EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 8. 5. 2026
COM(2026) 261 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

v súlade s článkom 27 smernice 2014/36/EÚ o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci

I. ÚVOD

Sezónne hospodárstvo EÚ je dôležitým a objemovo významným motorom rastu v rôznych odvetviach, ktoré majú strategický význam pre celkové hospodárstvo a konkurencieschopnosť EÚ. Hlavnými sezónnymi odvetviami v EÚ sú poľnohospodárstvo a záhradníctvo, cestovný ruch a odvetvie hotelov, reštaurácií a stravovacích zariadení (HORECA) a v menšej miere potravinárstvo a stavebníctvo. V roku 2024 vytvorilo odvetvie poľnohospodárstva EÚ hrubú pridanú hodnotu vo výške 228,6 miliardy EUR (približne 1,2 % HDP EÚ) a poľnohospodársku produkciu vo výške 531,9 miliardy EUR, pričom vývoz agropotravinárskych výrobkov dosiahol 235,4 miliardy EUR[1]. Odhaduje sa, že odvetvia cestovného ruchu vrátane ubytovacích a stravovacích služieb predstavujú približne 5 % hrubej pridanej hodnoty EÚ[2]. Mnohé z týchto odvetví sú štrukturálne závislé od sezónnych prác, kde dopyt po pracovnej sile dosahuje vrchol v určitých obdobiach roka.

Hoci sa sezónne odvetvia a rozsah sezónnej práce v EÚ líšia, všetky členské štáty majú štrukturálnu potrebu sezónnych pracovníkov. Hrubé odhady naznačujú, že v celej EÚ je ročne potrebných 2,5[3] až 4[4] milióny sezónnych pracovníkov. Najväčšiu skupinu sezónnych pracovníkov predstavujú štátni príslušníci samotných krajín, ale ich počet neustále klesá.

Demografické zmeny, vyľudňovanie vidieka a pretrvávajúci nedostatok pracovnej sily si čoraz viac vyžadujú, aby k udržaniu výroby a služieb v sezónnych odvetviach prispievali mobilní sezónni pracovníci z EÚ (ktorí sa presúvajú z jednej krajiny EÚ do druhej za sezónnymi prácami) a pracovníci z krajín mimo EÚ. Podľa odhadov z roku 2021 sa len na sezónne práce v poľnohospodárstve zamestná v EÚ každoročne viac ako 420 000 štátnych príslušníkov tretích krajín[5]. V roku 2023 tvorili štátni príslušníci tretích krajín 9 % pracovnej sily v odvetví cestovného ruchu[6].

Sezónna práca predstavuje špecifické výzvy spojené so zvýšenou zraniteľnosťou a rizikami v oblasti presadzovania práva. Dôvodom je kombinácia dočasných a fyzicky náročných úloh, dlhý pracovný čas v obdobiach špičky, pomerne nízka mzda, obmedzená istota zamestnania a vzdialené pracoviská. Obmedzená vyjednávacia sila pracovníkov, ťažkosti pri vykonávaní inšpekcií v odľahlých vidieckych oblastiach a tvrdá konkurencia, ktorá môže viesť k znižovaniu nákladov na pracovnú silu, ďalej prispievajú k zraniteľnosti sezónnych pracovníkov a riziku ich vykorisťovania. Štátni príslušníci tretích krajín zamestnaní

---

1 Eurostat, Výkonnosť odvetvia poľnohospodárstva – Vysvetlivky k štatistike – Eurostat.

2 Eurostat, Štatistika cestovného ruchu – výdavky – Vysvetlivky k štatistike – Eurostat (4,5 % v roku 2019); Zdroj príjmov alebo pohroma? Cestovný ruch v EÚ prekvitá | European Newsroom (5,1 %).

3 Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV), *Collecting data on the situation of social protection of seasonal workers in the agriculture and food sectors in EU Member States after COVID-19* (Zber údajov o situácii v oblasti sociálnej ochrany sezónnych pracovníkov v poľnohospodárstve a potravinárstve v členských štátoch EÚ po ochorení COVID-19), 2023.

4 Európska federácia odborových zväzov v oblasti potravinárstva, poľnohospodárstva a cestovného ruchu (EFFAT), *Working conditions in EU Agriculture, The Figures of Precarity, Exploitation, and Inequality* (Pracovné podmienky v poľnohospodárstve EÚ, Údaje o neistote, vykorisťovaní a nerovnosti), 2024.

5 EHSV, poznámka pod čiarou č. 3, s. 18.

6 V ubytovacích službách, ktoré v roku 2021 zamestnávali 2,1 milióna pracovníkov, tvorili v roku 2023 štátni príslušníci tretích krajín 11 % pracovnej sily, Odvetvia cestovného ruchu – zamestnanosť – Vysvetlivky k štatistike – Eurostat. V roku 2022 tvorili približne 12,6 % pracovnej sily v odvetví HORECA v EÚ, Európsky orgán práce (ELA), *Accommodation and food service activities:. issues and challenges related to labour mobility* (Ubytovacie a stravovacie služby: problémy a výzvy súvisiace s mobilitou pracovnej sily), s. 37. Počet sezónnych pracovníkov z krajín mimo EÚ v tomto odvetví však nie je známy.

v sezónnych odvetviach sú vystavení väčšiemu riziku ako štátni príslušníci EÚ a čelia problémom v prístupe k dôstojnému bývaniu, zdravotnej starostlivosti, ako aj k niektorým častiam sociálneho zabezpečenia. Prierezová diskriminácia môže spôsobiť zvýšenie týchto rizík. Krátke zmluvy, závislosť od jedného zamestnávateľa, obmedzený prístup k informáciám a podpore a strach z nepriaznivých dôsledkov, ak nahlásia zneužívanie,[7] ovplyvňujú ich schopnosť presadzovať svoje práva a domáhať sa nápravy. Sezónni pracovníci sú takisto viac vystavení riziku, že sa stanú obeťami obchodovania s ľuďmi na účely pracovného vykorisťovania, ktoré v posledných rokoch výrazne vzrástlo[8], najmä vo vysoko rizikových odvetviach, ako je poľnohospodárstvo, potravinárstvo, pohostinstvo, doprava a logistika a stavebníctvo.

Pred prijatím smernice o sezónnych pracovníkoch[9] (ďalej len „smernica“) boli vnútroštátne pravidlá a normy ochrany nejednotné, pričom vymedzenia pojmov, kritériá prijatia, dĺžka pobytu, postupy a práva sa v jednotlivých krajinách značne líšili. Vo viacerých členských štátoch boli sezónne odvetvia spojené s nelegálnym zamestnávaním, prekračovaním dĺžky oprávneného pobytu a zlými pracovnými a životnými podmienkami.

Smernice bola prijatá v roku 2014, pričom transponovaná mala byť do 30. septembra 2016. Jej zámerom je zosúladiť dva ciele: prístupnejšie a transparentnejšie možnosti mobility pracovnej sily, ktoré pomôžu zamestnávateľom uspokojiť sezónny dopyt po pracovnej sile, čím sa podnieti zníženie nelegálnej migrácie a nelegálneho zamestnávania a podpora dôstojných pracovných a životných podmienok pre sezónnych pracovníkov, silných záruk proti vykorisťovaniu, ako aj opatrení na zabezpečenie presadzovania, ako sú monitorovanie, posudzovanie a inšpekcie.

V súlade s článkom 27 smernice sa táto správa zameriava na transpozíciu a uplatňovanie smernice v členských štátoch, pričom pokrýva najmä obdobie rokov 2019 až 2024[10]. Uvádzajú sa v nej aj opatrenia prijaté na podporu správnej transpozície a uplatňovania smernice, identifikujú sa zostávajúce problémy a predstavujú kroky, ktoré Komisia plánuje prijať na ich riešenie.

Správa vychádza z informácií získaných formou monitorovacích a podporných opatrení opísaných v oddieloch II a III, zo štatistických údajov, ktoré členské štáty nahlásili Eurostatu, a z príspevkov širokého spektra zainteresovaných strán vrátane orgánov členských štátov, odborových zväzov, združení zamestnávateľov a záujmových združení, mimovládnych organizácií, zástupcov migrantov, akademickej obce a verejne dostupných zdrojov.

---

7 Komisia, *Targeted study on the need and potential policy options to better protect third-country nationals under the Seasonal Workers Directive* (Cielená štúdia o potrebe a potenciálnych možnostiach politiky na lepšiu ochranu štátnych príslušníkov tretích krajín podľa smernice o sezónnych pracovníkoch), Milieu Ltd a Ramboll Consulting, 2024, ďalej len „cielená štúdia“; Oxfam, *Essential but invisible and exploited* (Nezastupiteľní, no neviditeľní a vykorisťovaní), 2024, s. 5; *Bulletin o rovnosti v zamestnaní, Portréty neistoty: Sezónni pracovníci zbierajúci jahody a iné bobule v Huelve (Boletín de Igualdad en el Empleo, Retratos de la Precariedad*: *Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva)*, 2023.

8 Nárast obchodovania s ľuďmi na účely pracovného vykorisťovania o 70 % v rokoch 2019 až 2023, ako možno vyčítať zo správy Eurostatu o 10 rokoch (2013 – 2023) údajov EÚ o obchodovaní s ľuďmi, uverejnenej v októbri 2025.

9 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 375). Smernica sa nevzťahuje na Dánsko a Írsko.

10 Predĺžené obdobie na podávanie správ je do veľkej miery spôsobené postupnou a diferencovanou transpozíciou smernice v krajinách EÚ, nedostatkami v porovnateľných údajoch a narušením spôsobeným pandémiou ochorenia COVID-19.

Ako sa uvádza v európskej stratégii v oblasti riadenia azylu a migrácie z 29. januára 2026[11], je kľúčové prilákať pracovnú silu z krajín mimo EÚ, ktorú európske hospodárstvo potrebuje, vrátane sezónnych pracovníkov, a zároveň zabezpečiť ochranu pred vykorisťovaním a zabrániť nelegálnemu zamestnávaniu. Podpora a zabezpečenie účinného prístupu k možnostiam pracovnej mobility na účely sezónnej práce ako životaschopnej alternatívy k nelegálnej migrácii je takisto súčasťou Globálnej aliancie na boj proti prevádzačstvu[12].

Cieľom tejto správy spolu so správou o vykonávaní smernice o sankciách voči zamestnávateľom[13] je podporiť lepšie presadzovanie pravidiel EÚ na boj proti nelegálnemu zamestnávaniu a vykorisťovaniu migrujúcich pracovníkov. Správa bude podkladom pre pripravovanú stratégiu boja proti obchodovaniu s ľuďmi v roku 2026 a prispeje k širšiemu prístupu EÚ v rámci Plánu pre kvalitné pracovné miesta[14] s cieľom zabezpečiť dôstojné pracovné podmienky pre každého pracovníka.

