

**ДИРЕКТИВА 2014/36/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА****от 26 февруари 2014 година****относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 79, параграф 2, букви а) и б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет <sup>(1)</sup>,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите <sup>(2)</sup>,

в съответствие с обикновената законодателна процедура <sup>(3)</sup>,

като имат предвид, че:

- (1) За постепенното изграждане на пространство на свобода, сигурност и правосъдие Договорът за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) предвижда приемането на мерки в областта на убежището, имиграцията и защитата на правата на граждани на трети държави.
- (2) ДФЕС предвижда, че Съюзът трябва да развива обща имиграционна политика, целяща да гарантира, на всички етапи, ефективно управление на миграционните потоци и справедливо третиране на гражданите на трети държави, осъществяващи законно престой в държавите-членки. За тази цел Европейският парламент и Съветът трябва да приемат мерки относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави и за определяне на техните права.
- (3) В Хагската програма, приета от Европейския съвет на 4 ноември 2004 г., бе признато, че законната миграция ще играе важна роля за напредъка в икономическото развитие, и Комисията беше призована да представи план за политика относно законната миграция, включващ процедури за прием, позволяващи да се даде бърз отговор на непрекъснато променящите се потребности от мигранти на пазара на труда.
- (4) Европейският съвет от 14 и 15 декември 2006 г. одобри поредица от стъпки, които да бъдат предприети през 2007 г. Тези стъпки включват разработването на добре управлявана политика за законната имиграция, при която изцяло се съблюдават националните компетенции, за да се помогне на държавите-членки да удовлетворят сегашните и бъдещите нужди от работна ръка. Съветът призова също така да се проучат възможности за улесняване на временната миграция.
- (5) Европейският пакт за имиграция и убежище, приет от Европейския съвет на 16 октомври 2008 г., изразява ангажимента на Съюза и неговите държави-членки да провеждат справедлива, ефикасна и последователна политика за справяне с предизвикателствата и използване на възможностите, свързани с миграцията. Пактът служи за основа на общата имиграционна политика, която се ръководи от дух на солидарност между държавите-членки и на сътрудничество с трети държави, и която се основава на добро управление на миграционните потоци, в интерес не само на приемащите държави, но и на държавите по произход и на самите мигранти.
- (6) Стокхолмската програма, приета от Европейския съвет на 11 декември 2009 г., отчита, че трудовата имиграция може да допринесе за повишена конкурентоспособност и икономическа жизненост, и че в условията на значителните бъдещи демографски предизвикателства пред Съюза при повишено търсене на работна ръка гъвкавите имиграционни политики ще имат ценен принос за икономическото развитие и резултати на Съюза в подългосрочен план. Освен това в програмата се подчертава колко е важно да се гарантира справедливото третиране на гражданите на трети държави, които осъществяват законно престой на територията на държавите-членки и да се оптимизира връзката между миграцията и развитието. Програмата приканва Комисията и Съвета да продължат изпълнението на Плана за политика относно законната миграция, установен със съобщението на Комисията от 21 декември 2005 г.
- (7) Настоящата директива следва да допринесе за ефективното управление на миграционните потоци за конкретната категория на сезонната временна миграция и за гарантирането на достойни условия на труд и живот за сезонните работници, чрез установяване на справедливи и прозрачни правила за прием и престой и определяне на правата на сезонните работници, като същевременно се предоставят стимули и защитни механизми за предотвратяване на просрочването или превръщането на временния престой в постоянен. В допълнение към това правилата, предвидени в Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета <sup>(4)</sup>, ще допринесат да се избегне превръщането на такъв временен престой в неразрешен престой.

<sup>(1)</sup> ОВ С 218, 23.7.2011 г., стр. 97.

<sup>(2)</sup> ОВ С 166, 7.6.2011 г., стр. 59.

<sup>(3)</sup> Позиция на Европейския парламент от 5 февруари 2014 г. (все още не публикувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 17 февруари 2014 г.

<sup>(4)</sup> Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24).

- (8) Държавите-членки следва да приведат в действие настоящата директива, без да допускат дискриминация въз основа на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други възгледи, принадлежност към национално малцинство, материално състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, в съответствие по-специално с Директива 2000/43/ЕО на Съвета<sup>(1)</sup> и Директива 2000/78/ЕО на Съвета<sup>(2)</sup>.
- (9) Настоящата директива следва да се прилага, без да се засяга принципът за даване на предимство на граждани на Съюза при достъпа до пазарите на труда на държавите-членки, изразен в приложимите разпоредби на съответните Актове за присъединяване.
- (10) Настоящата директива не следва да засяга правото на държавите-членки да определят обема на приема на граждани на трети държави, идващи на тяхна територия от трети държави, за целите на сезонна работа, както е посочено в ДФЕС.
- (11) Настоящата директива не следва да засяга условията за предоставянето на услуги в рамките на член 56 от ДФЕС. По-специално, настоящата директива не следва да се отразява на условията за заетост, които в съответствие с Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>(3)</sup>, се прилагат към работници, командирвани от предприятие, установено в държава-членка, с цел предоставянето на услуги на територията на друга държава-членка.
- (12) Настоящата директива следва да урежда преките работни отношения между сезонните работници и работодателите. Същевременно, когато националното право на държава-членка допуска прием на граждани на трети държави в качеството им на сезонни работници с посредничеството на агенции за заетост или за временна трудова заетост, които са установени на тяхна територия и имат пряк договор със сезонния работник, такива агенции не следва бъдат изключени от обхвата на настоящата директива.
- (13) При транспониране на настоящата директива държавите-членки следва, когато е подходящо — след консултация със социалните партньори, да посочат секторите на заетост, които включват дейности, зависими от смяната на сезоните. Дейностите, които са зависими от смяната на сезоните, обикновено са свързани със сектори като селското стопанство и растениевъдството, по-специално през периода на засаждане и прибиране на реколтата, или туризма, по-специално през ваканционния период.
- (14) Когато националното право допуска това и в съответствие с принципа за недискриминация, изложен в член 10 от ДФЕС, на държавите-членки се разрешава да прилагат по-благоприятно третиране към граждани на определени трети държави в сравнение с граждани на други трети държави при прилагане на незадължителните разпоредби на настоящата директива.
- (15) Подаването на заявление за прием като сезонен работник следва да бъде възможно само докато гражданинът на трета държава пребивава извън територията на държавите-членки.
- (16) За целите на настоящата директива приемът следва да може да бъде отказан по надлежно обосновани причини. По-специално приемът следва да може да бъде отказан, ако определена държава-членка счеете на основата на преценка на фактите, че съответният гражданин на трета държава представлява потенциална заплаха за обществения ред, обществената сигурност или общественото здраве.
- (17) Настоящата директива не следва да засяга прилагането на Директива 2008/115/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>(4)</sup>.
- (18) Настоящата директива не следва да засяга неблагоприятно предоставените права на работа на граждани на трети държави, които вече осъществяват законно престой в държава-членка с цел работа.
- (19) За държави-членки, които прилагат изцяло достиженията на правото от Шенген, се прилагат изцяло Регламент (ЕО) № 810/2009 на Европейския парламент и на Съвета<sup>(5)</sup> (Визов кодекс), Регламент (ЕО) № 562/2006 на Европейския парламент и на Съвета<sup>(6)</sup> (Кодекс на шенгенските граници), и Регламент (ЕО) № 539/2001 на Съвета<sup>(7)</sup>. Следователно за престой, ненадвишаващ 90 дни, условията за прием на сезонни работници на територията на държавите-членки, които прилагат изцяло достиженията на правото от Шенген, се уреждат от тези инструменти, а настоящата директива следва да урежда единствено критериите и изискванията за достъп до заетост. За държавите-членки, които не прилагат изцяло достиженията на правото от Шенген, с изключение на Обединеното кралство и Ирландия, се прилага само Кодексът на шенгенските граници. Разпоредбите на достиженията на правото от Шенген, посочени в настоящата директива, принадлежат към онази част на достиженията на правото от Шенген, в която Ирландия и Обединеното кралство не участват, и следователно тези разпоредби не се прилагат за тях.
- (<sup>1</sup>) Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22).
- (<sup>2</sup>) Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).
- (<sup>3</sup>) Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).
- (<sup>4</sup>) Директива 2008/115/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 2008 г. относно общите стандарти и процедури, приложими в държавите-членки за връщане на незаконно пребиваващи граждани на трети страни (ОВ L 348, 24.12.2008 г., стр. 98).
- (<sup>5</sup>) Регламент (ЕО) № 810/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 г. за създаване на Визов кодекс на Общността (Визов кодекс) (ОВ L 243, 15.9.2009 г., стр. 1).
- (<sup>6</sup>) Регламент (ЕО) № 562/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. за създаване на Кодекс на Общността за режима на движение на лица през границите (Кодекс на шенгенските граници) (ОВ L 105, 13.4.2006 г., стр. 1).
- (<sup>7</sup>) Регламент (ЕО) № 539/2001 на Съвета от 15 март 2001 г. за определяне на третите страни, чиито граждани трябва да притежават виза, когато преминават външните граници на държавите-членки, както и тези, чиито граждани се освободени от това изискване (ОВ L 81, 21.3.2001 г., стр. 1).

