst. 1 směrnice, aby zajistily účinné, přiměřené a odrazující sankce za neplnění povinností ze strany zaměstnavatelů, včetně možného zamítnutí nebo odejmutí povolení za účelem sezónní práce nebo v závažných případech odepření možnosti, aby zaměstnavatelé zaměstnávali sezónní pracovníky. Podle některých zúčastněných stran se však zdá, že odrazující účinek sankcí zůstává v některých členských státech omezený[91]. Všechny členské státy zavedly správní nebo trestní sankce pro zaměstnavatele, kteří porušují své povinnosti vyplývající ze směrnice, které jsou často odstupňovány pro jednotlivé pracovníky, jichž se porušení týká, a doplněny o pomocná opatření, jako je uzavření nebezpečných prostor nebo vyřazení ze systémů certifikace. Jejich odrazující účinek se však může lišit v důsledku rozdílné výše pokut, nestejné úrovně obeznámenosti s platnými pravidly[92], složitosti a délky řízení s ohledem na krátká sezónní období a zaměření a četnosti pokut. Osm členských států původně nemělo zavedeny sankce za nedostatečně náležité ubytování zajištěné zaměstnavatelem, v mezidobí však tuto povinnost podle směrnice provedly ve vnitrostátním právu. V některých členských státech[93] zůstávají konkrétní pokuty za porušení povinností v oblasti bydlení relativně nízké, a proto hrozí, že nebudou mít odrazující účinek.

Ustanovení čl. 17 odst. 2 směrnice stanoví právo na náhradu škody pro sezónní pracovníky ze třetích zemí v situacích, kdy je povolení odejmuto z určitých důvodů na straně zaměstnavatele. V těchto situacích musí zaměstnavatel pracovníkovi uhradit veškerou dlužnou částku, která by mu ještě náležela, kdyby povolení nebylo odejmuto. Členské státy provedly toto právo ve vnitrostátním právu různými způsoby, přičemž některé z nich stanovily výslovné právo[94] a jiné

---

89 Federace EPSU vyzývá země EU, aby zajistily odpovídající financování, zdroje a školení pro účinné inspekce práce, poznámka pod čarou 83; ELA, poznámka pod čarou 6, s. 102 a násl.; cílená studie, poznámka pod čarou 7; Rada Evropy, poznámka pod čarou 75, bod 24.3; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čarou 36, s. 36; EFFAT, poznámka pod čarou. 4; EFFAT, poznámka pod čarou 75, Oxfam, poznámka pod čarou 7, s. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, poznámka pod čarou 7.

90 EFFAT, poznámka pod čarou 75; Solidar, poznámka pod čarou 55, s. 19 a 50.

91 Federace EFFAT požaduje vysoké sankce pro zaměstnavatele, kteří porušují směrnici, poznámka pod čarou 75.

92 Některé země EU – například Finsko, Chorvatsko, Maďarsko, Nizozemsko, Portugalsko, Řecko a Slovensko – výslovně spojují povinnosti zaměstnavatelů podle směrnice s konkrétními sankčními ustanoveními, včetně pokut za každého vykořisťovaného pracovníka, stropů nebo prahových hodnot nájemného a přímých odkazů na zamítnutí nebo odejmutí povolení, čímž se zvyšuje jasnost a odrazující účinek.

93 Například Litva, Polsko a Rumunsko.

94 Například Belgie (Valonsko), Česko, Estonsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko a Švédsko.

použily obecná ustanovení pracovního a/nebo občanského práva[95]. Praktický význam tohoto práva zůstává ve většině členských států nízký vzhledem ke krátkým pobytům sezónních pracovníků a nízké četnosti odnímání povolení[96].

Omezená dostupnost rozčleněných a srovnatelných údajů o kontrolách, sankcích a výsledcích týkajících se sezónních pracovníků ze třetích zemí v celé EU brání provedení důkladné vnitrostátní analýzy rizik a posouzení účinnosti a efektivity směrnice. Některé členské státy a zúčastněné strany uvedly, že pro lepší posouzení situace sezónních pracovníků ze třetích zemí je zásadní shromažďování rozčleněných údajů[97].