II. MONITOROVANIE A OPATRENIA NA PODPORU VYKONÁVANIA

Komisia od roku 2016 prijala celý rad právnych a operatívnych opatrení na zabezpečenie správneho vykonávania smernice. V roku 2016 začala postupy v prípade nesplnenia povinnosti z dôvodu neoznámenia transpozičných opatrení proti 20 členským štátom, ktoré sú viazané smernicou. Do roku 2019 všetky členské štáty oznámili úplnú transpozíciu, čo viedlo k ukončeniu týchto prípadov nesplnenia povinnosti. Väčšina ustanovení bola v jednotlivých členských štátoch správne transponovaná, hoci v niektorých oblastiach pretrvávali určité nedostatky, napríklad pokiaľ ide o podmienky prijatia a zrušenia povolenia, udeľovanie a predlžovanie povolení, informačné povinnosti, uľahčenie opätovného vstupu, ubytovanie, sankcie, náhradu a procesné záruky. V rokoch 2023 a 2024 preto Komisia začala postupy v prípade nesplnenia povinnosti z dôvodu nesprávnej transpozície smernice proti všetkým členským štátom, ktoré sú ňou viazané. V dôsledku toho všetky dotknuté členské štáty prijali alebo prijímajú dodatočné opatrenia na zosúladenie svojich vnútroštátnych právnych predpisov s touto smernicou. K dnešnému dňu bolo ukončených deväť postupov v prípade nesplnenia povinnosti, zatiaľ čo ostatné sa naďalej posudzujú.

---

[11] Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu a Rade, *Európska stratégia v oblasti riadenia azylu a migrácie*, 29. januára 2026 [COM(2026) 45 final, s. 21].

[12] Pozri spoločné vyhlásenie o Globálnej aliancii na boj proti prevádzačstvu, 10. decembra 2025.

[13] Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní smernice 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov | [COM(2026) 260].

[14] Oznámenie Komisie, *Plán pre kvalitné pracovné miesta*, 4. decembra 2025 [COM(2025) 944 final].

S cieľom podporiť účinné uplatňovanie transponovaných ustanovení Komisia doplnila právne presadzovanie o analytické[15] a operatívne[16] opatrenia. EÚ financovala cielené projekty, napríklad v Grécku, Španielsku, Francúzsku a Taliansku, na podporu praktického vykonávania smernice pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín v poľnohospodárstve[17].

Komisia diskutovala o zostávajúcich výzvach a možných ďalších krokoch na zlepšenie uplatňovania smernice s členskými štátmi, sociálnymi partnermi a zainteresovanými stranami na rôznych fórach a konzultáciách[18]. Odbory Komisie sa zúčastnili na ďalších výmenách organizovaných tretími stranami a súvisiacich s projektmi (spolu)financovanými EÚ[19]. V rámci týchto výmen sa poukázalo na potrebu lepšieho fungovania prijímacích kanálov s cieľom včas dodať požadovanú sezónnu pracovnú silu, zvýšiť informovanosť sezónnych pracovníkov z tretích krajín o ich právach a spôsoboch ich presadzovania a podporiť využívanie mechanizmov na podávanie sťažností a nápravu. Zainteresované strany takisto často upozorňovali na nedostatočné monitorovanie, presadzovanie, inšpekcie a sankcie v sezónnych odvetviach, ako aj na opakujúce sa problémy s neprimeraným ubytovaním a porušovaním pracovného práva.

III. SÚLAD TRANSPOZÍCIE A UPLATŇOVANIA

Hoci členské štáty správne transponovali väčšinu ustanovení smernice, niektoré nedostatky pretrvávajú, ako je uvedené v nasledujúcich oddieloch.

---

15 Európska migračná sieť (2020), *Attracting and protecting the rights of seasonal workers in the EU and the United Kingdom – Synthesis Report* (Prilákanie a ochrana práv sezónnych pracovníkov v EÚ a Spojenom kráľovstve – súhrnná správa), 2020, a súvisiace správy o jednotlivých krajinách; *Ad hoc* dopyt k smernici 2023.18 o sezónnych pracovníkoch, o ktorý požiadala EMS Luxembursko 5. mája 2023; Cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7; Komisia, *Study on the working conditions of farm employees in the EU agriculture sector* (Štúdia o pracovných podmienkach zamestnancov poľnohospodárskych podnikov v odvetví poľnohospodárstva EÚ), vypracovala spoločnosť Milieu, Law & Policy Consulting, 2025.

16 Napríklad oznámenie Komisie, *Usmernenia o sezónnych pracovníkoch v EÚ v súvislosti s epidémiou ochorenia COVID-19*, 2020/C 235 I/01 (Ú. v. EÚ C 235I, 17.7.2020, s. 1); ELA, Informačný prehľad ku kampani týkajúcej sa sezónnych pracovníkov z tretích krajín (2021), Information note on seasonal workers.pdf.

17 Komisia napríklad v roku 2019 vyčlenila 30,2 milióna EUR na program SU.PR.EME. Italia a v rokoch 2023 – 2024 30 miliónov EUR na program SU.PR.EME. 2 v Taliansku s cieľom predchádzať nedeklarovanej práci a nezákonným náborovým aktivitám a bojovať proti nim; 3,25 milióna EUR, z čoho 95 % pochádzalo z Fondu pre azyl, migráciu a integráciu (AMIF), na projekty „Ženy ako finančne nezávislé aktérky vo vidieckych oblastiach“ (WAFIRA) (2021 – 2025) a WAFIRA II (2025 – 2028) v Španielsku; 5,23 milióna EUR Francúzsku, z ktorých 95 % poskytol AMIF. Financovala aj projekt INTEGRALITY, ktorého cieľom je bojovať proti pracovnému vykorisťovaniu migrantov v poľnohospodárstve a pracovať na ich miestnej integrácii v Grécku.

18 Napríklad na zasadnutiach platformy pre pracovnú migráciu v októbri 2023 a októbri 2025, na zasadnutí expertnej skupiny pre názory migrantov v októbri 2025, na zasadnutí Európskeho fóra pre migráciu v novembri 2024 a na *ad hoc* zasadnutí so sociálnymi partnermi v decembri 2025.

19 Napríklad Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (Zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok pre migrujúcich pracovníkov v Európe) (október 2025); Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)/holandská vláda, Hybridný seminár o migrácii pracovnej sily v poľnohospodárstve (december 2025); Plány sezónneho a spravodlivého zamestnávania (SaFE)/Medzinárodné centrum pre rozvoj migračnej politiky (ICMPD)/nástroj partnerstva v oblasti migrácie, workshop s názvom „Vytváranie funkčných možností pre sezónnu prácu v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu“ (január 2026); Európske politické centrum (EPC)/Dôstojnosť migrujúcich pracovníkov na pracovných trhoch z farmy na stôl (DignityFirm), okrúhly stôl, Migrujúci pracovníci v odvetviach z farmy na stôl: Aká je cesta vpred pre účinné politiky EÚ zamerané na zabezpečenie dôstojnosti? (január 2026).

1. Zjednodušené a ľahko dostupné možnosti mobility pracovnej sily pre sezónnych pracovníkov

a) Rozsah pôsobnosti smernice – článok 2

Smernica sa uplatňuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zdržiavajú mimo územia členských štátov a ktorí žiadajú o prijatie alebo boli prijatí na územie členského štátu na účel zamestnania ako sezónni pracovníci. Nevzťahuje sa na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa v čase podania žiadosti zdržiavajú na území členského štátu, s výnimkou štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí majú v úmysle predĺžiť alebo obnoviť svoj pobyt (článok 2). V smernici sa vymedzuje „sezónny pracovník" ako štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má svoj hlavný pobyt v tretej krajine a oprávnene a dočasne sa zdržiava na území členského štátu na účely výkonu činnosti závislej od striedania ročných období, a to na základe jednej alebo viacerých zmlúv uzatvorených na dobu určitú priamo medzi uvedeným štátnym príslušníkom tretej krajiny a zamestnávateľom so sídlom v tomto členskom štáte [článok 3 písm. b)]. V rámci týchto parametrov musia členské štáty uviesť zoznam sezónnych odvetví (článok 2 ods. 2) a stanoviť maximálnu dĺžku kumulatívneho pobytu pre sezónnu prácu v rozmedzí od piatich do deviatich mesiacov počas 12-mesačného obdobia (článok 14). Všetky členské štáty zaradili poľnohospodárstvo medzi sezónne odvetvia. Mnohí spomínajú záhradníctvo[20], lesníctvo[21] vrátane zberu voľne rastúcich nedrevných produktov[22] alebo rybolov a morskú akvakultúru[23]. Väčšina z nich, ale nie všetky, označila za sezónne odvetvia aj ubytovanie, stravovacie služby a/alebo cestovný ruch a súvisiace služby voľného času[24]. Niektoré obsahujú jeden alebo viacero ďalších odvetví[25].

Prijímanie sezónnych pracovníkov z tretích krajín v rámci pôsobnosti smernice sa v posledných rokoch neustále zvyšuje. Z údajov Eurostatu[26] vyplýva, že počet povolení na sezónnu prácu v EÚ sa zvýšil zo 115 726 v roku 2019 na 273 897[27] v roku 2024, pričom obzvlášť výrazný nárast bol zaznamenaný v rokoch 2021 až 2024 (zo 154 915[28] na 273 897; viac ako +77 %), čo odráža obnovu po pandémii ochorenia COVID-19, vyšší dopyt po sezónnej pracovnej sile z krajín mimo

---

20 Belgicko, Nemecko, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Rakúsko a Rumunsko.

21 Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Francúzsko, Chorvátsko, Litva, Maďarsko, Rakúsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

22 Litva a Fínsko.

23 Bulharsko, Estónsko, Grécko, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Portugalsko a Slovensko.

24 Belgicko, Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

25 Česko, Nemecko, Estónsko, Francúzsko, Litva, Luxembursko, Portugalsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko uviedli jedno alebo viacero z týchto odvetví, napr.: poľovníctvo, výroba potravín/tabaku/nápojov, píly, stavebníctvo, filmová/televízna produkcia, osobná vodná doprava, veľkoobchod/maloobchod, priemyselné činnosti, služby na podporu divadelného umenia alebo stavebné inžinierstvo.

26 Pokiaľ nie je uvedené inak, uvedené údaje sú údaje Eurostatu. Pokiaľ ide o údaj za rok 2019, chýbajú údaje za Belgicko a Francúzsko, pozri: Povolenia na účely sezónnej práce podľa štatútu, dĺžky platnosti, hospodárskeho odvetvia a štátnej príslušnosti [migr_ressw1_1].

27 Plus 22 079 „obnovených" rozhodnutí, najmä v Rakúsku (19 805), Francúzsku (1 183) a Chorvátsku (863). Rakúsko útvarom Komisie objasnilo, že 19 805 obnovení zahŕňa 15 397 sezónnych povolení udelených na obdobie do šiestich mesiacov po prvýkrát na určitú sezónu, ale nie po prvýkrát pre konkrétneho pracovníka, a 4 408 obnovení na účely predĺženia pobytu na celkový pobyt do deviatich mesiacov v rámci 12-mesačného obdobia.

28 Chýbajú údaje za Belgicko.

EÚ a úplnejšie vykazovanie zo strany niektorých členských štátov[29]. Vo viacerých členských štátoch sa vďaka zjednodušeným postupom[30] a vyšším kvótam na prijímanie sezónnych pracovníkov z tretích krajín[31] zatraktívnili a sprístupnili možnosti mobility. Zintenzívnenie inšpekcií práce a vyššie odhalenie nezrovnalostí[32] v tom istom období naznačuje, že rast legálnej zamestnanosti mohol byť v niektorých členských štátoch vyvolaný prijatím rozhodnejších opatrení proti nedeklarovanej práci a nelegálnemu zamestnávaniu.