- (20) Критериите и изискванията за прием, както и основанията за отказ и оттегляне или непродължаване/неподновяване на разрешение за престой, непревишаващ 90 дни, следва да бъдат определени в настоящата директива по отношение на заетостта като сезонен работник. Когато се издават визи за краткосрочно пребиваване с цел сезонна работа, се прилагат съответните разпоредби от достиженията на правото от Шенген относно условията за влизане и престой на територията на държавите-членки, както и основанията съответно за отказ, продължаване, анулиране или отмяна на такива визи. Поспециално, всяко решение за отказ, анулиране или отмяна на виза и мотивите, на които е основано, следва да бъдат съобщени, в съответствие с член 32, параграф 2 и член 34, параграф 6 от Визовия кодекс, на кандидата посредством стандартния формуляр, съдържащ се в приложение VI към Визовия кодекс.
- (21) За сезонни работници с разрешение за престой, надвишаващ 90 дни, настоящата директива следва да определи както условията за прием и престой на територията, така и критериите и изискванията за достъп до заетост в държавите-членки.
- (22) Настоящата директива следва да предвиди гъвкава система за влизане, основана на търсенето и обективните критерии, например действителен договор за работа или обвързващо предложение за работа, което определя основните елементи на договора или трудовото правоотношение.
- (23) Държавите-членки следва да имат възможност да приложат тест, който показва, че работното място не може да бъде заето в рамките на националния пазар на труда.
- (24) Държавите-членки следва да могат да отхвърлят заявление за прием, особено в случаите когато гражданин на трета държава не е спазил задължението, произтичащо от предходно решение за прием като сезонен работник, да напусне територията на съответната държава-членка след изтичане на разрешението за целите на сезонна работа.
- (25) Държавите-членки следва да могат да изискват от работодателя да сътрудничи на компетентните органи и да предоставя цялата необходима информация, за да се предотврати евентуална злоупотреба с процедурата, предвидена в настоящата директива, и неправилното ѝ прилагане.
- (26) Предвиждането на единна процедура, водеща до комбинирано разрешение едновременно за престой и за работа, следва да допринесе за опростяване на правилата, приложими понастоящем в държавите-членки. Това не следва да засяга правото на държавите-членки да определят компетентните органи и начина, по който те да бъдат включени в единната процедура в съответствие с националните особености на административната уредба и практика.
- (27) Определянето на компетентните органи съгласно настоящата директива не следва да засяга ролята и отговорностите на други органи и, където е приложимо, на социалните партньори в съответствие с националното право и/или практика, във връзка с разглеждането на заявлението и с решението по него.
- (28) В настоящата директива следва да се предвижда известна гъвкавост от страна на държавите-членки по отношение на разрешенията, които да се издават за прием (влизане, престой и работа) на сезонни работници. Издаването на виза за дългосрочно пребиваване в съответствие с член 12, параграф 2, буква а) следва да не засяга възможността държавите-членки да издадат предварително разрешение за работа в съответната държава-членка. Въпреки това, за да се гарантира, че предвидените от настоящата директива условия за заетост са проверени и изпълнени, в тези разрешения следва ясно да бъде посочено, че са издадени за целите на сезонна работа. Когато се издават единствено визи за краткосрочно пребиваване, държавите-членки следва да използват за посочената цел полето за забележки на визовия стикер.
- (29) За всеки престой, който не надвишава 90 дни, държавите-членки следва да изберат да издават едно от следните разрешения за целите на сезонната заетост: виза за краткосрочно пребиваване или виза за краткосрочно пребиваване заедно с разрешение за работа, в случаите когато гражданин на трета държава е длъжен да притежава виза в съответствие с Регламент (ЕО) № 539/2001. Когато гражданинът на трета държава не е длъжен да притежава виза и държавата-членка не е приложила член 4, параграф 3 от настоящия регламент, държавите-членки следва да издадат разрешение за работа на лицето за целите на сезонната заетост. За престой, който надвишава 90 дни, държавите-членки следва да изберат да издадат едно от следните разрешения: виза за дългосрочно пребиваване; разрешение за сезонен работник или разрешение за сезонен работник, придружено от виза за дългосрочно пребиваване, ако националното право изисква виза за дългосрочно пребиваване за влизане на територията на тази държава. Някоя разпоредба на настоящата директива не следва да е пречка държавите-членки да издават разрешение за работа директно на работодателя.
- (30) Когато се изисква виза единствено с цел влизане на територията на държава-членка и гражданинът на трета държава отговаря на условията за издаване на разрешение за сезонен работник съответната държава-членка следва да предостави на гражданина на трета държава всички улеснения за получаване на изискваната виза и да гарантира, че компетентните органи сътрудничат ефективно за тази цел.