c. Zajištění náležitého ubytování – článek 20

Článek 20 směrnice stanoví zvláštní právo sezónních pracovníků na náležité ubytování, které je posíleno kontrolami prováděnými příslušnými orgány před přijetím, aby se ověřilo, že toto ubytování bude v praxi dostupné (viz čl. 5 odst. 1 písm. c) a čl. 6 odst. 1 písm. c) a 41. bod odůvodnění). Ubytování, které zajišťuje přiměřenou životní úroveň, musí být k dispozici po celou dobu pobytu v souladu s vnitrostátními právními předpisy a obecnými zdravotními a bezpečnostními normami. Všechny členské státy tento požadavek provedly ve vnitrostátním právu. Mnoho členských států má ve svém vnitrostátním právu definováno náležité ubytování, avšak s výrazně rozdílnou přesností: některé stanovují závazné normy s konkrétními požadavky na prostor, hygienu, veřejné služby, vybavení a v některých případech i dopravní dostupnost a požadavky na oddělené prostory pro muže a ženy[98], zatímco jiné k tomuto účelu využívají obecné právní předpisy o bydlení nebo bezpečnosti práce[99].

Kontroly před přijetím se provádějí převážně prostřednictvím kontroly dokladů[100], ačkoli některé členské státy přijaly přísnější postupy, včetně systematického ověřování databází, pohovorů a rutinních kontrol[101]. Požadované důkazy sahají od nájemních smluv[102] až po jednoduchá potvrzení zaměstnavatelů[103]. Sedm členských států původně nevyžadovalo žádný doklad o náležitém ubytování, avšak následné změny zajistily větší formální soulad.

Navzdory těmto právním rámcům stále existují značné nedostatky, zejména v období sezónních špiček v zemědělství a cestovním ruchu, kdy se příliv pracovníků zintenzivňuje a místní ubytovací

---

95 Například Finsko, Francie, Chorvatsko, Kypr, Litva, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko a Španělsko.

96 Kromě Chorvatska a Řecka.

97 Rada Evropy, poznámka pod čarou 75, bod 24.7; cílená studie, poznámka pod čarou 7.

98 Například Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Německo, Portugalsko, Rakousko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko a Švédsko.

99 Například Maďarsko, Polsko a Řecko.

100 Například Bulharsko, Německo, Nizozemsko, Řecko a Slovinsko; Řecká nadace pro evropskou a zahraniční politiku (ELIAMEP), poznámka pod čarou 55, s. 19.

101 Například Belgie, Česko, Finsko, Chorvatsko a Malta.

102 Například Belgie a Malta.

103 Například Rakousko, Německo.

kapacity jsou nedostatečné[104]. Nedostatečně náležité ubytování je často spojeno s formami pracovního vykořisťování, přičemž členské státy a zúčastněné strany pravidelně vyzývají ke zlepšení této situace[105]. Některé členské státy začaly tyto problémy řešit strukturovaněji. Například italský víceletý plán boje proti *caporalato* (vykořisťovatelskému zprostředkování (nelegálnímu zprostředkování práce, tzv. gangmasteringu)), který podporuje fond AMIF[106], zahrnuje opatření na rozvoj důstojného bydlení zemědělských pracovníků prostřednictvím opětovného využití zabaveného majetku a integrovaných systémů přijímání a koordinované územní správy. Integraci pracovníků ze třetích zemí a jejich přístup ke kvalitnímu bydlení navíc podporují italský Národní program pro začleňování a boj proti chudobě na období 2021–2027[107] a Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR). Nástroj pro oživení a odolnost (RRF) spolufinancuje částkou 200 milionů EUR v rámci italského národního plánu pro oživení a odolnost iniciativy zaměřené na boj proti nelegálním osadám a proti vykořisťování zemědělských pracovníků v 37 dotčených obcích[108].

Konkrétní povinnosti v oblasti bydlení podle článku 20 pro zaměstnavatele, kteří zajišťují ubytování, konkrétně pravidla vyžadující nájemné, které nesmí být nadměrné, zákaz automatických srážek ze mzdy a povinnost uzavírat písemné nájemní smlouvy, osm členských států původně neprovedlo nebo provedlo pouze částečně. Některé členské státy provedly tyto povinnosti ve vnitrostátním právu jasně zřetelným způsobem[109] a některé[110] zavedly konkrétní prahové hodnoty, například omezení nájemného na přibližně jednu třetinu mzdy nebo stanovení maximálních přípustných srážek, čímž zajistily jak větší jasnost, tak vymahatelnost. Zúčastněné strany nicméně nadále hlásí časté případy porušení předpisů a spojují je s nedostatkem informací a nedostatečným sledováním, kontrolami a sankcemi. Bylo rovněž upozorňováno na to, že nájemní smlouvy jsou často poskytovány v jazyce, kterému pracovníci nerozumějí. Zúčastněné strany pravidelně zdůrazňují, že je třeba, aby vnitrostátní, regionální a místní orgány učinily více pro zajištění náležitého ubytování pro sezónní pracovníky ze třetích zemí, zejména tím, že rozšíří ubytovací kapacity (včetně výstavby nových zařízení a rekonstrukce stávajících budov) a posílí sledování[111].