V roku 2024 pripadalo na šesť členských štátov viac ako 90 % povolení v rámci rozsahu pôsobnosti smernice: Taliansko (146 099; 53 %), Francúzsko (41 700; 15 %), Španielsko (20 810; 8 %), Chorvátsko (16 555; 6 %), Grécko (15 206; 6 %) a Bulharsko (9 542; 3 %). Takmer 70 % povolení bolo udelených osobám z týchto krajín mimo EÚ: Maroko (76 579; 28 %), Bangladéš (53 567; 20 %), India (39 137; 14 %), Tunisko (12 675; 5 %) a Ukrajina (7 524; 3 %). S výnimkou ukrajinských pracovníkov, ktorí sa vo veľkej miere koncentrovali v Poľsku, boli ostatné uvedené národnosti zamestnané prevažne v južnej Európe, najmä v Taliansku, Francúzsku a Španielsku.

V roku 2024 tvorili väčšinu sezónnych pracovníkov z tretích krajín prijatých na základe smernice muži (najmenej 216 954), zatiaľ čo ženy predstavovali takmer pätinu (najmenej 53 895, t. j. 20 %)[33]. Hoci vo väčšine členských štátov prevažovali muži, ženy predstavovali viac ako 88 % sezónnych pracovníkov podľa smernice v Poľsku (4 516) a viac ako 80 % v Španielsku (16 677)[34].

Z údajov Eurostatu za rok 2024 vyplýva, že povolenia sú sústredené v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove (196 650; 72 %) a ubytovacích a stravovacích službách (47 203; 17 %). Niekoľko členských štátov sa pri uspokojovaní sezónnych potrieb pracovnej sily spolieha na paralelné spôsoby prijímania, ktoré sa v smernici neupravujú. Takisto využívajú študentov[35], žiadateľov o medzinárodnú ochranu alebo osoby s udelenou medzinárodnou ochranou[36] z krajín

---

29 Napríklad Belgicko, Francúzsko a Cyprus.

30 Napríklad v Grécku, Španielsku, Francúzsku.

31 Španielsko, Taliansko, Rakúsko a Rumunsko.

32 Pozri oddiel III.2.b. a podrobnejšie v správe o vykonávaní smernice o sankciách voči zamestnávateľom.

33 Súhrnné údaje boli vypočítané na základe dostupných údajov. Chýbajú údaje podľa pohlavia za Nemecko a Portugalsko v roku 2024.

34 Značný podiel na prvých udelených povoleniach mali ženy aj vo Fínsku (2 714, 58 %), Chorvátsku (45 %, 7 530), Rakúsku (35 %, 2 023), Bulharsku (2 730, 29 %) a Grécku (3 804, 25 %). Taliansko udleilo 9 142 povolení na sezónnu prácu pre ženy, čo však predstavovalo len 6 % z celkového počtu v krajine.

35 Nemecko, ktoré uplatňuje smernicu o sezónnych pracovníkoch len prostredníctvom bilaterálnych systémov s Moldavskom a Gruzínskom na pobyty do 90 dní, ktoré sa spravujú prostredníctvom verejných služieb zamestnanosti. Ferienbeschäftigung für. Studierende – Auswärtiges Amt; Odborná rada pre integráciu a migráciu (*Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)*), neistá práca (*prekäre Beschäftigung*), neistá účasť (*prekäre Teilhabe*), Bericht, 2023.

36 Taliansko a Grécko. Zdroje: Eurispes, Agromafie, Ôsma správa o agropotravinárskej kriminalite v Taliansku (8° *rapporto sui crimini agroalimentari in Italia*), 2025; Hoque, Migration Policy Institute, *Trapped by Italy's Policy Paradox, Asylum Seekers and Other Migrants Can Fall into Exploitative Farm Labour* (Uväznení v pasci talianskeho politického paradoxu, žiadatelia o azyl a ďalší migranti môžu skončiť ako vykorisťovaná poľnohospodárska pracovná sila), august 2024; Guidi/Berti, *Labor exploitation in the Italian agricultural sector: the case of vulnerable migrants in Tuscany* (Vykorisťovanie pracovnej sily v talianskom poľnohospodárstve: prípad zraniteľných migrantov v Toskánsku), Front Sociol, 4. október 2023; Piovesan, Della Puppa, *Da richiedenti asilo a lavoratori essenziali* (Od žiadateľov o azyl k nevyhnutným pracovníkom), Anno XIV, č. 1/2024, *Rivista quadrimestrale dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche)* (Štvrťročný prehľad Národného inštitútu pre analýzu verejnej

mimo EÚ a vnútroštátne povolenia na sezónnu prácu pre osoby, ktoré sa už nachádzajú na ich území. V sezónnych odvetviach pracujú aj ďalší štátni príslušníci tretích krajín s právom na prácu alebo výkon zárobkovej činnosti. Podiel nelegálne zamestnaných pracovníkov z krajín mimo EÚ je v mnohých členských štátoch v sezónnych odvetviach stále vysoký[37].

Rozdielne vnútroštátne vymedzenie sezónnych odvetví spôsobené veľkou diskrečnou právomocou členských štátov, ktorú im ponecháva smernica, a paralelnými možnosťami prijímania sezónnych prác, môže viesť k nerovnakej ochrane pracovníkov a sťažiť monitorovanie, plánovanie inšpekcií a porovnateľnosť údajov v celej EÚ.

b) Povolenia na sezónnu prácu, kritériá prijatia, postupy a poplatky

V článku 12 smernice sa vyžaduje, aby členské štáty udelili povolenie na sezónnu prácu, ak sú splnené podmienky prijatia a neexistujú dôvody na zamietnutie, a to v náležitých prípadoch s výhradou dostupnosti kvót. Takmer všetky členské štáty transponovali túto povinnosť správne.

Podľa údajov Eurostatu sa v roku 2024 väčšina povolení na sezónnu prácu týkala pobytov dlhších ako 90 dní. Len 11 % (30 843) bolo udelených na pobyty, ktoré nepresahujú 90 dní. Takéto povolenia na krátkodobý pobyt udleilo najmä Bulharsko a Fínsko, kde predstavovali 81 % (7 744), resp. 74 % (3 463) ich celkového počtu[38].

Povolenia nepresahujúce 90 dní – článok 5 a článok 12 ods. 1

Pri krátkodobej sezónnej práci, ktorá nepresahuje 90 dní, členské štáty uplatňujú jeden alebo viacero z troch modelov povolenia uvedených v článku 12 ods. 1 smernice: osobitné krátkodobé vízum na účel sezónnej práce[39], kombinácia krátkodobého víza a pracovného povolenia[40] alebo samostatné pracovné povolenie pre osoby, ktoré nepotrebujú vízum[41]. Postupy na získanie povolenia zvyčajne zahŕňajú dva kroky, pričom zamestnávatelia často najprv žiadajú o schválenie/pracovné povolenie od príslušných orgánov práce a následne, ak je to potrebné, pracovník žiada o vízum.

Požiadavky na dokumentáciu na získanie povolenia boli vo veľkej miere zjednodušené a harmonizované v súlade s úplným zoznamom v článku 5 smernice. Pri posudzovaní zhody sa však zistilo, že vnútroštátne právne predpisy 16 členských štátov pôvodne neboli v súlade so smernicou. Šesť členských štátov vyžadovalo dodatočné dokumenty, ako napríklad zdravotné

politiky). Blouchoutzi/Zaples/Manou/Papathanasiou, *Refugees' Settlement in Greece: Employment in Agriculture as a Criterion for an Alternative Dispersal Plan* (Usadzovanie sa utečencov v Grécku: Zamestnanosť v poľnohospodárstve ako kritérium pre alternatívny plán rozptylu), Growth and Change 2025, ročník 56, číslo 2, s. 1; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, *Revealing the Unseen Migrant Workers* (Odhalenie neviditeľných migrujúcich pracovníkov), spoločná výskumná štúdia, 2025.

37 Pozri správu Komisie Európskemu parlamentu a Rade o uplatňovaní smernice 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

38 Významný počet oprávnení na krátkodobý pobyt bol udelený aj v Chorvátsku (7 597, 46 %), Poľsku (1 729, 34 %), Rakúsku (1 944, 34 %) a Taliansku (6 199, hoci to sú len 4 % z celkového počtu povolení v Taliansku).

39 Napríklad Bulharsko, Grécko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Luxembursko, Portugalsko a Fínsko.

40 Napríklad Belgicko, Česko, Španielsko, Litva, Maďarsko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Rumunsko a Slovensko.

41 Napríklad Nemecko, Estónsko, Chorvátsko, Cyprus, Slovinsko, Fínsko a Švédsko.

poistenie pokrývajúce celý pobyt (namiesto toho, aby ho vyžadovali len v obdobiach, počas ktorých sezónny pracovník nie je poistený v rámci sociálneho zabezpečenia členského štátu), doklad o odbornej kvalifikácii alebo finančné záruky pre návrat. Deväť členských štátov nevyžadovalo niektoré z povinných dokumentov, ako napríklad pracovnú zmluvu alebo záväznú pracovnú ponuku, doklad o zdravotnom poistení alebo doklad o primeranom ubytovaní. Následnými transpozičnými opatreniami sa tieto nedostatky odstránili, ale požiadavky na predkladanie dokumentácie sa v jednotlivých členských štátoch stále líšia: niektoré napríklad vyžadujú vyhlásenia zamestnávateľov[42], zatiaľ čo iné vyžadujú formalizované zmluvné dôkazy[43]. Primerané kontroly pred prijatím vykonávané príslušnými vnútroštátnymi orgánmi sú naďalej nevyhnutné na zabezpečenie dôstojných pracovných a životných podmienok, ochranu pracovníkov a predchádzanie zneužívaniu a podvodom, čo dokazujú prísnejšie kontroly pred prijatím v niektorých členských štátoch, ktoré viedli k vyššiemu počtu zamietnutých žiadostí[44].

Povolenia presahujúce 90 dní – článok 6 a článok 12 ods. 2

V roku 2024 členské štáty udelili 240 104 povolení na sezónnu prácu na pobyty dlhšie ako 90 dní, z toho 65 942 na pobyty od 91 dní do piatich mesiacov a 174 162 na pobyty od 91 dní do deviatich mesiacov. Pre tento druh povolenia si členské štáty zvolili možnosť podľa článku 12 ods. 2 smernice, ktorá najlepšie zodpovedá ich existujúcim vnútroštátnym migračným opatreniam a riadeniu trhu práce: niektoré používajú dlhodobé víza[45], niektoré jednotné povolenia na pobyt a prácu[46], pričom vízum sa vyžaduje len ako vstupná formalita, ak vôbec, a väčšina kombinuje dlhodobé víza s povoleniami na pobyt[47]. Znamená to, že postupy sa v jednotlivých krajinách EÚ naďalej výrazne líšia. Zároveň sa zjednodušujú a harmonizujú požiadavky na dokumentáciu v prípade týchto povolení na dlhodobý pobyt v súlade s úplným zoznamom v článku 6. Po oprave počiatočných prípadov nesprávnej transpozície členské štáty vo veľkej miere zosúladili svoje právne predpisy s článkom 6 smernice.

Povinnosť oznámiť rozhodnutie o žiadosti do 90 dní – článok 18 ods. 1

S cieľom zabezpečiť väčšiu právnu istotu a umožniť zamestnávateľom a pracovníkom plánovať v rámci krátkeho a časovo obmedzeného sezónneho obdobia sa v článku 18 ods. 1 smernice vyžaduje, aby členské štáty písomne oznámili žiadateľom rozhodnutie o ich žiadosti čo najskôr, najneskôr však do 90 dní odo dňa podania úplnej žiadosti. Transpozícia tohto ustanovenia je v celej EÚ vo veľkej miere v súlade s predpismi, pričom v šiestich členských štátoch sa spočiatku vyskytli prípady nesprávnej transpozície, ako napr.: začiatok plynutia lehoty na prijatie rozhodnutia o žiadosti až po oznámení úplnosti žiadosti žiadateľovi, požiadavka na včasné prijatie rozhodnutia

---

42 Napríklad Nemecko, Lotyšsko, Malta, Holandsko a Rakúsko.

43 Napríklad Bulharsko, Česko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Cyprus, Litva, Luxembursko, Slovinsko a Fínsko.