- (31) Максималната продължителност на престой следва да бъде определена от държавите-членки и да бъде ограничена до период от пет до девет месеца което, заедно с определението за сезонна работа, следва да създаде гаранции, че работата действително има сезонен характер. Следва да се предвиди в рамките на максималната продължителност на престоя да е възможно удължаване на договора или смяна на работодателя, при условие че критериите за прием продължават да бъдат спазвани. Това следва да послужи за намаляване на риска от лошо отношение, с който сезонните работници може да се сблъскат, ако са обвързани с един работодател. В същото време това ще предостави възможност за гъвкав подход, съобразен с действителните нужди от работна ръка от страна на работодателите. Възможността сезонният работник да бъде нает от друг работодател при условията, предвидени в настоящата директива, не следва да води до възможност сезонният работник да търси работа на територията на държавите-членки, докато е безработен.
- (32) Когато вземат решение относно продължаването на престой или подновяването на разрешение за целите на сезонната работа, държавите-членки следва да могат да вземат предвид ситуацията на пазара на труда.
- (33) В случаите когато сезонен работник е получил право на престой, ненадвишаващ 90 дни, и когато държавата-членка реши да продължи този престой за повече от 90 дни, визата за краткосрочно пребиваване следва да бъде заменена от виза за дългосрочно пребиваване или от разрешение за сезонен работник.
- (34) Имайки предвид някои аспекти на циркулярната миграция, както и перспективите за заетост на сезонни работници от трети държави извън рамките на един единствен сезон и интересите на работодателите от Съюза да могат да разчитат в по-голяма степен на стабилна и вече обучена работна сила, следва да се предвиди възможност за улеснени процедури за прием по отношение на добросъвестни граждани на трети държави, които са били приети като сезонни работници в държава-членка поне веднъж през последните пет години и винаги са отговаряли на всички критерии и условия, предвидени в настоящата директива за влизане и престой в съответната държава-членка. Такива процедури не следва да засягат или заобикалят изискването заетостта да бъде от сезонен характер.
- (35) Държавите-членки следва да положат всички усилия, за да гарантират, че информацията относно условията за влизане и престой, включително правата и задълженията и процесуалните гаранции, предвидени в настоящата директива и всички документални доказателства, необходими за подаване на заявление за престой и работа на територията на държава-членка като сезонен работник, се предоставят на разположение на кандидатите.
- (36) Държавите-членки следва да осигурят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции срещу работодателите в случай на нарушения на техните задължения по настоящата директива. Тези санкции биха могли да се изразяват в мерки, подобни на предвидените в член 7 от Директива 2009/52/ЕО и когато е уместно следва да включват отговорност на работодателя за изплащане на обезщетение на сезонни работници. Следва да бъдат въведени необходимите механизми, за да могат сезонните работници да получат обезщетението, на което имат право, дори когато вече не се намират на територията на въпросната държава-членка.
- (37) Следва да се предвиди набор от правила, уреждащи процедурата за обработване на заявления за прием на сезонни работници. Тази процедура следва да е ефективна и изпълнима, като се вземат предвид нормалното натоварване на администрациите на държавите-членки, а също така — прозрачни и безпристрастни, за да гарантират адекватна правна сигурност на заинтересованите лица.
- (38) При издаване на визи за краткосрочно пребиваване процесуалните гаранции се уреждат от съответните разпоредби на достиженията на правото от Шенген.
- (39) Компетентните органи на държавите-членки следва да вземат решение по заявления за разрешение с цел сезонна работа във възможно най-кратки срокове от подаването им. При заявления за продължаване или подновяване, които са подадени в рамките на срока на валидност на разрешението, държавите-членки следва да предприемат всички разумни стъпки, за да се гарантира, че сезонният работник не е длъжен да прекъсва трудовото си правоотношение със същия работодател или да му се попречи да сменя работодатели, заради неприключили административни процедури. Заявителите следва да подадат заявлението си за продължаване или подновяване при първа възможност. Във всички случаи на сезонния работник следва да бъде позволено да престоява на територията на съответната държава-членка и, когато е подходящо, да продължи да работи, докато компетентните органи вземат окончателно решение по заявлението за продължаване или подновяване.
- (40) Имайки предвид естеството на сезонната работа държавите-членки следва да се насърчават да не събират такса за обработването на заявления. В случай че въпреки това държава-членка реши да събира такса, тази такса не следва да бъде несъразмерна или прекомерна.
- (41) На всички сезонни работници следва да се осигури жилищно настаняване, което гарантира адекватни условия за живот. Компетентният орган бива информиран за всяка промяна относно жилището. Без оглед на това дали жилищното настаняване е уредено от или чрез работодателя, дължимият наем не следва да бъде прекомерен спрямо чистото възнаграждение на сезонния работник и спрямо качеството на жилището; наемът на сезонния работник не следва да се приспада автоматично от заплатата му; работодателят следва да предостави на сезонния работник договор за наем или равносетен документ, който урежда условията за наем на жилището, и работодателят следва да гарантира, че жилището отговаря на общите стандарти за здраве и безопасност, които се прилагат в съответната държава-членка.

(42) На граждани на трети държави, които притежават валиден документ за пътуване и разрешение за целите на сезонна работа, издадено съгласно настоящата директива от държава-членка, прилагаща изцяло достиженията на правото от Шенген, е разрешено да влизат и да се движат свободно на територията на държавите-членки, прилагащи изцяло достиженията на правото от Шенген, за период не по-дълъг от 90 дни в рамките на всеки период от 180 дни, в съответствие с Кодекса на шенгенските граници и член 21 от Конвенцията за прилагане на споразумението от Шенген от 14 юни 1985 г. между правителствата на държавите от Икономическия съюз Бенелюкс, Федерална република Германия и Френската република за постепенното премахване на контрола по техните общи граници<sup>(1)</sup> (Конвенция за прилагане на Шенгенското споразумение).

(43) Като се има предвид особеното уязвимо положение на сезонните работници — граждани на трети държави и временният характер на възложените им задачи, е необходимо да се предостави ефективна защита на правата на сезонни работници — граждани на трети държави и в областта на социалната сигурност, да се извършват редовни проверки за съответствие и изцяло да се гарантира зачитането на принципа на равно третиране с работници, които са граждани на приемащата държава-членка, при спазване на концепцията за еднакво заплащане на еднакъв труд, положен на едно и също работно място, чрез прилагане на колективни споразумения и други договорености относно условията на работа, сключени на всички възможни равнища или които са уредени в закона, в съответствие с националното право и практика, при същите условия, които се прилагат спрямо гражданите на приемащата държава-членка.

(44) Настоящата директива следва да се прилага, без да се засягат правата и принципите, съдържащи се в Европейската социална харта от 18 октомври 1961 г. и, когато е подходящо, Европейската конвенция за правния статус на работниците мигранти от 24 ноември 1977 г.

(45) Необходимо е спрямо сезонните работници — граждани на трети държави да се прилагат не само законовите, подзаконовите и административни разпоредби, действащи по отношение на работниците — граждани на приемащата държава, но и арбитражните решения, колективни споразумения и договори, сключени на всяко равнище в съответствие с националното право и практиката на приемащата държава-членка, при същите условия, които се прилагат спрямо гражданите на приемащата държава-членка.

(46) На сезонните работници — граждани на трети държави следва да се предостави равно третиране по отношение на

клоновете на социалното осигуряване, посочени в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета<sup>(2)</sup>. С настоящата директива не се хармонизира законодателството на държавите-членки в областта на социалната сигурност и не се уреждат въпроси на социалното подпомагане. Тя се ограничава до прилагане на принципа на равно третиране в областта на социалното осигуряване спрямо лицата, попадащи в нейния обхват. Настоящата директива не следва да предоставя повече права освен вече предвидените в действащото законодателство на Съюза в сферата на социалната сигурност за граждани на трети държави, които имат трансгранични интереси между държави-членки.

Поради временното естество на престоя на сезонните работници и без да се засяга Регламент (ЕО) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета<sup>(3)</sup>, държавите-членки следва да имат възможност да изключат семейните надбавки и обезщетенията при безработица от равното третиране на сезонните работници и техните собствени граждани и следва да могат да ограничат прилагането на равното третиране по отношение на образованието и професионалното обучение, както и данъчните облекчения.

Настоящата директива не урежда въпросите на събирането на семейството. Освен това настоящата директива не предоставя права във връзка със ситуации, които излизат извън обхвата на правото на Съюза, като напр. ситуации, при които членове на семейството, пребивават в трета държава. Това обаче не следва да засяга правото на преживелите лица, чиито права произтичат от сезонен работник, да получават пенсия за преживели лица, когато пребивават в трета държава. Това следва да не засяга недискриминационното прилагане от страна на държавите-членки на националното им право, предвиждащо *минимални* правила за вноски за пенсионните системи. Следва да бъдат въведени механизми за гарантиране на обхвата на ефективното социално осигуряване по време на престоя и за пренасяне на правата, придобити от сезонните работници, когато е подходящо.

(47) Правото на Съюза не ограничава правомощията на държавите-членки да организират системите си за социална сигурност. При липсата на хармонизация на равнището на Съюза всяка държава-членка определя при какви условия се изплащат социални обезщетения, размера на тези обезщетения и срока, за който те се изплащат. Същевременно при упражняването на това правомощие държавите-членки следва да спазват правото на Съюза.

<sup>(2)</sup> Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социално осигуряване (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

<sup>(3)</sup> Регламент (ЕО) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1).

<sup>(1)</sup> ОВ L 239, 22.9.2000 г., стр. 19.