---

104 Například v Itálii, na Kypru, v Portugalsku, Řecku a Španělsku. V Itálii bylo napočítáno 10 000 migrujících pracovníků žijících v neformálních osadách: Ministerstvo práce a sociální politiky a Národní sdružení italských obcí, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (Životní podmínky migrantů pracujících v zemědělsko-potravinářském odvětví), 2022.

105 Například finská vláda, poznámka pod čarou 75; ELIAMEP, poznámka pod čarou 55, s. 19 a 25, Eurispes, poznámka pod čarou 36.

106 Viz poznámka pod čarou 17 a Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021–2027.

107 Národní program pro začleňování a boj proti chudobě 2021–2027, Priority | MLPS – PN.

108 PNRR, 200 milionů 37 obcím k vyřešení neformálních osad.

109 Například Bulharsko, Chorvatsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Malta, Polsko, Portugalsko a Rumunsko. Další země, jako Belgie, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Slovensko a Slovinsko, je provedly ve vnitrostátním právu roztříštěněji.

110 Například Itálie, Litva, Malta a Německo.

111 *Cour des Comptes, Le logement des travailleurs saisonniers* (Ubytování sezónních pracovníků), rapport, 2025; SME United, Business Europe, SGI Europe, poznámka pod čarou 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow,

d. Rovný přístup k některým oblastem sociálního zabezpečení – článek 23

Všechny členské státy formálně provedly povinnost podle čl. 23 odst. 1 písm. d) směrnice spočívající v zajištění, aby se sezónním pracovníkům ze třetích zemí dostalo stejného zacházení jako státním příslušníkům EU, pokud jde o oblasti sociálního zabezpečení uvedené v článku 3 nařízení (ES) č. 883/2004[112], a to v rozsahu, v jakém tyto oblasti existují ve vnitrostátním právu, s výjimkou sociální pomoci. Mnoho členských států aktivovalo nepovinné výjimky pro dávky v nezaměstnanosti[113] a/nebo rodinné dávky[114] (čl. 23 odst. 2). V některých členských státech je však účinný přístup stále omezen požadavky spojenými s dobou placení příspěvků na sociální zabezpečení, pobytem a dostupností na trhu práce, které sezónní pracovníci ze třetích zemí obvykle nemohou splnit.

Přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění se také liší. Většina členských států poskytuje přímou příslušnost, když se pracovník zaregistruje nebo je registrován v systému sociálního zabezpečení[115], jiné však stanovují příjmové limity, minimální příspěvky, kroky k registraci nebo minimální požadavky na pobyt, které mohou být obtížně splnitelné přinejmenším ihned po příjezdu[116]. Některé členské státy používají zjednodušené systémy krátkodobého zaměstnávání, které nepřiznávají plný status zdravotního pojištění[117].

Pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou zpravidla kryty od prvního dne práce. Kvalifikační období pro dávky v mateřství a otcovské dávky, dávky v invaliditě a peněžité dávky v nemoci však často přesahují délku sezónního pracovního pobytu a někdy jsou dokonce spojeny s podmínkami bydliště, což omezuje praktickou využitelnost těchto nároků.

Starobní a pozůstalostní důchody[118] se v zásadě přiznávají za stejných podmínek jako osobám z dané země EU, včetně možnosti sčítání a převoditelnosti. Efektivní přístup však závisí na existenci dvoustranných dohod se zeměmi původu, jakož i na systémech evidence příspěvků, sčítání dob pojištění nebo příspěvků a vyplácení důchodů sezónním pracovníkům, kteří se vrátili do zemí původu, nebo nezaopatřeným pozůstalým po nich. Neexistence těchto dohod nebo částečné pokrytí těmito dohodami, vysoké minimální hranice příspěvků, obtížná certifikace z hlediska papírování

---

poznámka pod čarou 36, s. 38; ELIAMEP, poznámka pod čarou 55, s. 25; cílená studie, poznámka pod čarou 7; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Sezónní práce v zemědělství), Bericht 2024; Oxfam, poznámka pod čarou 7, s. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, poznámka pod čarou 7.