44 Švédsko (Čo robí švédska migračná agentúra proti zneužívaniu a kriminalite? – Švédska migračná agentúra); Francúzsko počas seminára OECD oznámilo, že v prípade sezónnych pracovníkov z Maroka bola za rok 2024 miera zamietnutých žiadostí približne 40 % z dôvodu podvodu alebo neadekvátnosti pre profily pracovného miesta, poznámka pod čiarou č. 19.

45 Napríklad Estónsko, Litva a Rakúsko (všetky s predchádzajúcim povolením na prácu), Česko, Grécko, Lotyšsko a Portugalsko.

46 Napríklad Cyprus, Fínsko (bez potreby dodatočných víz), Slovinsko, Slovensko a Švédsko.

47 Napríklad Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Luxembursko, Malta, Poľsko a Rumunsko.

namiesto včasného oznámenia žiadateľovi, možnosť neodôvodneného predĺženia lehoty a žiadna povinnosť písomne oznámiť zamietnutie žiadosti.

V praxi sa časy vybavovania v jednotlivých členských štátoch stále výrazne líšia, čo odráža rôzne administratívne štruktúry, počet zapojených orgánov, používanie testov trhu práce alebo kvót[48], regionalizované postupy, úroveň digitalizácie a dostupné zdroje. Zjednodušené modely online žiadostí, najmä v prípade pobytov nepresahujúcich 90 dní, majú tendenciu prinášať najrýchlejšie výsledky[49], zatiaľ čo postupy udeľovania povolení viazané na kvóty so zapojením viacerých orgánov, ktoré sú často spravované aspoň čiastočne na miestnej alebo regionálnej úrovni, sú časovo náročnejšie[50]. Zamestnávatelia a zástupcovia členských štátov poznamenali, že v niektorých členských štátoch môžu zložité alebo zdĺhavé postupy, ktoré stále platia, brániť legálnemu náboru sezónnych pracovníkov z tretích krajín[51]. V pripravovanej štúdii Komisie/OECD s názvom „Ako zabezpečiť, aby migrácia fungovala: Prijímanie pracovných migrantov“ sa má poskytnúť ďalší prehľad o zložení a súčasnej dĺžke prijímacích konaní v členských štátoch.

Dôvody zamietnutia a zrušenia povolenia – články 8 a 9

Členské štáty museli zosúladiť vnútroštátne predpisy o zamietnutí a zrušení povolenia s taxatívnymi dôvodmi stanovenými v článkoch 8 a 9 smernice. Jedenásť členských štátov pôvodne doplnilo alebo ponechalo dôvody, ktoré neboli stanovené v smernici, alebo netransponovalo niektoré povinné dôvody vrátane dôvodov súvisiacich s nečinnosťou podniku alebo predchádzajúcimi sankciami za nedeklarovanú prácu alebo porušenie smernice. Väčšina týchto prípadov nesprávnej transpozície bola medzičasom napravená.

Eurostat eviduje 11 101 zrušených povolení na sezónnu prácu v roku 2024. Zrušenia povolení nahlásilo len desať členských štátov, pričom takmer 90 % celkového počtu zrušení povolení v EÚ sa sústredilo do dvoch krajín: Grécko (7 917, 71 % všetkých zrušení povolení, čo zodpovedá 52 % povolení udelených Gréckom) a Chorvátsko (2 015, 18 % zrušení povolení, čo zodpovedá 12 % povolení udelených Chorvátskom[52]). Grécko takisto oznámilo zrušenie 84 % povolení v roku 2023. Taliansko (440) a Litva (346) takisto zaznamenali značný počet zrušení povolení v roku 2024, zatiaľ čo vo väčšine ostatných členských štátov zostal ich počet nízky alebo sa nevyskytli žiadne, a to napriek vysoko rizikovej povahe sezónnych odvetví. Tento rozdiel môže zodpovedať neúplnému vykazovaniu Eurostatu, krátkemu trvaniu povolení, ktoré častejšie vypršia, než aby boli zrušené, a v niektorých prípadoch obmedzenej inšpekčnej činnosti, čo má za následok nízku mieru odhalení, sankcií a zrušení.

---

48 Napríklad Belgicko, Česko, Španielsko, Taliansko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Rakúsko, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko a Slovensko. Taktiež FI v prípade jednotných povolení presahujúcich šesť mesiacov.

49 Napríklad Estónsko, Chorvátsko a Fínsko.

50 Napríklad Grécko a Taliansko.

51 Združenie malých a stredných podnikov (SME United), Business Europe, Služby všeobecného záujmu (SGI) Európa, Stanovisko zamestnávateľov v nadväznosti na vypočutie sociálnych partnerov k smerniciam o sezónnych pracovníkoch a sankciách pre zamestnávateľov, 19. decembra 2025; cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7.

52 Chorvátsko oznámilo, že k zrušeniam povolení došlo v prípadoch, keď sa prestali dodržiavať články 5 a 6 smernice.

Primerané poplatky – článok 19

Článok 19 smernice umožňuje členským štátom vyberať poplatky za spracovanie žiadostí o sezónnu prácu za predpokladu, že nie sú neprimerané ani neúmerne vysoké. Poplatky sa vo všeobecnosti zdajú byť primerané, ale tri členské štáty[53] účtujú pomerne vysoké poplatky za povolenia, ktoré presahujú 90 dní. Niektoré členské štáty prideľujú časť nákladov zamestnávateľom[54]. Licencovaní sprostredkovatelia pôsobiaci v členských štátoch majú často zakázané účtovať poplatky pracovníkom. Dokumentované zneužívanie však pretrváva najmä, hoci nie výlučne, v krajinách pôvodu, a to zo strany nelicencovaných sprostredkovateľov pri nábore a prijímaní, niekedy aj pri zamestnávaní[55], čím sa zdôrazňuje potreba posilniť spoluprácu s týmito krajinami a zintenzívniť dohľad.

c) Predĺženie pobytu, zmena zamestnávateľa a uľahčenie cirkulujúcej migrácie

Predĺženie pobytu s rovnakým alebo iným zamestnávateľom – článok 15

V článku 15 smernice sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili, že sezónni pracovníci z tretích krajín môžu v rámci maximálneho obdobia piatich až deviatich mesiacov stanoveného v článku 14 aspoň raz predĺžiť svoj pobyt s rovnakým zamestnávateľom a aspoň raz zmeniť zamestnávateľa. Členské štáty môžu povoliť viacnásobné predĺženie. Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť ponuku pracovnej sily a znížiť zraniteľnosť pracovníkov obmedzením ich závislosti od jedného zamestnávateľa.

Všetky členské štáty umožňujú aspoň jedno predĺženie pobytu s rovnakým zamestnávateľom a vo väčšine prípadov aj viacnásobné predĺženie[56]. Pôvodné problémy s dodržiavaním predpisov v prípade šiestich členských štátov, ako napríklad obmedzenie predĺženia na pobyty nad alebo pod 90 dní, považovanie predĺženia za nepovinné alebo pridanie podmienok, ktoré nie sú stanovené v článku 15 ods. 1 smernice, boli z veľkej časti odstránené.

Všetky členské štáty takisto umožňujú v rámci maximálneho obdobia aspoň jednu zmenu zamestnávateľa a väčšina[57] umožňuje viacero zmien. Vo vnútroštátnych právnych predpisoch ôsmich členských štátov boli zistené podobné počiatočné problémy s nedodržiavaním predpisov, aké boli nahlásené v prípade predĺženia pobytu s rovnakým zamestnávateľom, a tieto problémy sa riešili.

V mnohých systémoch si každá zmena zamestnávateľa vyžaduje nové povolenie. Len obmedzený počet členských štátov[58] umožňuje zmeny v rámci rovnakého povolenia, niekedy formou

---

53 Holandsko, Malta a Fínsko.

54 Napríklad Grécko a Litva.

55 Pozri napríklad Hooper et al., *Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe* (Osvedčené postupy pri navrhovaní a riadení koridorov pracovnej migrácie do Európy), 2025; ELIAMEP, programový dokument 164/2024, *Looking for seasonal workers: Greece's search for migrant labour* (Hľadáme sezónnych pracovníkov: Grécko hľadá migrujúcu pracovnú silu), s. 19; Solidar, *Realising Fair and Just Working Conditions for Migrant Workers in Europe* (Zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok pre migrujúcich pracovníkov v Európe), 2025, s. 23. O probléme sprostredkovateľov, ktorí účtujú sezónnym pracovníkom vysoké poplatky za pomoc pri nábore, informovalo aj Francúzsko počas seminára OECD/NL, poznámka pod čiarou č. 19.

56 Napríklad Belgicko, Česko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

57 Napríklad Belgicko, Česko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko Cyprus, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Fínsko a Švédsko.

58 Napríklad Belgicko, Taliansko a Fínsko.

zjednodušenej žiadosti o pridanie zamestnávateľa[59] alebo postupu oznámenia o prevzatí[60]. Digitalizácia, prísnejšie lehoty na vydanie rozhodnutia a v niektorých prípadoch aj zrušenie kontrol kvót uľahčili obnovenia povolení v niekoľkých členských štátoch[61].

Podľa článku 18 ods. 2 smernice členské štáty prijmú všetky primerané opatrenia, aby zabezpečili, že sezónni pracovníci môžu pokračovať v práci u toho istého alebo iného zamestnávateľa počas vybavovania žiadosti o predĺženie alebo obnovenie. Tri členské štáty spočiatku nedokázali zabezpečiť úplné dodržiavanie predpisov, túto situáciu však už vyriešili.

Zdá sa však, že obnovenia povolení a zmeny zamestnávateľa zostávajú v praxi skôr výnimkou. V roku 2024 nahlásilo 11 členských štátov 6 682 obnovených povolení na sezónnu prácu, najmä v Rakúsku (4 408)[62]. Toto obmedzené využívanie naznačuje, že právo na zmenu zamestnávateľa zatiaľ nedosiahlo svoj plný potenciál na udržanie skúsených sezónnych pracovníkov, čo poukazuje na potrebu riešiť praktické prekážky, ako je neinformovanosť o možnosti zmeny zamestnávateľa a príliš zložité postupy obnovenia v prípade krátkych sezón.

Podpora cirkulujúcej migrácie – článok 16

Podľa článku 16 smernice členské štáty uľahčia opätovný vstup sezónnym pracovníkom v dobrej viere, ktorí boli prijatí aspoň raz v priebehu predchádzajúcich piatich rokov a splnili povinnosti vyplývajúce z ich pobytu. Z posúdenia súladu vyplynulo, že sedem členských štátov nezabezpečilo žiadne uľahčenie alebo ho obmedzilo na špecifické podkategórie (najmä pobyty presahujúce 90 dní alebo opakované zamestnanie u toho istého zamestnávateľa). V tejto súvislosti majú uľahčenia zvyčajne podobu rýchlejšieho spracovania[63], prednostného vybavenia[64], zjednodušenia dokumentácie[65] a v obmedzenom počte prípadov povolení na viac sezón[66]. Odmeňovaním za dodržiavanie predpisov môžu tieto opatrenia zvýšiť počet riadnych návratov a podporiť predvídateľný legálny návrat. Vo Francúzsku sa v tomto smere uplatňuje osvedčená prax, v rámci ktorej sa kombinuje povolenie na viac sezón s povinnosťou zaregistrovať návrat do krajiny pôvodu do 15 dní od skončenia platnosti pracovnej zmluvy, aby sa zabránilo prekročeniu dĺžky oprávneného pobytu[67].