- (48) Всички ограничения на равното третиране в областта на социалната сигурност по силата на настоящата директива не следва да засягат правата, предоставени при прилагане на Регламент (ЕС) № 1231/2010.
- (49) С цел да се гарантира правилното прилагане на настоящата директива, и в частност на разпоредбите относно правата, условията на труд и настаняване, държавите-членки следва да гарантират въвеждането на подходящи механизми за наблюдение на работодателите и, когато е подходящо, провеждането на ефективни и адекватни проверки на съответните им територии. Изборът на работодателите, които ще бъдат проверявани, следва да става най-вече въз основа на оценка на риска, изготвяна от компетентните органи в държавите-членки, като се отчитат фактори като сектора, в който дружеството извършва дейност, и наличието на нарушения в миналото.
- (50) За да се улесни прилагането на настоящата директива държавите-членки следва да въведат ефективни механизми, чрез които сезонните работници да могат да потърсят правна защита или да внесат жалби пряко или чрез съответни трети страни като профсъюзи или други сдружения. Това се счита за необходимо във връзка със ситуации, в които сезонните работници не са наясно със съществуването на механизми за прилагане или се колебаят да ги използват от свое име поради страх от евентуални последствия. Сезонните работници следва да имат достъп до съдебна защита срещу преследване в резултат от внесена жалба.
- (51) Тъй като целите на настоящата директива, а именно въвеждането на специална процедура за прием, приемането на условията за влизане и престой с цел сезонна работа на граждани на трети държави и определянето на правата им като сезонни работници, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки, а могат да бъдат постигнати по-добре на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, както е посочено в член 5 от Договора за Европейския съюз (ДЕС), като се отчитат имиграционната политика и политиката по заетостта на европейско и национално равнище. В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.
- (52) Настоящата директива зачита основните права и спазва принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз, по-специално член 7, член 15, параграф 3, членове 17, 27, 28 и 31 и член 33, параграф 2 от нея, в съответствие с член 6 от ДЕС.
- (53) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите-членки и на Комисията относно

обяснителните документи от 28 септември 2011 г.<sup>(1)</sup> държавите-членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на такива документи е оправдано.

- (54) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 21 за позицията на Обединеното кралство и Ирландия по отношение на пространството на свобода, сигурност и правосъдие, приложен към ДЕС и към ДФЕС, и без да се засяга член 4 от посочения протокол, тези държави-членки не участват в приемането на настоящата директива, и не са обвързани с нея или с нейното прилагане.
- (55) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 22 относно позицията на Дания, приложен към ДЕС и към ДФЕС, Дания не участва в приемането на настоящата директива, и не е обвързана с нея или с нейното прилагане.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

#### ГЛАВА I

### ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

#### Член 1

#### Предмет

1. Настоящата директива определя условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и определя правата на сезонните работници.
2. За престой, който не надвишава период от 90 дни, настоящата директива се прилага, без да се засягат достиженията на правото от Шенген, по-специално Визовия кодекс, Кодекса на шенгенските граници и Регламент (ЕО) № 539/2001.

#### Член 2

#### Обхват

1. Настоящата директива се прилага към граждани на трети държави, които пребивават извън територията на държавите-членки и които кандидатстват за прием или са приети на територията на държава-членка с цел заетост като сезонни работници.

Настоящата директива не се прилага спрямо граждани на трети държави, които към момента на подаването на заявление пребивават на територията на държава-членка, с изключение на случаите, посочени в член 15.

<sup>(1)</sup> ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

2. При транспониране на настоящата директива държавите-членки следва, когато е подходящо — след консултация със социалните партньори, да посочат секторите на заетост, които включват дейности, зависими от смяната на сезоните. Държавите-членки могат да изменят списъка, когато е уместно, след консултация със социалните партньори. Държавите-членки информират Комисията за такива изменения.

3. Настоящата директива не се прилага за граждани на трети държави, които:

- а) осъществяват дейности от името на предприятия, установени в друга държава-членка в рамките на предоставянето на услуги по смисъла на член 56 от ДФЕС, включително тези граждани на трети държави, които са командировани от предприятия, установени в държава-членка в рамките на предоставянето на услуги в съответствие с Директива 96/71/ЕО.
- б) са членове на семейства на граждани на Съюза, упражнявали или упражняващи правото си на свободно движение на територията на Съюза в съответствие с Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета <sup>(1)</sup>.
- в) заедно с членовете на своите семейства и независимо от гражданството си, се ползват от право на свободно движение, равностойно на правото на гражданите на Съюза, по силата на споразумения между Съюза и държавите-членки, или между Съюза и трети държави.

#### Член 3

#### Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „гражданин на трета държава“ означава всяко лице, което не е гражданин на Европейския съюз по смисъла на член 20, параграф 1 от ДФЕС;
- б) „сезонен работник“ означава гражданин на трета държава, който запазва основното си място на пребиваване в трета държава и осъществява престой законно и временно на територията на държава-членка, за да извършва дейност, зависеща от смяната на сезоните, въз основа на един или повече срочни договори за работа, сключени пряко между гражданина на третата държава и работодател, установен в тази държава-членка;
- в) „дейност, която зависи от смяната на сезоните“ означава дейност, която е свързана с определено време на годината посредством повтарящо се събитие или поредица от събития, свързани със сезонни условия, при които необходимостта от работна ръка е значително по-голяма отколкото при обикновени текущи дейности;

<sup>(1)</sup> Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите-членки, за изменение на Регламент (ЕО) № 1612/68 и отменяща директиви 64/221/ЕО, 68/360/ЕО, 72/194/ЕО, 73/148/ЕО, 75/34/ЕО, 75/35/ЕО, 90/364/ЕО, 90/365/ЕО и 93/96/ЕО (ОВ L 158, 30.4.2004 г., стр. 77).

- г) „разрешение за сезонен работник“ означава разрешение, издадено във формата, определен с Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета <sup>(2)</sup>, което съдържа позоваване на сезонна работа и дава право на притежателя си на престой и работа на територията на държава-членка за престой, надвишаващ 90 дни при условията на настоящата директива;
- д) „виза за краткосрочно пребиваване“ означава разрешение, издадено от държава-членка в съответствие с член 2, точка 2, буква а) от Визовия кодекс или издадено в съответствие с националното право на държава-членка, която не прилага изцяло достиженията на правото от Шенген;
- е) „виза за дългосрочно пребиваване“ означава разрешение, издадено от държава-членка в съответствие с член 18 от Шенгенската конвенция за изпълнение или издадено в съответствие с националното право на държава-членка, която не прилага изцяло достиженията на правото от Шенген;
- ж) „единна процедура за кандидатстване“ означава процедура, която на основата на единно заявление от гражданин на трета държава за разрешение за престой и работа на територията на държава-членка води до решение по заявлението за разрешение за сезонен работник;
- з) „разрешение за целите на сезонната работа“ означава всяко разрешение, посочено в член 12, което дава на неговия притежател право на престой и работа на територията на държавата-членка, която е издала разрешението съгласно настоящата директива;

- и) „разрешение за работа“ означава разрешение, издадено от държава-членка в съответствие с националното ѝ право за целите на работа на територията на тази държава-членка.

#### Член 4

#### По-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива се прилага, без да се засягат по-благоприятните разпоредби на:

- а) законодателството на Съюза, включително двустранни и многостранни споразумения, сключени между Съюза или между Съюза и неговите държави-членки, от една страна, и една или повече трети държави, от друга;
- б) двустранните или многостранните споразумения, сключени между една или повече държави-членки и една или повече трети държави.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да приемат или запазят по-благоприятни разпоредби за гражданите на трети държави, за които тя се прилага съгласно членове 18, 19, 20, 23 и 25.

<sup>(2)</sup> Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета от 13 юни 2002 г. относно единния формат на разрешенията за пребиваване за гражданите на трети страни (ОВ L 157, 15.6.2002 г., стр. 1).

ГЛАВА II  
УСЛОВИЯ ЗА ПРИЕМ

Член 5

**Критерии и изисквания за прием с цел заетост като сезонен работник за случаите на престой, ненадвишаващ 90 дни**

1. Заявления за прием в държава-членка при условията на настоящата директива за престой, ненадвишаващ 90 дни, се придружават от:

а) действителен трудов договор или, ако това е предвидено в националното право, административните разпоредби или практика, обвързващо предложение за работа като сезонен работник в съответната държава-членка при работодател, установен в тази държава-членка, в който(което) са определени:

i) мястото и видът на работата,

ii) продължителността на заетостта,

iii) възнаграждението,

iv) седмичното или месечното работно време,

v) размерът на евентуалния платен отпуск,

vi) когато е приложимо, други подходящи условия на работа, и

vii) при възможност, началната дата на заетостта.