112 Dávky v nemoci, dávky v mateřství a otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří a pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné.

113 Například Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Polsko, Rakousko, Řecko a Španělsko.

114 Například Belgie, Bulharsko, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Německo, Polsko, Rakousko a Řecko.

115 Například Belgie, Česko, Francie, Chorvatsko, Kypr, Lucembursko, Malta, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko.

116 Například Finsko, Nizozemsko, Rakousko a Švédsko.

117 Například Německo a Maďarsko (pro sezónní pracovníky v zemědělství u pobytů nepřesahujících 210 dní); pro Německo viz SVR, poznámka pod čarou 35; IG Bau, poznámka pod čarou 111, 2024, s. 8.

118 Nezaopatření pozůstalí po sezónních pracovnících s bydlištěm v zemi mimo EU, kteří odvozují svá práva od sezónního pracovníka.

a těžkopádné platební postupy v několika členských státech brání praktickému přístupu sezónních pracovníků a nezaopatřených pozůstalých po nich po návratu[119]. Některé členské státy uplatňují osvědčené postupy a zajišťují plynulou převoditelnost a sčítání nároků, neboť mají přehledné internetové stránky, které vysvětlují platné dohody o sociálním zabezpečení mezi členským státem a zemí původu, a možnosti digitálního „potvrzení o životě“. Další poznatky o zbývajících problémech spojených s přístupem k důchodům poskytne nadcházející studie, kterou provede Mezinárodní středisko pro rozvoj migrační politiky (ICMPD) a která bude financována v rámci Nástroje pro partnerství v oblasti migrace (MPF).

IV. ZÁVĚRY A DALŠÍ KROKY

S ohledem na význam sezónních pracovníků ze třetích zemí v důležitých hospodářských odvětvích a v souvislosti s přetrvávajícím nedostatkem pracovních sil a demografickými změnami představuje směrnice i nadále klíčový nástroj pro zajištění řádného rámce pro přijímání i účinných záruk v odvětvích, která jsou vystavena rizikům v oblasti zranitelnosti, vykořisťování a prosazování. Ze zjištění zprávy vyplývá, že účinné přilákání pracovní síly a prosazování se vzájemně posilují. Možnosti mobility pracovních sil mohou pomoci řešit strukturální nedostatek, pokud budou dostatečně pružné, předvídatelné a důvěryhodné pro zaměstnavatele i pracovníky. Důvěryhodnost je také dána viditelným prosazováním ze strany vnitrostátních orgánů, jež brání zaměstnavatelům, kteří nedodržují předpisy, v získávání výhod prostřednictvím neoprávněného zaměstnávání, částečně nehlášené práce nebo nevyhovujících pracovních a životních podmínek.

V porovnání s roztříštěnou situací před rokem 2014 vedla směrnice a její provádění k racionálnějším možnostem mobility pracovních sil, což přispělo ke snížení pobídek k neoprávněnému zaměstnávání a nehlášené práci. Směrnice rovněž posílila právní postavení sezónních pracovníků, mimo jiné prostřednictvím práva na změnu zaměstnavatele, ustanovení o rovném zacházení, záruk v oblasti ubytování, informačních povinností, mechanismů pro podávání stížností a domáhání se nápravy, lepšího dohledu a přísnějších sankcí.

Ačkoli členské státy po zahájení řízení o nesplnění povinnosti obecně uvedly své vnitrostátní právní předpisy do souladu se směrnicí, přetrvávající nedostatky v praktickém provádění v některých z nich mohou ohrozit jak pracovní možnosti, tak účinnou ochranu pracovníků. Nedostatky se nejvíce projevují v praktických obtížích při rychlých změnách zaměstnavatele před koncem sezóny, v kvalitě a dostupnosti informací, v účinnosti kontrol a sankcí, v přístupu k podávání stížností a mechanismům nápravy (a to i ze země původu), v dostupnosti a náležitosti ubytování, v kompenzačních mechanismech, v přístupu k některým druhům sociálního zabezpečení a v přenositelnosti práv.