Niektoré členské štáty[68] takisto vytvorili bilaterálne programy pre sezónnych pracovníkov s konkrétnymi krajinami mimo EÚ. Takýmito systémami sa môžu zaistiť bezpečnejšie a spoľahlivejšie

---

59 Fínsko.

60 Belgicko.

61 Napríklad Španielsko, Francúzsko, Rakúsko a Portugalsko.

62 Hoci Rakúsko nahlásilo ESTAT-u 19 805 vydaných povolení ako predĺžené, spresnilo, že 15 397 z týchto povolení sa týkalo opakovaného pobytu tej istej osoby počas nového maximálneho obdobia/sezóny, čo sa nepovažuje za predĺženie. Francúzsko (1 183) a Chorvátsko (863) takisto oznámili vydanie značného počtu obnovených povolení.

63 Belgicko, Bulharsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Rakúsko (v prípade vízových konaní), Portugalsko, Slovinsko, Slovensko a Švédsko.

64 Česko, Nemecko, Taliansko, Cyprus, Malta, Rakúsko (v prípade vízových konaní), Poľsko a Portugalsko.

65 Chorvátsko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Portugalsko, Rumunsko a Fínsko.

66 Grécko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Cyprus, Rakúsko a Poľsko v prípade konkrétnych krajín pôvodu.

67 Francúzsko o tom informovalo počas seminára OECD/Holandsko, poznámka pod čiarou č. 19.

68 Napríklad Španielsko s Marokom (program GECCO pre zamestnanosť migrantov a cirkulujúcu migráciu), ako aj nové memorandá o porozumení (2024) s Mauritániou, Gambiou a Senegalom; Francúzsko s Marokom a Tuniskom; Nemecko s Gruzínskom a Moldavskom; Grécko s Egyptom a Bangladéšom a v súčasnosti sa rokuje

cirkulujúce možnosti stanovením kvót, štandardizáciou náboru, podporou cirkulujúcej migrácie a zakotvením záruk prostredníctvom vzorových zmlúv, záväzkov týkajúcich sa ubytovania a opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia. Partnerstvá zamerané na talenty s Tuniskom, Marokom, Egyptom, Bangladéšom a Pakistanom[69] takisto zabezpečujú cirkulujúcu sezónnu pracovnú mobilitu v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu a pomáhajú realizovať spravodlivú a udržateľnú cirkulujúcu migráciu v súlade so smernicou. Cieľom memoranda o porozumení medzi EÚ a Indiou o komplexnom rámci spolupráce v oblasti mobility[70] je uľahčiť cirkulujúcu mobilitu sezónnych pracovníkov z Indie do EÚ v súlade so smernicou. Komisia podporuje rozvoj a realizáciu takýchto systémov cirkulujúcej mobility pre sezónne práce prostredníctvom cieleného financovania[71], a to aj v rámci nástroja partnerstva v oblasti migrácie. V súčasnosti sa vypracúvajú dva odvetvové plány SaFE (sezónna a spravodlivá zamestnanosť) financované EÚ pre poľnohospodárstvo a cestovný ruch, ktoré majú členským štátom poskytnúť praktické usmernenia v tejto oblasti[72].

2. Lepšia ochrana sezónnych pracovníkov z tretích krajín

Touto smernicou sa ustanovuje komplexný rámec na zabezpečenie spravodlivých pracovných a primeraných životných podmienok pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín. Tým, že sa členským štátom ukladá povinnosť poskytovať dostupné informácie o právach, povinnostiach a mechanizmoch podávania sťažností, ako aj posilnením monitorovania, inšpekcií a sankcií, má smernica za cieľ posilniť postavenie pracovníkov pri presadzovaní ich práv a zabezpečiť, aby zamestnávatelia dodržiavali smernicu, a zároveň zabrániť zneužívajúcim praktikám.

V prípade sezónnych pracovníkov z tretích krajín, ktorí patria do rozsahu pôsobnosti smernice, sa jej transpozíciou a uplatňovaním zvýšila úroveň právnej ochrany v porovnaní so situáciou pred prijatím smernice. Napriek tomu v členských štátoch pretrvávajú významné nedostatky v súvislosti s pracovným vykorisťovaním, právami pracovníkov a primeraným ubytovaním, ako aj s prístupom k sociálnemu zabezpečeniu, ktoré sú naďalej hlásené v sezónnych odvetviach.

Rozsah pôsobnosti smernice a nedostatok rozčlenených a porovnateľných údajov[73] sťažujú presné vyčíslenie nedostatkov, ktoré sa týkajú sezónnych pracovníkov, na ktorých sa smernica vzťahuje. Inšpekčné a štatistické údaje sú len zriedkavo rozdelené podľa konkrétneho právneho postavenia dotknutých pracovníkov. Vzhľadom na zdokumentovanú prevalenciu rizík pri sezónnej práci a na údaje, ktoré konzistentne uvádzajú členské štáty a zainteresované strany, je opodstatnené dospieť

---

o memorandách o porozumení o pracovnej mobilite, vrátane mobility v oblasti cestovného ruchu a poľnohospodárstva, s Arménskom, Gruzínskom, Moldavskom, Indiou, Filipínami a Vietnamom; Portugalsko má všeobecné dohody o mobilite pracovnej sily s Indiou, Marokom a spoločenstvom portugalsky hovoriacich krajín, ktoré zahŕňajú sezónnych pracovníkov; Taliansko s Marokom.

69 Pozri Partnerstvá zamerané na talenty – Migrácia a vnútorné záležitosti – Európska komisia.

70 Pozri K roku 2030: Spoločný komplexný strategický program Európskej únie a Indie.

71 Napríklad projekty WAFIRA (2021 – 2025) a WAFIRA II (2025 – 2028, rozšírené o Francúzsko) spolufinancované EÚ v rámci AMIF zvyšujú etický nábor, ochranu práv pracovníkov, návrat a cirkuláciu podporou reintegrácie marockých sezónnych pracovníčok.

72 Má byť dodané v roku 2026, Sezónne a spravodlivé plány zamestnanosti – ICMPD.

73 SafeHabitus, *Seasonal and migrant workers in agri-food value chains* (Sezónni a migrujúci pracovníci v hodnotových reťazcoch agropotravinárskeho odvetvia), stručný prehľad politiky, 2025, s. 1 – 2; cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7.

k záveru, že pracovníci, na ktorých sa vzťahuje smernica, sú rovnako ovplyvnení takýmito rizikami, aj keď vzhľadom na ochranný rámec smernice nemusia byť často najviac zasiahnutí[74]. Komisia v tejto súvislosti určila tieto štyri prioritné oblasti, v ktorých je potrebné urobiť viac na zabezpečenie spravodlivých pracovných a dôstojných životných podmienok v súlade s cieľmi smernice.

a) Umožnenie sezónnym pracovníkom z tretích krajín presadzovať svoje práva

Poskytovanie informácií – článok 11

V článku 11 ods. 1 smernice sa od členských štátov vyžaduje, aby žiadateľom ľahko sprístupnili všetky informácie o požadovaných dokumentoch a podmienkach vstupu a pobytu vrátane práv, povinností a procesných záruk. V článku 11 ods. 2 smernice sa vyžaduje, aby členské štáty pri vydaní povolenia poskytli pracovníkom tieto informácie o právach a povinnostiach vrátane postupov podávania sťažností v písomnej forme. Väčšina členských štátov tieto povinnosti plní, hoci viaceré z nich netransponovali článok 11 ods. 1 výslovne a 16 z nich ho pôvodne netransponovalo správne. Vďaka úsiliu o presadzovanie sa situácia v mnohých členských štátoch zlepšila. V praxi všetky členské štáty poskytujú žiadateľom informácie online, ale ich úplnosť a dostupnosť sa líšia. Procesné aspekty sú zvyčajne dobre zdokumentované, ale informácie o nasledujúcich hlavných právach často chýbajú: právo na zmenu zamestnávateľa (článok 15 ods. 3), uľahčenie opätovného vstupu (článok 16), ochrana pred prerušením práce, ak sa čaká na rozhodnutie o predĺžení alebo na rozhodnutie o žiadosti o zmenu zamestnávateľa (článok 18 ods. 2), podrobné záruky bývania (článok 20), prehľad všetkých práv na rovnaké zaobchádzanie (článok 23) a právo na náhradu (článok 17 ods. 2). Mnohé členské štáty a zainteresované strany označili lepšie poskytovanie informácií sezónnym pracovníkom za prioritu[75].

Pokiaľ ide o osvedčené postupy, niekoľko členských štátov poskytuje jednotný, viacjazyčný a používateľsky ústretový portál, na ktorom sú zhrnuté informácie o všetkých právach a vysvetľujú sa mechanizmy podávania sťažností a nápravy[76].

Pokiaľ ide o povinnosť stanovenú v článku 11 ods. 2 smernice, niektoré členské štáty požadujú, aby písomné oznámenie o právach a postupoch podávania sťažností bolo priložené k rozhodnutiam a aby bolo doručené v rovnakom čase, ako sa vydáva vízum a/alebo povolenie na pobyt, a aby bolo priamo odovzdané sezónnym pracovníkom z tretích krajín[77]. Modely riadené zamestnávateľmi, ktoré sa spoliehajú na to, že zamestnávatelia budú informovať pracovníkov o ich

---

74 Pozri López-Sala/Molinero-Gerbeau, *Coming out of the shadows? Housing conditions of irregular migrant workers in Spanish agricultural enclaves* (Vystupujú zo tieňa? Podmienky bývania nelegálnych migrujúcich pracovníkov v španielskych poľnohospodárskych enklávach), Revista Calitatea Vieții 33(2), s. 1 a nasledujúce.

75 Počas konzultačných činností uvedených v poznámkach pod čiarou č. 18a 19. Pozri aj SME United, Business Europe, SGI Europe, poznámka pod čiarou č. 51; Rada Európy, Parlamentné zhromaždenie, uznesenie 2536 (2024), Neisté a neregulárne pracovné situácie migrujúcich sezónnych pracovníkov a pracovníkov v domácnosti, bod 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čiarou č. 36, s. 37; ELIAMEP, poznámka pod čiarou č. 55, s. 25; Fínska vláda, Ubytovanie zahraničných pracovníkov a dohľad nad ním, 2022, oddiel 4.4; Cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7; ELA, poznámka pod čiarou č. 6, s. 103; EFFAT, Písomný príspevok k vypočutiu sociálnych partnerov o sankciách pre zamestnávateľov a smernici o sezónnych pracovníkoch, december 2025.

76 Napríklad Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Portugalsko a Švédsko.

77 Napríklad Francúzsko, Lotyšsko, Luxembursko, Malta, Rumunsko a Švédsko.

právach bez systematického overovania alebo sankcií, môžu mať problémy so zabezpečením toho, aby sa informácie k pracovníkom skutočne dostali.