б) доказателство за притежание или, ако е предвидено в националното право, за кандидатстване за здравна осигуровка, покриваща всички рискове, които обикновено се покриват за гражданите на съответната държава-членка, за периода, през който такава осигуровка и съответните права на обезщетения не се предоставят във връзка със или в резултат на извършването на работа в тази държава-членка;

в) доказателство за това, че сезонният работник разполага с подходящо настаняване или че ще бъде осигурено подходящо настаняване, в съответствие с член 20.

2. Държавите-членки изискват условията, посочени в параграф 1, буква а), да бъдат съобразени с приложимите закони, колективни споразумения и/или практика.

3. Въз основа на представената в съответствие с параграф 1 документация държавите-членки изискват сезонните работници да не прибягват до техните системи за социална сигурност.

4. Когато в трудовия договор или в обвързващото предложение за работа е посочено, че гражданинът на трета

държава ще упражнява регулирана професия, както е определено в Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>(1)</sup>, държавите-членки могат да изискват от кандидата да представи документация, че гражданинът на третата държава отговаря на предвидените в националното право условия за упражняване на тази регулирана професия.

5. Когато разглеждат заявление за разрешение, посочено в член 12, параграф 1, държавите-членки, които не прилагат изцяло достиженията на правото от Шенген, проверяват дали гражданинът на трета държава:

а) не представлява риск за незаконна имиграция;

б) дали възнамерява да напусне територията на държавите-членки най-късно на датата, на която изтича срокът на разрешението.

Член 6

**Критерии и изисквания за прием с цел заетост като сезонен работник в случаите на престой, надвишаващ 90 дни**

1. Заявления за прием в държава-членка при условията на настоящата директива за престой, надвишаващ 90 дни, се придружават от:

а) действителен трудов договор или, ако това е предвидено в националното право, административните разпоредби или практика, обвързващо предложение за работа като сезонен работник в съответната държава-членка при работодател, установен в държавата-членка, в който(което) са определени:

i) мястото и видът на работата,

ii) продължителността на заетостта,

iii) възнаграждението,

iv) седмичното или месечното работно време,

v) размерът на евентуалния платен отпуск,

vi) когато е приложимо, други имащи отношение условия на работа,

vii) а при възможност и началната дата на заетостта.

б) доказателство за притежаване или, ако е предвидено в националното право, за кандидатстване за здравна осигуровка, покриваща всички рискове, които обикновено се покриват за гражданите на съответната държава-членка, за периода, през който такава осигуровка и съответните права на обезщетения не се предоставят във връзка с или в резултат на извършването на работа в тази държава-членка;

<sup>(1)</sup> Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации (ОВ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22).



в) доказателство за това, че сезонният работник ще разполага с подходящо настаняване или че ще бъде осигурено подходящо настаняване, в съответствие с член 20.

2. Държавите-членки изискват условията, посочени в параграф 1, буква а), да бъдат съобразени с приложимите закони, колективни споразумения и/или практика.

3. Въз основа на документацията, предвидена в съответствие с параграф 1, държавите-членки изискват сезонният работник да разполага с достатъчно средства за времето на престоя си, за да се издържа, без да се налага да прибегва до техните системи за социално подпомагане.

4. Не се приемат граждани на трети държави, за които се счита, че представляват заплаха за обществения ред, обществената сигурност или общественото здраве.

5. Когато разглеждат заявление за разрешение, посочено в член 12, параграф 2, държавите-членки проверяват дали гражданинът на трета държава: не представлява риск за незаконна имиграция и дали възнамерява да напусне територията на държавите-членки най-късно на датата, на която изтича срокът на разрешението.

6. Когато в трудовия договор или в обвързващото предложение за работа е посочено, че гражданинът на трета държава ще упражнява регулирана професия, както е определено в Директива 2005/36/ЕО, държавите-членки могат да изискват от кандидата да представи документация, че гражданинът на трета държава отговаря на предвидените в националното право условия за упражняване на тази регулирана професия.

7. Държавите-членки изискват гражданите на трети държави да притежават валиден документ за пътуване, както е определен в националното право. Държавите-членки изискват срокът на валидност на документа за пътуване да покрива най-малко срока на валидност на разрешението за целите на сезонна работа.

В допълнение държавите-членки могат да наложат следните изисквания:

- а) срокът на валидност на документа за пътуване да надвишава планираната продължителност на престоя най-много с три месеца;
- б) документът за пътуване да е издаден през последните десет години; и
- в) документът за пътуване да съдържа най-малко две празни страници.

#### Член 7

##### Обем на приема

Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да определят обема на прием на граждани на трети държави, които влизат на териториите им за целите на сезонна работа. На това

основание, заявление за разрешение за целите на сезонна работа може да бъде счетено за недопустимо или да бъде отхвърлено.

#### Член 8

##### Основания за отхвърляне

1. Държавите-членки отхвърлят заявление за разрешение за целите на сезонна работа, когато:

- а) членове 5 или 6 не са спазени; или
- б) документите, представени за целите на членове 5 или 6, са придобити чрез измама или са фалшифицирани или подправени.

2. Държавите-членки отхвърлят, когато е уместно, заявление за разрешение за целите на сезонна работа, когато:

- а) работодателят е бил санкциониран в съответствие с националното право за недеклариран труд и/или нелегална заетост;
- б) предприятието на работодателя подлежи на ликвидация или е прекратено поради ликвидация в рамките на производство по несъстоятелност в съответствие с националното законодателство, или при неосъществяване на икономическа дейност; или
- в) работодателят е бил санкциониран в съответствие с член 17.

3. Държавите-членки могат да проверят дали въпросното свободно място не би могло да се заеме от граждани на съответната държава-членка или от други граждани на Съюза, или от граждани на трети държави, пребиваващи законно в тази държава-членка. Когато държавата-членка установи, че може да запълни свободното място по такъв начин, тя може да отхвърли заявлението. Настоящият параграф се прилага, без да се засяга принципът за отдаване на предпочитание на граждани на Съюза, отразен в приложимите разпоредби на съответните Актове за присъединяване.

4. Държавите-членки могат да отхвърлят заявление за разрешение за целите на сезонна работа, когато:

- а) работодателят не е изпълнил задълженията си по закон във връзка със социалната сигурност, данъчното облагане, трудовите права, условията на работа или на заетост, както е предвидено в приложимите закони и/или колективни споразумения; или
- б) в рамките на 12-те месеца, предшестващи непосредствено датата на подаване на заявлението, работодателят е закрил длъжност на пълно работно време, за да създаде свободното работно място, което работодателят се опитва да запълни чрез настоящата директива; или
- в) гражданинът на трета държава не е изпълнил задълженията, произтичащи от предходно решение за прием на сезонен работник.

5. Без да се засяга параграф 1, при всяко решение за отхвърляне на заявление се вземат предвид конкретните обстоятелства по случая, включително интересите на сезонния работник, и се зачита принципът на пропорционалност.

6. Основанията за отказ за издаване на виза за краткосрочно пребиваване са предвидени в съответните разпоредби на Визовия кодекс.

#### Член 9

##### Оттегляне на разрешение за целите на сезонна работа

1. Държавите-членки оттеглят разрешение за целите на сезонна работа, когато:

- а) документите, представени за целите на членове 5 или 6 са придобити с измама, или са фалшифицирани или подправени, или
- б) когато притежателят има престой с цел, различна от тази, за която е получил разрешение за престой.

2. Държавите-членки оттеглят, когато е уместно, разрешението за целите на сезонна работа, когато:

- а) работодателят е бил санкциониран в съответствие с националното право за недеklarиран труд и/или нелегална заетост;
- б) предприятието на работодателя подлежи на ликвидация или е прекратено поради ликвидация в рамките на производство по несъстоятелност в съответствие с националното законодателство, или при неосъществяване на икономическа дейност, или
- в) работодателят е бил санкциониран в съответствие с член 17.