[119] Francie, Chorvatsko, Itálie a Polsko, Rakousko, Španělsko zajišťují převoditelnost důchodů a sčítání dob pojištění a příspěvků prostřednictvím dvoustranných dohod se zeměmi původu, odkud pochází nejvíce pracovníků, nebo se všemi zeměmi původu svých sezónních pracovníků ze třetích zemí. V Bulharsku, Finsku, na Kypru, v Lotyšsku, Lucembursku, Portugalsku, Rumunsku a Švédsku jsou tyto dvoustranné dohody uzavřeny pouze pro část zemí původu, odkud pochází nejvíce pracovníků.

Obecně ze zjištění této zprávy vyplývá, že současný právní rámec je vhodný pro daný účel a že v této fázi není třeba směrnici měnit. Prioritou Komise je zajistit úplné, důsledné a účinné uplatňování a prosazování stávajících povinností, které podpoří lepší správa, provozní kapacita a srovnatelné údaje.

Aby mohl být plně využit potenciál směrnice, je třeba vyvinout úsilí ve dvou oblastech: i) zatraktivnit sezónní pracovní možnosti tím, že se zajistí včasné, předvídatelné a spravedlivé postupy náboru a přijímání pracovníků, a to i pro potřeby sezónních špiček, poskytování srozumitelných vícejazyčných informací, možnost změny zaměstnavatele, náležité ubytování a dodržování práv pracovníků, a ii) zintenzivnit boj proti neoprávněnému zaměstnávání a nehlášené práci prostřednictvím účinnějších kontrol a sankcí založených na riziku, užší spolupráce mezi příslušnými orgány (včetně přeshraniční spolupráce a spolupráce v rámci subdodavatelských řetězců) a lepšího přístupu k mechanismům podávání stížností a domáhání se nápravy. Spolu s prováděním směrnice o sankcích vůči zaměstnavatelům je tento kombinovaný přístup nezbytný k řešení potřeb sezónní pracovní síly v klíčových odvětvích a zároveň k tomu, aby zaměstnavatelé nebyli motivováni k nedodržování směrnice, zamezilo se vykořisťování a podpořily se priority EU v oblasti konkurenceschopnosti a řízení migrace. Za tímto účelem bude Komise v nadcházejících letech provádět tato opatření:

- sledovat probíhající řízení o nesplnění povinnosti, aby zajistila, že směrnice bude řádně a v plném rozsahu provedena ve vnitrostátním právu ve všech členských státech, které jsou jí vázány,
- podporovat rozvoj a provádění programů sezónní pracovní mobility v rámci spolupráce se zeměmi mimo EU, mimo jiné v rámci Talentových partnerství a Komplexního rámce pro spolupráci v oblasti mobility mezi EU a Indií,
- podporovat členské státy při rozvoji a realizaci dvoustranné spolupráce se zeměmi původu v oblasti cirkulační sezónní práce, zejména prostřednictvím plánů pro sezónní a spravedlivé zaměstnávání (Seasonal and fair employment, SaFE), poskytování technické pomoci a finanční podpory,
- podporovat výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy týkajících se toho, jak zajistit účinné postupy přijímání sezónních pracovníků, a to na základě závěrů připravované studie OECD a Komise „Aby migrace fungovala: přijímání pracovních migrantů“,
- podporovat členské státy, mimo jiné prostřednictvím orgánu ELA a účelového financování z fondu AMIF, při navrhování cílených informačních a osvětových aktivit a přístupných mechanismů pro podávání stížností a domáhání se nápravy,
- podporovat členské státy, mimo jiné prostřednictvím orgánu ELA a účelového financování z fondu AMIF, při zavádění účinných mechanismů sledování, hodnocení a ukládání sankcí s cílem předcházet porušování předpisů ze strany zaměstnavatelů, odhalovat jej a ukládat za něj sankce, zejména podporováním kontrolních kampaní. To by mělo zahrnovat také zlepšení systematického shromažďování a vykazování rozčleněných a srovnatelných údajů o kontrolách, sankcích a výsledcích,

- v rámci revize mandátu orgánu ELA v roce 2026 přezkoumat, jak by orgán mohl lépe řešit problémy související se zneužíváním pracovních podmínek státních příslušníků třetích zemí, včetně sezónních pracovníků.