Účinné mechanizmy podávania sťažností a domáhania sa právnej nápravy – článok 25

V článku 25 smernice sa od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili, že sezónni pracovníci z tretích krajín môžu podávať sťažnosti a účinne sa domáhať právnej nápravy. Všetky členské štáty formálne poskytujú mechanizmy podávania sťažností a nápravy, umožňujú zastupovanie tretími stranami, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými ich vnútroštátnym právom oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania tejto smernice, a poskytujú záruky proti odvetným opatreniam rovnaké ako záruky pre štátnych príslušníkov. Praktická dostupnosť a účinnosť týchto systémov sa však v jednotlivých krajinách líši.

Vo viacerých členských štátoch[78] je naďalej ťažké využívať mechanizmy podávania sťažností a nápravy z dôvodu jazykových a digitálnych bariér, obmedzenej viditeľnosti dostupných možností nápravy a podpory pri prístupe k nim a/alebo neexistencie jasných kanálov na podávanie sťažností v prípade neprimeraného ubytovania. Naproti tomu iné členské štáty[79] zaviedli používateľsky ústretové portály, viacjazyčné linky pomoci, zjednodušené mandáty na zastupovanie, možnosti anonymného podávania správ, výslovné mechanizmy podávania sťažností týkajúcich sa ubytovania a/alebo zrýchlené, nízkonákladové mechanizmy riešenia sporov s cieľom zlepšiť prístup k mechanizmom podávania sťažností a nápravy.

Napriek týmto opatreniam je pravdepodobné, že porušovanie práv sezónnych pracovníkov zostane nedostatočne nahlásené. Krátky pobyt sezónnych pracovníkov, obmedzené povedomie o ich právach, ich vnímaná závislosť od zamestnávateľov, kultúrne a jazykové bariéry a vnímané riziká spojené s kontaktovaním orgánov presadzovania práva môžu často odrádzať pracovníkov od podávania sťažností. Ďalšími odstrašujúcimi faktormi sú ťažkosti s vedením súdneho konania z krajiny pôvodu, s dokazovaním porušenia, so získaním odškodnenia alebo náhrady mzdy a čas, ktorý je na to potrebný, ako aj náklady, ktoré s tým súvisia[80]. Odbory a mimovládne organizácie poskytujú dôležité informácie, sprostredkovanie a zastupovanie, ale ich dosah na sezónnych pracovníkov z tretích krajín je nerovnomerný a členstvo v odboroch v tejto skupine je stále nízke[81]. Ak pracovníci neoznamujú zneužívanie, inšpektoráty strácajú dôležitý zdroj informácií. Tým sa oslabuje včasné odhaľovanie a presadzovanie práva sa presúva na proaktívne inšpekcie založené na riziku a alternatívne zdroje údajov. Členské štáty a zainteresované strany označili za nevyhnutné aj lepšie uschopnenie a podporu sezónnych pracovníkov z tretích krajín pri podávaní sťažností a hľadaní právnej nápravy[82].

---

78 Napríklad Bulharsko, Česko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Maďarsko, Rakúsko, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko a Slovensko.

79 Napríklad Belgicko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Holandsko, Portugalsko a Fínsko.

80 ELA, poznámka pod čiarou č. 6, s. 82 a nasledujúce; SVR, poznámka pod čiarou č. 35; Cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7; Solidar, poznámka pod čiarou č. 55, s. 30 a nasledujúce.

81 ELA, poznámka pod čiarou č. 6, s. 82; Solidar, poznámka pod čiarou č. 55, s. 43 a nasledujúce; Fínsky odborový zväz PAM ponúka špeciálne členstvo pre sezónnych pracovníkov, Sezónny pracovník – PAM.

82 Rada Európy, poznámka pod čiarou č. 75, bod 24.6; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čiarou č. 36, s. 37; Fínska vláda, poznámka pod čiarou č. 75, oddiel 4.4; EFFAT, poznámka pod čiarou č. 75; Solidar, poznámka

b) Posilnenie monitorovania, inšpekcií a sankcií

Monitorovanie, posudzovanie a inšpekcie – článok 24

V článku 24 smernice sa od členských štátov vyžaduje, aby prijali opatrenia na predchádzanie zneužívaniu a jeho odhaľovanie a na sankcionovanie porušovania smernice, a to aj prostredníctvom monitorovania, posudzovania a prípadne inšpekcií s účinným prístupom na pracoviská a so súhlasom pracovníkov aj do ubytovacích zariadení.

Všetky členské štáty majú formálne ustanovené takéto opatrenia, ale ich praktická účinnosť sa značne líši. Podľa rôznych členských štátov a zainteresovaných strán sú inšpekcie práce v sezónnych odvetviach často nedostatočné z hľadiska pokrytia a frekvencie, najmä počas hlavných sezón[83]. Účinnosť je daná dostupnými zdrojmi, zameraním a rovnováhou medzi inšpekciami podnietenými sťažnosťami a proaktívnymi inšpekciami založenými na rizikách, spoluprácou medzi agentúrami a zapojením tlmočníkov, kultúrnych mediátorov a odborov. Ochotu pracovníkov podávať sťažnosti na zamestnávateľov môže takisto ovplyvniť prístup k náhrade mzdy, odškodneniu a podpore pri hľadaní náhradného zamestnania.

Niektoré členské štáty posilnili svoj prístup prísnym všeobecným monitorovaním[84], systémami založenými na rizikách, neohlásenými inšpekciami, operáciami viacerých agentúr a pravidelnými sezónnymi inšpekčnými kampaňami[85], ale iným naďalej bránia obmedzenia zdrojov, roztrieštené mandáty, nedostatočné zameranie inšpekcií na riziká a nerovnomerné pokrytie jednotlivých sezónnych odvetví. Agentúra EÚ pre základné práva (FRA) a Európsky orgán práce (ELA)

---

pod čiarou č. 55, s. 30 a nasledujúce, Oxfam, poznámka pod čiarou č. 7, s. 44; *Bulletin o rovnosti v zamestnaní*, poznámka pod čiarou č. 7.

83 ELA, poznámka pod čiarou č. 6, s. 102 a nasledujúce; Európska federácia odborových organizácií verejnej správy (EPSU), ktorá zastupuje inšpektorov práce, poukázala na to, že inšpektori práce v celej EÚ sú nedostatočne financovaní, je ich málo a sú nedostatočne vyškolení, čo vedie k tomu, že práva pracovníkov sa nedodržiavajú. Podľa EPSU krajiny EÚ nesplnili spoločné minimálne záväzky vyplývajúce z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 81, Príspevok k strategickej konzultácii o vykonávaní smernice o sankciách voči zamestnávateľom a smernice o sezónnych pracovníkoch, december 2025; EFFAT, poznámka pod čiarou č. 75; cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7. Túto skutočnosť uviedol aj veľký počet zainteresovaných strán počas konzultačných činností uvedených v poznámkach pod čiarou č. 18 a 19.

84 V prípade Lotyšska to malo podobu kontroly daňových údajov a údajov o sociálnom zabezpečení každého pracovníka s cieľom odhaliť nezrovnalosti, keď sa úradu práce predkladá žiadosť o predĺženie povolenia na sezónnu prácu. Štátny inšpektorát práce takisto analyzuje, vyhodnocuje a využíva informácie poskytnuté úradom práce o pracovných povoleniach vydaných sezónnym pracovníkom na cielené inšpekcie.

85 Napríklad taliansky inšpektorát práce v roku 2024 zaznamenal 8 847 kontrol v poľnohospodárstve, pričom nedodržiavanie predpisov bolo zistené v 68,4 % prípadov. Inšpektorát takisto zintenzívnil operácie proti *caporalato* (systém vykorisťovateľského sprostredkovania práce, v ktorom bezohľadní sprostredkovatelia zneužívajú zraniteľných pracovníkov), vrátane 763 inšpekcií realizovaných viacčlennými pracovnými skupinami v rámci projektu A.L.T. Caporalato D.U.E. – Akcie na podporu zákonnosti a ochrany práce: Dôstojnosť, rovnosť a spravodlivosť [*Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità* (A.L.T. Caporalato D.U.E.)], ktorý viedol k identifikácii 73 obetí vykorisťovateľského sprostredkovania práce a pracovného vykorisťovania. Štátny inšpektorát práce takisto vydal 962 príkazov na pozastavenie činnosti v poľnohospodárstve, pričom 83 % z nich sa zrušilo po náprave nedostatkov a uhradení dlžných súm. Španielsko za rovnaké obdobie nahlásilo 1 615 akcií, pričom v oblasti pohostinstva bolo zistených 255 porušení, ktoré doplnili regionálne kampane v poľnohospodárstve. Bulharsko v rokoch 2023 a 2024 zaznamenalo takmer 4 000 inšpekcií v poľnohospodárstve ročne.

vypracovali praktické usmernenia pre inšpektoráty práce[86] s cieľom lepšie odhaľovať a riešiť vykorisťovanie pracovníkov vrátane legálne zamestnaných sezónnych pracovníkov z tretích krajín a poskytovať im podporu. Usmerneniami sa poskytujú konkrétne nástroje na vykonávanie inšpekčných postupov zameraných na pracovníkov.

Oproti tomu monitorovanie a inšpekcia ubytovania sezónnych pracovníkov a plnenia povinností zamestnávateľov podľa článku 20 ods. 2 smernice zostávajú slabšie a roztrieštenejšie. Kontroly bývania sú často rozdelené medzi niekoľko orgánov[87], niekedy bez formálnej spolupráce. Rutinné proaktívne inšpekcie bývajú zriedkavé, pričom k presadzovaniu predpisov dochádza niekedy až na základe sťažností[88] (ktorých podanie zo strany sezónnych pracovníkov je nepravdepodobné). Účinné presadzovanie v niektorých členských štátoch ďalej oslabujú nejednoznačné normy primeranosti. Niektoré krajiny zaviedli osvedčené postupy, ako napríklad začlenenie kontrol ubytovania do inšpekcií na pracovisku, systematické inšpekcie pri príchode alebo používanie inovatívnych nástrojov na odhaľovanie podozrivých ubytovacích zariadení, ale zdá sa, že kontroly súvisiace s ubytovaním vo všeobecnosti zaostávajú za inšpekciami na pracovisku.

Členské štáty a zainteresované strany uznali posilnenie účinného monitorovania a inšpekcií založených na riziku za jeden z hlavných spôsobov prevencie a boja proti vykorisťovaniu a neprimeranému ubytovaniu v sezónnych odvetviach[89]. Európska federácia odborových zväzov v oblasti potravinárstva, poľnohospodárstva a cestovného ruchu (EFFAT) a organizácia Solidar vyzývajú na posilnenie mandátu ELA v tejto oblasti[90].

Účinné, primerané a odrádzajúce sankcie vrátane náhrady – článok 17

Rámce sankcií, ktoré právne ustanovili členské štáty, vo všeobecnosti spĺňajú požiadavky stanovené v článku 17 ods. 1 smernice na zabezpečenie účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií za neplnenie povinností zo strany zamestnávateľov vrátane možnosti zamietnuť alebo odobrať povolenie na účely sezónnej práce alebo v závažných prípadoch vylúčiť zamestnávateľov zo zamestnávania sezónnych pracovníkov. Podľa niektorých zainteresovaných strán sa však zdá, že v niektorých členských štátoch zostáva odstrašujúci účinok sankcií obmedzený[91]. Všetky členské štáty majú zavedené správne alebo trestnoprávne sankcie pre zamestnávateľov porušujúcich svoje povinnosti vyplývajúce zo smernice, ktoré často bývajú odstupňované pre jednotlivých pracovníkov dotknutých porušením a doplnené dodatočnými opatreniami, ako je zatvorenie nebezpečných priestorov alebo

---

86 FRA, *How workplace inspectors can protect third-country workers' rights* (Ako môžu inšpektori na pracovisku chrániť práva pracovníkov z tretích krajín), príručka odbornej prípravy, 2024; ELA/FRA, *Detecting and addressing labour exploitation* (Odhaľovanie a riešenie pracovného vykorisťovania), príručka pre inšpektorov práce, 2025.