3. Държавите-членки могат да оттеглят разрешението за целите на сезонна работа, когато:

- а) членове 5 или 6 не се спазват или спазването им е преустановено;
- б) работодателят не е изпълнил задълженията си по закон във връзка със социалната сигурност, данъчното облагане, трудовите права, условията на работа или на заетост, както е предвидено в приложимите закони и/или колективни споразумения; или
- в) работодателят не е изпълнил задълженията си по трудовия договор; или
- г) в рамките на 12-те месеца, предшестващи непосредствено датата на подаване на заявлението, работодателят е закрил длъжност на пълно работно време, за да създаде свободното работно място, което работодателят се опитва да запълни чрез настоящата директива.

4. Държавите-членки могат да оттеглят разрешение за целите на сезонна работа, ако гражданинът на трета държава кандидатства за международна закрила съгласно Директива 2011/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета<sup>(1)</sup>; или за закрила съгласно националното право, международните задължения или практика на съответната държава-членка.

5. Без да се засяга параграф 1 при всяко решение за оттегляне на разрешение се вземат предвид конкретните обстоятелства по случая, включително интересите на сезонния работник, и се зачита принципът на пропорционалност.

6. Основанията за анулиране или отмяна на виза за краткосрочно пребиваване са предвидени във Визовия кодекс.

#### Член 10

##### Задължения за сътрудничество

Държавите-членки могат да изискват от работодателя да предостави цялата необходима информация, свързана с издаването, продължаването или подновяването на разрешение за целите на сезонна работа.

#### ГЛАВА III

##### ПРОЦЕДУРА И РАЗРЕШЕНИЯ ЗА ЦЕЛИТЕ НА СЕЗОННА РАБОТА

#### Член 11

##### Достъп до информация

1. Държавите-членки създават условия за лесен достъп на кандидатите до информацията относно всички документални доказателства, необходими за подаване на заявление, и до информацията относно влизането и престоя, включително правата и задълженията на сезонния работник и процесуалните гаранции, с които той разполага.

2. Когато държавите-членки издават на граждани на трета държава разрешение за целите на сезонна работа, те им предоставят също така писмена информация относно правата и задълженията им по силата на настоящата директива, включително относно процедурите за обжалване.

#### Член 12

##### Разрешения за целите на сезонна работа

1. За престой, който не надвишава 90 дни, държавите-членки издават на гражданите на трета държава, които отговарят на изискванията на член 5 и не попадат в категориите основания, посочени в член 8, едно от следните разрешения за целите на сезонна работа, без да се засягат правилата относно издаването на визи за краткосрочно пребиваване, предвидени във Визовия кодекс и в Регламент (ЕО) № 1683/95 на Съвета<sup>(2)</sup>:

<sup>(1)</sup> Директива 2011/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно стандарти за определянето на граждани на трети държави или лица без гражданство като лица, на които е предоставена международна закрила, за единния статут на бежанците или на лицата, които отговарят на условията за субсидарна закрила, както и за съдържанието на предоставената закрила (ОВ L 337, 20.12.2011 г., стр. 9).

<sup>(2)</sup> Регламент (ЕО) № 1683/95 на Съвета от 29 май 1995 г. за определяне на единен формат за визи (ОВ L 164, 14.7.1995 г., стр. 1).

- а) виза за краткосрочно пребиваване, в която е указано, че е издадена за целите на сезонна работа;
- б) виза за краткосрочно пребиваване и разрешение за работа, в които е указано, че се издават за целите на сезонна работа; или
- в) разрешение за работа, в което е указано, че се издава за целите на сезонна работа, когато гражданинът на трета държава е освободен от изискването за виза в съответствие с приложение II от Регламент (ЕО) № 539/2001 и съответната държава-членка не прилага спрямо този гражданин член 4, параграф 3 от посочения регламент.

При транспониране на настоящата директива държавите-членки предоставят или разрешенията, посочени в букви а) и в), или разрешенията, посочени в букви б) и в).

2. За престой, който надвишава 90 дни, държавите-членки издават на гражданите на трети държави, които отговарят на изискванията по член 6 и които не попадат в категориите основания, посочени в член 8, едно от следните разрешения за целите на сезонна работа:

- а) виза за дългосрочно пребиваване, в която е указано, че се издава за целите на сезонна работа;
- б) разрешение за сезонен работник; или
- в) разрешение за сезонен работник и виза за дългосрочно пребиваване, ако националното право изисква виза за дългосрочно пребиваване за влизане на територията на държавата.

При транспониране на настоящата директива държавите-членки предоставят само едно от разрешенията, посочени в букви а), б) и в).

3. Без да се засягат достиженията на правото от Шенген, държавите-членки определят дали заявлението се подава от гражданина на трета държава и/или от работодателя.

Задължението на държавите-членки да определят дали заявлението се подава от гражданина на трета държава и/или от неговия работодател не засяга каквито и да е правила, изискващи двете страни да участват в процедурата.

4. Разрешението за сезонен работник, посочено в параграф 2, първа алинея, букви б) и в) се издава от компетентните органи на държавите-членки, като се използва единният формат, посочен в Регламент (ЕО) № 1030/2002. Държавите-членки правят вписване в разрешението, в което се посочва, че разрешението е издадено за целите на сезонна работа.

5. В случаите на визи за дългосрочно пребиваване, държавите-членки правят вписване в полето за забележки на визовия

стикер, в което се посочва, че визата се издава за целите на сезонна работа, в съответствие с точка 12 от приложението към Регламент (ЕО) № 1683/95.

6. Държавите-членки могат да посочат допълнителна информация, свързана с трудовото правоотношение на сезонния работник, във вид на документ на хартия или да съхраняват такива данни на електронен носител, както е посочено в член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 и буква а), точка 16 от приложението към него.

7. Когато се изисква виза единствено с цел влизане на територията на държава-членка и гражданинът на трета държава отговаря на условията за издаване на разрешение за сезонен работник съгласно параграф 2, първа алинея, буква в), съответната държава-членка предоставя на гражданина на трета държава всички улеснения за получаване на изискваната виза.

8. Издаването на виза за дългосрочно пребиваване, посочена в параграф 2, първа алинея, буква а) не засяга възможността държавите-членки да издадат предварително разрешение за работа в съответната държава-членка.

#### Член 13

##### Заявления за разрешение за сезонен работник

1. Държавите-членки определят органите, компетентни да получават и вземат решения по заявленията и да издават разрешения за сезонен работник.

2. Заявление за разрешение за сезонен работник се подава в рамките на единна процедура за кандидатстване.

#### Член 14

##### Продължителност на престоя

1. Държавите-членки определят максимален период на престой за сезонни работници с продължителност не по-малко от пет и не-повече от девет месеца в рамките на всеки период от дванадесет месеца. След изтичането на този период гражданинът на трета държава напуска територията на държавата-членка, освен ако съответната държава-членка не издаде разрешение за пребиваване в съответствие с националното право или с правото на Съюза за цели, различни от целите на сезонна работа.

2. Държавите-членки могат да определят максимален период от време в рамките на всеки период от 12 месеца, по време на който работодателите имат право да наемат сезонни работници. Този период от време е не по-малко от максималният период на престой, определен съгласно параграф 1.

*Член 15***Продължаване на престой или подновяване на разрешение за целите на сезонна работа**

1. В рамките на максималния период, посочен в член 14, параграф 1 и при условие че са спазени членове 5 или 6 и не са налице основанията, предвидени в член 8, параграф 1, буква б), член 8, параграф 2 и, когато е приложимо, член 8, параграф 4, държавите-членки разрешават на сезонните работници еднократно продължаване на престоя, когато сезонните работници продължат договора със същия работодател.

2. В съответствие с националното си право държавите-членки могат да решат да разрешат на сезонните работници да продължат договора си със същия работодател и престоя си повече от веднъж, при условие че не се надвишава максималният период, посочен в член 14, параграф 1.

3. В рамките на максималния период, посочен в член 14, параграф 1 и при условие че са спазени членове 5 или 6 и не са налице основанията, предвидени в член 8, параграф 1, буква б), член 8, параграф 2 и, когато е приложимо, член 8, параграф 4, държавите-членки разрешават на сезонните работници еднократно продължаване на престоя, за да бъдат наети от друг работодател.

4. В съответствие с националното си право държавите-членки могат да решат да разрешат на сезонни работници да бъдат наети от друг работодател и да продължат престоя си повече от веднъж, при условие че не се надвишава максималният период, посочен в член 14, параграф 1.

5. За целите на параграфи 1 — 4 държавите-членки приемат да бъде подадено заявление, когато сезонен работник, приет съгласно настоящата директива, се намира на територията на съответната държава-членка.

6. Държавите-членки могат да откажат да продължат престой или да подновят разрешение за целите на сезонна работа, ако въпросното свободно място би могло да се заеме от граждани на съответната държава-членка или от други граждани на Съюза, или от граждани на трети държави, пребиваващи законно в държавата-членка. Настоящият параграф се прилага, без да се засяга принципът за отдаване на предпочитание на граждани на Съюза, отразен в приложимите разпоредби на съответните актове за присъединяване.

7. Държавите-членки отказват да продължат престоя или да подновят разрешение за целите на сезонна работа, ако е достигнато максималното времетраене на престоя, определено в член 14, параграф 1.

8. Държавите-членки могат да откажат да продължат престоя или да подновят разрешение за целите на сезонна работа, ако гражданинът на трета държава кандидатства за международна закрила съгласно Директива 2011/95/ЕС или ако гражданинът

на трета държава кандидатства за закрила съгласно националното право, международните задължения или практика на въпросната държава-членка.

9. Член 9, параграф 2 и параграф 3, букви б), в) и г) не се прилагат за сезонен работник, който кандидатства да бъде нает на работа от различен работодател в съответствие с параграф 3 от настоящия член, когато тези разпоредби се прилагат за предходния работодател.

10. Основанията за продължаване на виза за краткосрочно пребиваване са уредени в съответните разпоредби на Визовия кодекс.

11. Без да се засяга член 8, параграф 1, при всяко решение по заявление за продължаване или подновяване се вземат предвид конкретните обстоятелства по случая, включително интересите на сезонния работник, и се зачита принципът на пропорционалност.

*Член 16***Улесняване на повторното влизане**

1. Държавите-членки улесняват повторното влизане на граждани на трети държави, които са били приети в тази държава-членка като сезонни работници най-малко веднъж през последните пет години и които изцяло са спазили условията, приложими за сезонни работници съгласно настоящата директива, по време на всеки свой престой.

2. Предвиденото в параграф 1 улесняване може да включва една или повече от следните мерки:

- а) освобождаване от изискването за представяне на един или повече документи, посочени в член 5 или 6.
- б) издаване на няколко разрешения за сезонен работник в един административен акт;
- в) ускорена процедура за решение по заявление за разрешение за сезонен работник или за виза за дългосрочно пребиваване;
- г) приоритет при разглеждането на заявления за прием като сезонен работник, включително отчитане на предходни приеми, при вземане на решения по заявления с оглед на изчерпването на обема на прием.

*Член 17***Санкции за работодатели**

1. Държавите-членки предвиждат санкции за работодатели, които не са изпълнили задълженията си по настоящата директива, включително изключване на работодатели, които допускат тежко нарушение на задълженията си по настоящата директива при наемане на сезонни работници. Тези санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи.

2. Държавите-членки гарантират, че ако разрешение за целите на сезонна работа бъде оттеглено в съответствие с член 9, параграф 2 и параграф 3, букви б), в) и г), работодателят носи отговорност за изплащане на обезщетение на сезонния работник в съответствие с процедурите, предвидени в националното право. Отговорността обхваща всички неизпълнени задължения, които работодателят би трябвало да спазва, ако разрешението за целите на сезонна работа не е било оттеглено.

3. Когато работодателят, който е нарушил настоящата директива, е подизпълнител и когато основният изпълнител и всеки друг пряк подизпълнител не са изпълнили задълженията за полагане на дължимата грижа в съответствие с националното право, основният изпълнител и всеки друг пряк подизпълнител могат:

- а) да бъдат обект на санкциите, предвидени в параграф 1;
- б) наред с работодателя или вместо него да носят отговорност за изплащане на обезщетение, дължимо на сезонния работник в съответствие с параграф 2;
- в) наред с работодателя или вместо него да носят отговорност за изплащане на последващи плащания, дължими на сезонния работник в съответствие с националното право.

Държавите-членки могат да предвидят по-строги правила за отговорност в националното си право.

#### Член 18

##### Процесуални гаранции

1. Компетентните органи на държавата-членка приемат решение по заявлението за разрешение за целите на сезонна работа. Компетентните органи уведомяват кандидата за решението, в писмен вид, в съответствие с процедурите за уведомяване, предвидени в националното право, възможно най-скоро, но не по-късно от 90 дни от датата на подаване на пълното заявление.

2. При заявления за продължаване на престой или подновяване на разрешение в съответствие с член 15 държавите-членки предприемат всички разумни стъпки, за да се гарантира, че сезонният работник не е длъжен да прекъсва трудовото си правоотношение със същия работодател или да му се попречи да смени работодател, заради неприключили административни процедури.

Когато разрешението за целите на сезонна работа изтича, докато е в ход процедура за продължаване или подновяване, държавите-членки, в съответствие с националното си право, разрешават на сезонния работник престой на тяхна територия, докато компетентните органи вземат решение по заявлението, при условие че заявлението е било подадено в рамките на срока на валидност на разрешението и че не е изтекъл периодът, посочен в член 14, параграф 1.

Когато се прилага втората алинея държавата-членка може да реши, наред с друго:

- а) да издаде национални разрешения за временно пребиваване или равностойни разрешения, докато бъде взето решение;
- б) да разреши на сезонния работник да работи до вземането на това решение.

Докато трае разглеждането на заявлението за продължаване или подновяване, се прилагат съответните разпоредби от настоящата директива.

3. Ако информацията или документацията, предоставена в подкрепа на заявлението, е непълна, компетентните органи уведомяват заявителя в рамките на приемлив срок за изискваната допълнителна информация и определят приемлив срок за представянето ѝ. Срокът, посочен в параграф 1, се спира, докато компетентните органи получат изискваната допълнителна информация.

4. Основанията за решение, с което се обявява за недопустимо заявление за разрешение за целите на сезонна работа или се отхвърля заявление за разрешение за целите на сезонна работа или се отказва продължаване на престой или подновяване на разрешение за целите на сезонна работа, се връчват на заявителя в писмена форма. Основанията за решение за оттегляне на разрешение за целите на сезонна работа се оставят в писмена форма както на сезонния работник, така и на работодателя, когато това е предвидено в националното право.

5. Всяко решение, с което се обявява за недопустимо заявление за целите на сезонна работа или се отхвърля заявление, като се отказва продължаване или подновяване на разрешение за целите на сезонна работа, или се оттегля разрешение за целите на сезонна работа, може да се оспорва с правни средства в съответната държава-членка в съответствие с националното право. В писменото уведомление се посочват съдът или административният орган, пред който може да се подаде жалба, както и срокът за подаване на жалбата.

6. Процесуалните гаранции относно визите за краткосрочно пребиваване са уредени в съответните разпоредби на Визовия кодекс.

#### Член 19

##### Такси и разноски

1. Държавите-членки могат да поставят изискване за заплащането на такси за обработване на заявления в съответствие с настоящата директива. Размерът на тези такси не може да бъде несъразмерен или прекомерен. Таксите за визи за краткосрочно пребиваване са уредени в съответните разпоредби на достиженията на правото от Шенген. Когато тези такси се заплащат от гражданин на трета държава държавите-членки могат да предвидят, че тези граждани имат право на възстановяване на таксите от страна на работодателя в съответствие с националното право.

2. Държавите-членки могат да изискват от работодателите на сезонни работници да заплащат:

- а) пътните разходи от мястото на произход на сезонните работници до мястото на работа в съответната държава-членка и пътуването в обратна посока;
- б) разходите за здравно осигуряване, посочено в член 5, параграф 1, буква б) и член 6, параграф 1, буква б).

Когато се поемат от работодателите, тези разходи не подлежат на възстановяване от страна на сезонните работници.

#### Член 20

##### Настаняване

1. Държавите-членки изискват доказателства, че на сезонния работник ще бъде предоставено настаняване, което му осигурява подходящ жизнен стандарт съгласно националното право и/или практика за времето на неговия престой. Компетентният орган се уведомява за всяка промяна относно жилищното настаняване на сезонния работник.