87 Napríklad v Belgicku, Česku, Nemecku, na Malte, v Poľsku a vo Fínsku.

88 Napríklad na Cypre a v Slovinsku.

89 EPSU naliehavo vyzýva krajiny EÚ, aby zabezpečili primerané financovanie, zdroje a odbornú prípravu pre účinné inšpekcie práce, poznámka pod čiarou č. 83; ELA, poznámka pod čiarou č. 6, s. 102 a nasledujúce; Cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7; Rada Európy, poznámka pod čiarou č. 75, bod 24.3; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čiarou č. 36, s. 36; EFFAT, poznámka pod čiarou č. 4; EFFAT, poznámka pod čiarou č. 75, Oxfam, poznámka pod čiarou č. 7, s. 44; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, poznámka pod čiarou č. 7.

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

91 EFFAT požaduje vysoké sankcie pre zamestnávateľov, ktorí porušujú smernicu, poznámka pod čiarou č. 75.

vyradenie zo systémov certifikácie. Ich odstrašujúci účinok sa však môže líšiť v dôsledku rozdielnych úrovní pokút, nerovnomernej viditeľnosti uplatniteľných pravidiel[92], zložitosti a dĺžky postupov s prihliadnutím na krátke sezónne obdobia a zamerania a frekvencie pokút. Pôvodne osem členských štátov nemalo zavedené sankcie za neprimerané ubytovanie zabezpečené zamestnávateľom, ale medzičasom túto povinnosť na základe smernice transponovali. V niektorých členských štátoch[93] sú osobitné pokuty za porušenie povinností v oblasti bývania naďalej pomerne nízke, a preto hrozí, že nebudú mať odstrašujúci účinok.

V článku 17 ods. 2 smernice sa ustanovuje právo na náhradu pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín v situáciách, keď sa povolenie odníme z určitých dôvodov súvisiacich so zamestnávateľom. V týchto situáciách musí zamestnávateľ pracovníkovi nahradiť všetky nevyplatené sumy, ktoré by mu bol ešte dlžný, keby povolenie nebolo zrušené. Členské štáty transponovali toto právo rôznymi spôsobmi, pričom niektoré stanovili výslovné právo[94] a iné použili všeobecné ustanovenia pracovného a/alebo občianskeho práva[95]. Praktický význam tohto práva je vo väčšine členských štátov stále nízky vzhľadom na krátke pobyty sezónnych pracovníkov a zriedkavé odoberanie povolení[96].

Obmedzená dostupnosť rozčlenených a porovnateľných údajov o inšpekciách, sankciách a výsledkoch týkajúcich sa sezónnych pracovníkov z tretích krajín v celej EÚ bráni dôkladnej vnútroštátnej analýze rizík a posudzovaniu účinnosti a efektívnosti smernice. Niektoré členské štáty a zainteresované strany uviedli, že pre lepšie posúdenie situácie sezónnych pracovníkov z tretích krajín má zásadný význam zber rozčlenených údajov[97].

c) Zabezpečenie primeraného ubytovania – článok 20

V článku 20 smernice sa stanovuje osobitné právo na primerané ubytovanie pre sezónnych pracovníkov, ktoré je posilnené kontrolami pred prijatím zo strany príslušných orgánov s cieľom overiť, či takéto ubytovanie bude v praxi k dispozícii [pozri článok 5 ods. 1 písm. c) a článok 6 ods. 1 písm. c) a odôvodnenie 41]. Ubytovanie, ktorým sa zaručuje primeraná životná úroveň, musí byť k dispozícii počas celého trvania pobytu v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a všeobecnými zdravotnými a bezpečnostnými normami. Všetky členské štáty túto požiadavku transponovali. Mnohé z nich vymedzili primerané ubytovanie vo vnútroštátnom práve, ale so značne rozdielnou presnosťou: niektoré stanovujú záväzné normy so špecifikami týkajúcimi sa priestoru, hygienických zariadení, inžinierskych sietí, vybavenia a v určitých prípadoch aj

---

92 Niektoré krajiny EÚ – napríklad Grécko, Chorvátsko, Maďarsko, Holandsko, Portugalsko, Slovensko a Fínsko – výslovne spájajú povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce zo smernice s konkrétnymi sankčnými ustanoveniami vrátane pokút za každého vykorisťovaného pracovníka, stropov alebo prahových hodnôt nájomného a priamych odkazov na zamietnutie alebo odobratie povolenia, čím sa zvyšuje jasnosť a odradzujúci účinok.

93 Napríklad Litva, Poľsko a Rumunsko.

94 Napríklad Belgicko (Valónsko), Česko, Estónsko, Grécko, Taliansko, Lotyšsko, Luxembursko, Rakúsko, Portugalsko, Rumunsko a Švédsko.

95 Napríklad Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Cyprus, Litva, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko, Slovinsko Slovensko a Fínsko.

96 Okrem Grécka a Chorvátska.

97 Rada Európy, poznámka pod čiarou č. 75, bod 24.7; cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7.

dopravnej dostupnosti a požiadaviek na oddelené priestory pre mužov a ženy[98], zatiaľ čo iné na tento účel využívajú všeobecné právne predpisy o bývaní alebo bezpečnosti práce[99].

Kontroly pred prijatím sa vykonávajú prevažne prostredníctvom kontroly dokladov[100], hoci niektoré členské štáty prijali prísnejšie postupy vrátane systematického overovania databáz, rozhovorov a bežných inšpekcií[101]. Požadované dôkazy siahajú od nájomných zmlúv[102] až po jednoduché potvrdenia zamestnávateľov[103]. Sedem členských štátov pôvodne nevyžadovalo žiadny dôkaz o primeranom ubytovaní, ale následnými zmenami sa zlepšilo formálne dodržiavanie predpisov.

Napriek týmto právnym rámcom stále existujú značné nedostatky, najmä počas sezónnych špičiek v poľnohospodárstve a cestovnom ruchu, keď sa prílev migrantov zintenzívňuje a miestne ubytovacie kapacity sú nedostatočné[104]. Neprimerané ubytovanie je často spojené s formami pracovného vykorisťovania, pričom členské štáty a zainteresované strany pravidelne vyzývajú na zlepšenie[105]. Niektoré členské štáty začali tieto problémy riešiť štruktúrovanejšie. Napríklad viacročný plán Talianska proti *caporalato* [vykorisťovateľské sprostredkovanie práce (gangmastering)], podporovaný AMIF[106], zahŕňa opatrenia na rozvoj dôstojného bývania pre poľnohospodárskych pracovníkov opätovným využitím skonfiškovaného majetku a prostredníctvom integrovaných systémov prijímania a koordinovanej územnej správy. Okrem toho taliansky národný program pre začlenenie a boj proti chudobe na roky 2021 – 2027[107] a Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) podporujú integráciu pracovníkov z tretích krajín a ich prístup ku kvalitnému bývaniu. Mechanizmom na podporu obnovy a odolnosti sa sumou 200 miliónov EUR spolufinancujú v rámci talianskeho národného plánu obnovy a odolnosti iniciatívy na boj proti nelegálnym osadám a proti vykorisťovaniu poľnohospodárskych pracovníkov v 37 zasiahnutých obciach[108].

Osobitné povinnosti v oblasti bývania podľa článku 20 pre zamestnávateľov, ktorí sprostredkúvajú ubytovanie, konkrétne pravidlá, v rámci ktorých sa vyžaduje, aby nájomné nebolo príliš vysoké, zakazujú sa automatické zrážky zo mzdy a zavádzajú sa povinné písomné nájomné zmluvy, pôvodne netransponovalo alebo transponovalo len čiastočne osem členských štátov. Niektoré členské štáty

98 Napríklad Belgicko, Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Malta, Rakúsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko.

99 Napríklad Grécko, Maďarsko a Poľsko.

100 Napríklad Bulharsko, Nemecko, Grécko, Holandsko a Slovinsko; Grécka nadácia pre európsku a zahraničnú politiku (ELIAMEP), poznámka pod čiarou č. 55, s. 19.

101 Napríklad Belgicko, Česko, Chorvátsko, Malta a Fínsko.

102 Napríklad Belgicko a Malta.

103 Napríklad Nemecko, Rakúsko.

104 Napríklad v Grécku, Španielsku, Taliansku, na Cypre a v Portugalsku. V Taliansku bolo v neformálnych osadách napočítaných 10 000 migrujúcich pracovníkov: Ministerstvo práce a sociálnej politiky a Národné združenie talianskych obcí, *Le condizioni abitative dei migranti che lavorano nel settore agro-alimentare* (Životné podmienky migrantov pracujúcich v agropotravinárskom odvetví), 2022.

105 Napríklad fínska vláda, poznámka pod čiarou č. 75; ELIAMEP, poznámka pod čiarou č. 55, strany 19 a 25, Eurispes, poznámka pod čiarou č. 36.

106 Pozri poznámku pod čiarou č. 17 a Programmazione pluriennale in tema di politiche del lavoro, integrazione e inclusione 2021 – 2027.

107 Národný program začleňovania a boja proti chudobe na roky 2021 – 2027, Priority | MLPS – PN.

108 PNRR, 200 miliónov pre 37 obcí na prekonanie neformálnych osídlení.

transponovali tieto povinnosti jasne viditeľným spôsobom[109] a niektoré[110] zaviedli konkrétne prahové hodnoty, napríklad obmedzenie nájomného na približne jednu tretinu mzdy alebo stanovenie maximálnych prípustných zrážok, čím zvýšili zrozumiteľnosť aj vymožiteľnosť. Zainteresované strany však naďalej hlásia časté porušenia a spájajú ich s nedostatkom informácií a nedostatočným monitorovaním, inšpekciami a sankciami. Vyjadrené boli aj obavy, že nájomné zmluvy sa často poskytujú v jazyku, ktorému pracovníci nerozumejú. Zúčastnené strany pravidelne zdôrazňujú, že je potrebné, aby vnútroštátne, regionálne a miestne orgány urobili viac na zabezpečenie primeraného ubytovania pre sezónnych pracovníkov z tretích krajín, najmä rozšírením ubytovacích kapacít (vrátane výstavby nových zariadení a rekonštrukcie existujúcich budov) a posilnením monitorovania[111].

d) Rovnaký prístup k niektorým oblastiam sociálneho zabezpečenia – článok 23

Všetky členské štáty formálne transponovali povinnosť podľa článku 23 ods. 1 písm. d) smernice zabezpečiť, aby sa sezónnym pracovníkom z tretích krajín dostalo rovnakého zaobchádzania ako štátnym príslušníkom EÚ, pokiaľ ide o druhy sociálneho zabezpečenia uvedené v článku 3 nariadenia (ES) č. 883/2004[112] v rozsahu, v akom tieto oblasti existujú vo vnútroštátnom práve, pričom sa vylučuje sociálna pomoc. Mnohé členské štáty aktivovali nepovinné výnimky pre dávky v nezamestnanosti[113] a/alebo rodinné dávky[114] (článok 23 ods. 2). V niektorých členských štátoch je však účinný prístup naďalej obmedzený požiadavkami súvisiacimi s obdobím platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie, pobytom a dostupnosťou na trhu práce, ktoré sezónni pracovníci z tretích krajín zvyčajne nemôžu splniť.