2. Когато настаняването се урежда от или чрез работодателя:

- а) от сезонния работник може да се изисква да заплаща наем, чиито размер не може да бъде прекомерен спрямо полученото от него възнаграждение и спрямо качеството на жилището. Наемът не се приспада автоматично от заплатата на сезонния работник;
- б) работодателят предоставя на сезонния работник договор за наем или равностоен документ, в който ясно са уредени условията за наем на жилището;
- в) работодателят гарантира, че жилището отговаря на общите стандарти за здраве и безопасност, които се прилагат в съответната държава-членка.

#### Член 21

##### Жилищно настаняване от публичните служби по заетостта

Държавите-членки могат да предвидят жилищното настаняване на сезонни работници да се извършва единствено от публичните служби по заетостта.

#### ГЛАВА IV

##### ПРАВА

#### Член 22

##### Права, които произтичат от разрешението за целите на сезонна работа

По време на периода на валидност на разрешението, посочено в член 12, титулярят се ползва най-малко със следните права:

- а) право на влизане и престой на територията на държавата-членка, издала разрешението;
- б) свободен достъп до цялата територия на държавата-членка, издала разрешението в съответствие с националното право;
- в) правото да упражнява конкретна професионална дейност, позволена от разрешението в съответствие с националното право.

#### Член 23

##### Право на равно третиране

1. Сезонните работници имат право на равно третиране с гражданите на приемащата държава-членка най-малко по отношение на:

- а) условията за заетост, включително минималната възраст за наемане на работа и условията на труд, включително заплащане и уволняване, работно време, отпуск и празнични дни, както и изискванията за здраве и безопасност на работното място;
- б) правото на стачни действия и на колективни действия, в съответствие с националното право и практика на приемащата държава-членка и свобода на сдружаване, принадлежност и членство в организация, представляваща работници или всяка организация, чиито членове упражняват определена професия, включително правата и предимствата, които тези организации предлагат, включително правото на договаряне и сключване на колективни споразумения, без да се засягат националните разпоредби относно обществения ред и обществената сигурност;
- в) последващи плащания от страна на работодателите относно дължимо възнаграждение на гражданин на трета държава;
- г) клоновете на социалната сигурност, както е определено в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004;
- д) достъпа до стоки и услуги и предлагането на стоки и услуги за обществеността, с изключение на жилищното настаняване, без да се засяга свободата на договаряне в съответствие с правото на Съюза и националното право;
- е) консултантските услуги относно сезонната работа, предоставени от службите по заетостта;
- ж) образованието и професионалното обучение;
- з) признаването на дипломи, удостоверения и други професионални квалификации в съответствие с приложимите национални процедури;

и) данъчните облекчения, доколкото се счита, че за целите на данъчното облагане сезонният работник пребивава в съответната държава-членка.

Сезонните работници, които се придвижват в трета държава, или преживелите лица на такива сезонни работници, които пребивават в трета държава, тъй като техните права произтичат от тези на сезонния работник, получават законоустановени пенсии, които се основават на предишната заетост на сезонния работник, и се придобиват в съответствие с правото, предвидено в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004 при същите условия и в същия размер като гражданите на съответните държави-членки, когато те се преместват в трета държава.

2. Държавите-членки могат да ограничат равното третиране:

i) по параграф 1, първа алинея, буква г) като изключват семейните надбавки и обезщетенията при безработица, без да се засяга Регламент (ЕС) № 1231/2010;

ii) по параграф 1, първа алинея, буква ж), като ограничат неговото прилагане до образование и професионално обучение, които са пряко свързани с конкретната трудова дейност, и като изключват безвъзмездните помощи или заеми за обучение и издръжка или други безвъзмездни помощи или заеми;

iii) съгласно параграф 1, първа алинея, буква и), по отношение на данъчните облекчения, като ограничат прилагането му до случаи, при които регистрираното или обичайното местопребиваване на членовете на семейството на сезонен работник, за които този работник подава заявление за облекчения, е на територията на съответната държава-членка.

3. Правото на равно третиране, предвидено в параграф 1, не засяга правото на държава-членка да оттегли или да откаже да продължи или поднови разрешението за целите на сезонна работа в съответствие с членове 9 и 15.

#### Член 24

##### Наблюдение, оценка и проверки

1. Държавите-членки предвиждат мерки за предотвратяване на евентуални злоупотреби и за санкциониране на нарушенията на настоящата директива. Мерките включват наблюдение, оценка и, когато е подходящо, проверки в съответствие с националното право или административна практика.

2. Държавите-членки гарантират, че службите, които отговарят за провеждането на инспекции по труда или компетентните органи, и когато е предвидено в националното право за националните работници — организациите, представляващи интересите на работниците, получават достъп до работното място и със съгласието на работника — до жилището.

#### Член 25

##### Облекчаване на подаването на жалби

1. Държавите-членки гарантират, че са налице ефективни механизми, чрез които сезонните работници могат да подават жалби срещу своите работодатели, пряко или чрез трети страни, които в съответствие с предвидените в тяхното национално право критерии имат законен интерес от гарантиране спазването на настоящата директива, или чрез компетентен орган на държавата-членка, когато това е предвидено в националното право.

2. Държавите-членки гарантират възможност за трети страни, които в съответствие с предвидените в националното право критерии имат законен интерес да се осигури спазването на настоящата директива, да участват от името на сезонен работник или в негова подкрепа, с неговото съгласие, във всяко административно или гражданско производство, с изключение на процедурите и решенията, свързани с визи за краткосрочно пребиваване, предвидено с цел изпълнение на настоящата директива.

3. Държавите-членки гарантират, че на сезонните работници се осигурява достъп, еднакъв с този, предоставен на други работници в подобно положение, до мерки за защита срещу уволнение или друго неблагоприятно третиране от работодателя като реакция срещу подаване на жалба пред предприятието или срещу други правни производства, целящи приввеждането в съответствие с настоящата директива.

#### ГЛАВА V

##### ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

#### Член 26

##### Статистика

1. Държавите-членки предават на Комисията статистиката относно броя на разрешенията за целите на сезонна работа, издадени за първи път, и доколкото е възможно — относно броя на гражданите на трети държави, чието разрешение за целите на сезонна работа е продължено, подновено или оттеглено. Въз основа на тези статистически данни се изготвят разбивки по гражданство, и доколкото е възможно по срока на валидност на разрешението и икономическия сектор.

2. Статистическите данни, посочени в параграф 1, се отнасят до референтни периоди от една календарна година и се съобщават на Комисията до шест месеца след края на референтната година. Първата референтна година е 2017 г.

3. Статистическите данни, посочени в параграф 1, се съобщават в съответствие с Регламент (ЕО) № 862/2007 на Европейския парламент и на Съвета <sup>(1)</sup>.

<sup>(1)</sup> Регламент (ЕО) № 862/2007 на Европейския парламент и на Съвета от 11 юли 2007 г. относно статистиката на Общността за миграцията и международната закрила и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 311/76 на Съвета относно изготвяне на статистика за чуждестранните работници (ОВ L 199, 31.7.2007 г., стр. 23).

**Член 27****Докладване**

На всеки три години, а за първи път не по-късно от 30 септември 2019 г., Комисията представя доклад на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на настоящата директива в държавите-членки и предлага измененията, които са необходими.

**Член 28****Транспониране**

1. Държавите-членки въвеждат в сила необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива до 30 септември 2016 г. Те незабавно информират Комисията за текста на тези мерки.

Когато държавите-членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или такова позоваване се прави при официалното им публикуване. Редът и начинът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки предоставят на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, приети в областта, уредена с настоящата директива.

**Член 29****Влизане в сила**

Настоящата директива влиза в сила в деня след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

**Член 30****Адресати**

Адресати на настоящата директива са държавите-членки в съответствие с Договорите.

Съставено в Страсбург на 26 февруари 2014 година.

За Европейския парламент

Председател

M. SCHULZ

За Съвета

Председател

D. KOURKOULAS