Prístup k verejnému zdravotnému poisteniu sa takisto líši. Väčšina členských štátov poskytuje priamu príslušnosť, keď sa pracovník zaregistruje alebo je registrovaný v systéme sociálneho zabezpečenia[115], ale iné stanovujú príjmové limity, minimálne príspevky, kroky pri registrácii alebo minimálne požiadavky na pobyt, ktoré môže byť ťažké splniť aspoň hneď po príchode[116].

---

109 Napríklad Bulharsko, Chorvátsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Portugalsko a Rumunsko. Ostatné krajiny, ako napríklad Belgicko, Česko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Cyprus, Lotyšsko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko a Švédsko, ich transponovali fragmentovanejším spôsobom.

110 Napríklad Nemecko, Taliansko, Litva a Malta.

111 *Cour des Comptes*, *Le logement des travailleurs saisonniers* (Ubytovanie sezónnych pracovníkov), rapport, 2025; SME United, Business Europe, SGI Europe, poznámka pod čiarou č. 51; Generation 2.0 RED, SolidarityNow, poznámka pod čiarou č. 36, s. 38; ELIAMEP, poznámka pod čiarou č. 55, s. 25; Cielená štúdia, poznámka pod čiarou č. 7; IG Bau, *Saisonarbeit in der Landwirtschaft* (Sezónne práce v poľnohospodárstve), Bericht 2024; Oxfam, poznámka pod čiarou č. 7), s. 45; *Boletín de Igualdad en el Empleo*, poznámka pod čiarou č. 7.

112 Nemocenské dávky, dávky v materstve a otcovstve, invalidné dávky, dávky v starobe a pozostalostné dávky, dávky pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania, príspevky pri úmrtí.

113 Napríklad Belgicko, Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Rakúsko, Poľsko a Fínsko.

114 Napríklad Belgicko, Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Grécko, Francúzsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Rakúsko, Poľsko a Fínsko.

115 Napríklad Belgicko, Česko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Cyprus, Luxembursko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Slovensko.

116 Napríklad Holandsko, Rakúsko, Fínsko a Švédsko.

Niektoré členské štáty používajú zjednodušené systémy krátkodobého zamestnávania, v rámci ktorých sa nepriznáva plný štatút zdravotného poistenia[117].

Pracovné úrazy a choroby z povolania sú vo všeobecnosti kryté od prvého dňa práce. Nárok na materské a otcovské dávky, invalidné dávky a peňažné nemocenské dávky však často presahuje dĺžku sezónneho pracovného pobytu a niekedy je dokonca spojený s podmienkami bydliska, čo obmedzuje praktickú využiteľnosť týchto nárokov.

Starobné a pozostalostné dôchodky[118] sa v zásade priznávajú za rovnakých podmienok ako osobám z príslušnej krajiny EÚ vrátane možnosti sčítania a exportu. Účinný prístup však závisí od existencie dvojstranných dohôd s krajinami pôvodu, ako aj od systémov evidencie príspevkov, sčítavania poistných alebo príspevkových období a vyplácania dôchodkov sezónnym pracovníkom, ktorí sa vrátili do krajín pôvodu, alebo pozostalým. Vo viacerých členských štátoch bráni praktickému prístupu sezónnych pracovníkov a ich pozostalých po návrate do krajiny neexistencia alebo čiastočné pokrytie takýmito dohodami, vysoké minimálne prahové hodnoty príspevkov, administratívne náročná certifikácia a ťažkopádne postupy vyplácania[119]. Niektoré členské štáty majú osvedčené postupy a bezproblémovo exportujú a sumarizujú nároky tým, že majú prehľadné webové sídla s vysvetlením platných dohôd o sociálnom zabezpečení medzi členským štátom a krajinou pôvodu a možnosť digitálneho „potvrdenia o žití“. Ďalšie informácie o zostávajúcich problémoch súvisiacich s prístupom k dôchodkom sa poskytnú v pripravovanej štúdii, ktorú realizuje Medzinárodné centrum pre rozvoj migračnej politiky (ICMPD) a ktorá je financovaná v rámci nástroja partnerstva v oblasti migrácie.

IV. ZÁVERY A ĎALŠIE KROKY

Vzhľadom na význam sezónnej pracovnej sily z tretích krajín v dôležitých hospodárskych odvetviach a v kontexte pretrvávajúceho nedostatku pracovnej sily a demografických zmien zostáva smernica kľúčovým nástrojom na zabezpečenie riadneho rámca pre prijímanie, ako aj účinných záruk v odvetviach vystavených rizikám v oblasti zraniteľnosti, vykorisťovania a presadzovania práva. Zo zistení správy vyplýva, že účinné prilákanie pracovnej sily a presadzovanie práva sa navzájom posilňujú. Možnosti mobility pracovnej sily môžu pomôcť riešiť štrukturálny nedostatok, ak sú dostatočne rýchle, predvídateľné a dôveryhodné pre zamestnávateľov aj pracovníkov. Dôveryhodnosť vyplýva aj z viditeľného presadzovania zo strany národných orgánov, ktoré bráni zamestnávateľom nedodržiavajúcim predpisy získavať výhodu prostredníctvom nelegálneho zamestnávania, nedeklarovanej práce alebo nevyhovujúcich pracovných a životných podmienok.

---

[117] Napríklad Nemecko a Maďarsko (v prípade sezónnych pracovníkov v poľnohospodárstve na pobyty nepresahujúce 210 dní); v prípade Nemecka pozri SVR, poznámka pod čiarou č. 35; IG Bau, poznámka pod čiarou č. 111, 2024, s. 8.

[118] Pozostalí po sezónnych pracovníkoch s bydliskom v krajine mimo EÚ, ktorí majú práva odvodené od sezónneho pracovníka.

[119] Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko Rakúsko a Poľsko zabezpečujú vývoz dôchodkov a sčítanie poistných a príspevkových období prostredníctvom dvojstranných dohôd s najčastejšími alebo všetkými krajinami pôvodu svojich sezónnych pracovníkov z tretích krajín. V Bulharsku, Španielsku, na Cypre, v Lotyšsku, Luxembursku, Portugalsku, Rumunsku a vo Fínsku existujú takéto dvojstranné dohody len pre časť spoločných krajín pôvodu.

V porovnaní s roztrieštenou situáciou pred rokom 2014 priniesla smernica a jej vykonávanie racionálnejšie možnosti pracovnej mobility, čo pomohlo znížiť motiváciu k nelegálnemu zamestnávaniu a nedeklarovanej práci. Smernicou sa takisto posilnilo právne postavenie sezónnych pracovníkov, okrem iného prostredníctvom práva na zmenu zamestnávateľa, ustanovení o rovnakom zaobchádzaní, záruk v oblasti ubytovania, informačných povinností, mechanizmov na podávanie sťažností a nápravu, lepšieho dohľadu a prísnejších sankcií.

Hoci členské štáty po začatí postupov v prípade nesplnenia povinnosti celkovo zosúladili svoje vnútroštátne právne predpisy so smernicou, pretrvávajúce nedostatky v praktickom vykonávaní v niektorých z nich môžu ohroziť možnosti pracovnej mobility aj účinnú ochranu pracovníkov. Nedostatky sú najviditeľnejšie v praktických ťažkostiach pri rýchlej zmene zamestnávateľa pred skončením sezóny, v kvalite a dostupnosti informácií, v účinnosti kontrol a sankcií, v prístupe k mechanizmom podávania sťažností a nápravy (vrátane z krajiny pôvodu), v dostupnosti a primeranosti ubytovania, v mechanizmoch náhrady, v prístupe k určitým druhom sociálneho zabezpečenia, ako aj v prenosnosti práv.

Zo zistení tejto správy celkovo vyplýva, že súčasný právny rámec je vhodný na daný účel a že v tejto fáze nie je potrebné smernicu meniť. Prioritou Komisie je zabezpečiť úplné, konzistentné a účinné uplatňovanie a presadzovanie existujúcich povinností, podporené lepším riadením, prevádzkovou kapacitou a porovnateľnými údajmi.

Na využitie plného potenciálu smernice je potrebné vyvinúť dvojaké úsilie: i) zatraktívniť možnosti sezónnej pracovnej sily tým, že sa zabezpečia včasné, predvídateľné a spravodlivé postupy náboru a prijímania pracovníkov, a to aj v prípade potrieb počas sezónnych špičiek, ako aj poskytovanie zrozumiteľných viacjazyčných informácií, možnosť pre pracovníkov zmeniť zamestnávateľa, primerané ubytovanie a dodržiavanie ich práv a ii) zintenzívniť boj proti nelegálnemu zamestnávaniu a nedeklarovanej práci prostredníctvom účinnejších inšpekcií a sankcií založených na riziku, užšej spolupráce medzi príslušnými orgánmi (a to aj cezhranične a pozdĺž subdodávateľských reťazcov) a lepšieho prístupu k mechanizmom podávania sťažností a nápravy. Spolu s vykonávaním smernice o sankciách voči zamestnávateľom je tento kombinovaný prístup nevyhnutný na uspokojenie potrieb sezónnej pracovnej sily v kľúčových odvetviach. Zároveň prispeje k odstráneniu stimulov nabádajúcich zamestnávateľov na nedodržiavanie smernice, k zabráneniu vykorisťovania, ako aj k dosahovaniu priorít EÚ v oblasti konkurencieschopnosti a riadenia migrácie. Komisia bude na tento účel v nasledujúcich rokoch vykonávať tieto opatrenia:

- sledovať prebiehajúce postupy v prípade nesplnenia povinnosti s cieľom zabezpečiť správnu a úplnú transpozíciu smernice vo všetkých členských štátoch, ktoré sú ňou viazané,
- podporovať rozvoj a vykonávanie programov sezónnej pracovnej mobility v rámci spolupráce s krajinami mimo EÚ, a to aj v rámci partnerstiev zameraných na talenty a komplexného rámca spolupráce v oblasti mobility medzi EÚ a Indiou,

- podporovať členské štáty pri rozvíjaní a realizácii dvojstrannej spolupráce s krajinami pôvodu v oblasti cirkulujúcej sezónnej práce, najmä prostredníctvom plánov SaFE – Sezónne a spravodlivé zamestnávanie, poskytovania technickej pomoci a finančnej podpory,
- podporovať výmenu osvedčených postupov medzi členskými štátmi o tom, ako zabezpečiť účinné postupy prijímania sezónnych pracovníkov, a to na základe zistení pripravovanej štúdie OECD/Komisie s názvom „Ako zabezpečiť, aby migrácia fungovala: Prijímanie pracovných migrantov“,
- podporovať členské štáty, a to aj prostredníctvom ELA a účelového financovania AMIF, pri navrhovaní cieleného poskytovania informácií a činností na zvyšovanie povedomia, ako aj prístupných mechanizmov na podávanie sťažností a nápravu,
- podporovať členské štáty, a to aj prostredníctvom ELA a účelového financovania AMIF, pri zavádzaní účinných monitorovacích, posudzovacích a sankčných mechanizmov na predchádzanie, odhaľovanie a sankcionovanie porušení zo strany zamestnávateľov, najmä podporou inšpekčných kampaní. Malo by to zahŕňať aj posilnenie systematického zberu a vykazovania rozčlenených a porovnateľných údajov o inšpekciách, sankciách a výsledkoch,
- v rámci revízie mandátu orgánu ELA v roku 2026 preskúmať, ako by tento orgán mohol lepšie riešiť problémy súvisiace so zneužívaním pracovných podmienok štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane sezónnych pracovníkov.