



Strasburg, dnia 13.3.2018 r.  
COM(2018) 131 final

2018/0064 (COD)

Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy**

(Tekst mający znaczenie dla EOG i Szwajcarii)

{SWD(2018) 68 final} - {SWD(2018) 69 final} - {SWD(2018) 80 final}

## UZASADNIENIE

### 1. KONTEKST WNIOSKU

#### • Przyczyny i cele wniosku

Sprawiedliwszy rynek wewnętrzny to jeden z priorytetów Komisji Junckera<sup>1</sup>. W dniu 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym w Göteborgu Parlament Europejski, Rada i Komisja wspólnie ogłosiły Europejski filar praw socjalnych<sup>2</sup>. W ramach filaru określono szereg kluczowych zasad i praw służących wspieraniu sprawiedliwego i sprawnego funkcjonowania rynków pracy i systemów opieki społecznej. Filar ma służyć za kompas wyznaczający kierunek odnowionego procesu konwergencji na rzecz lepszych warunków życia i pracy w całej Unii, zapewniającego obywatelom równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochronę socjalną i włączenie społeczne. Kluczowe znaczenie dla osiągnięcia tego celu ma zapewnienie sprawiedliwej mobilności pracowników w Europie.

Transgraniczna mobilność pracowników w UE przynosi korzyści poszczególnym obywatelom, gospodarce i całemu społeczeństwu. Spośród różnych priorytetów i polityk UE największym poparciem ze strony obywateli cieszy się swobodny przepływ, w tym swoboda osiedlania się, pracy, nauki i działalności gospodarczej w dowolnie wybranym miejscu w Unii<sup>3</sup>. Swoboda przepływu pracowników i świadczenia usług na terytorium Unii wymaga jasnych, sprawiedliwych i skutecznie egzekwowanych zasad w zakresie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego. W tym celu UE przyjęła liczne akty prawne regulujące swobodny przepływ pracowników, delegowanie pracowników i koordynację zabezpieczenia społecznego. Komisja Junckera przedstawiła kilka wniosków zmierzających do udoskonalenia tych ram regulacyjnych<sup>4</sup>.

Utrzymują się jednak problemy w zakresie przestrzegania oraz skutecznego i efektywnego egzekwowania przepisów UE, co zagraża sprawiedliwości na rynku wewnętrznym i zaufaniu do niego. Wyrażano zwłaszcza obawy o to, że pracownicy mobilni są szczególnie narażeni na nadużycia lub niemożność korzystania z przysługujących im praw, a przedsiębiorstwa działają w niepewnych, niejasnych lub niesprawiedliwych warunkach. Transgraniczna mobilność pracowników w ostatnich latach znacznie wzrosła. W 2017 r. 17 mln osób mieszkało lub pracowało w innym państwie członkowskim niż państwo ich obywatelstwa. Liczba ta jest prawie dwukrotnie wyższa niż dziesięć lat temu. Liczba pracowników delegowanych wzrosła od 2010 r. o 68 % – do 2,3 mln w 2016 r.<sup>5</sup> Codziennie do pracy w innym państwie członkowskim dojeżdża 1,4 mln obywateli UE<sup>6</sup>. Ponadto w sektorze transportu drogowego ponad 2 mln pracowników codziennie przekracza granice wewnątrz UE, przewożąc towary lub pasażerów. Potrzebna jest skuteczna współpraca między organami krajowymi oraz uzgodnione działania administracyjne w celu zarządzania rynkiem pracy, nabierającym coraz silniejszego charakteru europejskiego.

---

<sup>1</sup> „Nowy początek dla Europy: Mój program na rzecz zatrudnienia, wzrostu, sprawiedliwości oraz zmian demokratycznych”, 10 priorytetów Komisji na lata 2015–19: [https://ec.europa.eu/commission/priorities\\_pl](https://ec.europa.eu/commission/priorities_pl).

<sup>2</sup> Ogólne informacje o Europejskim filarze praw socjalnych są dostępne pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_pl](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pl).

<sup>3</sup> Standardowe badanie Eurobarometr 88 „Opinia publiczna w Unii Europejskiej”, grudzień 2017 r.

<sup>4</sup> COM(2016) 128 final, COM(2016) 815 final, COM(2017) 278 final, COM(2017) 277 final i COM(2017) 281.

<sup>5</sup> Roczne sprawozdanie na temat mobilności pracowników wewnątrz UE za 2016 r., wydanie drugie, maj 2017 r.

<sup>6</sup> Roczne sprawozdanie na temat mobilności pracowników wewnątrz UE za 2017 r.

Parlament Europejski niejednokrotnie podkreślał konieczność zarówno wzmocnienia kontroli i koordynacji między państwami członkowskimi i przez państwa członkowskie<sup>7</sup>, w tym dzięki sprawniejszej wymianie informacji między inspektorami pracy<sup>8</sup>, jak i aktywnego wsparcia możliwości korzystania z prawa do swobodnego przepływu<sup>9</sup>. Również Rada akcentowała potrzebę poprawy współpracy administracyjnej oraz rozwoju pomocy i wymiany informacji w kontekście zwalczania oszustw związanych z delegowaniem pracowników, a także podkreślała znaczenie jasnych i przejrzystych informacji dla usługodawców i pracowników<sup>10</sup>.

W tym kontekście w orędziu o stanie Unii z 2017 r.<sup>11</sup> przewodniczący Jean-Claude Juncker zaproponował utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu zapewnienia sprawiedliwego, prostego i skutecznego egzekwowania przepisów UE dotyczących mobilności pracowników. Celem niniejszego wniosku jest ustanowienie tegoż Europejskiego Urzędu ds. Pracy, zwanego dalej „Urzędem”, w postaci zdecentralizowanej agencji UE służącej rozwiązaniu następujących zasadniczych problemów:

- brak odpowiedniego wsparcia i doradztwa dla obywateli i przedsiębiorstw w sytuacjach transgranicznych, w tym niepełne lub niewystarczające informacje na temat ich praw i obowiązków;
- niewystarczający dostęp do informacji i ich wymiana między organami krajowymi odpowiedzialnymi za poszczególne dziedziny mobilności pracowników i koordynację systemów zabezpieczenia społecznego;
- niewystarczające zdolności organów krajowych do zorganizowania transgranicznej współpracy z innymi organami;
- brak lub niewystarczająca skuteczność mechanizmów wspólnych transgranicznych działań w zakresie egzekwowania prawa;
- brak specjalnego mechanizmu mediacji transgranicznej między państwami członkowskimi we wszystkich dziedzinach mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego;
- niewystarczające struktury współpracy na szczeblu UE w tej dziedzinie.

Nadrzędnym celem inicjatywy jest przyczynienie się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników na rynku wewnętrznym. W tym kontekście cele wniosku są następujące:

- poprawa dostępności informacji dla obywateli i pracodawców na temat ich praw i obowiązków w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, a także dostęp do odpowiednich usług;
- usprawnienie współpracy operacyjnej między organami w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym ułatwianie wspólnych inspekcji;

---

<sup>7</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 września 2016 r. w sprawie dumpingu socjalnego w Unii Europejskiej (2015/2255(INI)).

<sup>8</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 14 stycznia 2014 r. w sprawie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy w Europie (2013/2112(INI)).

<sup>9</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych (2016/2095(INI)).

<sup>10</sup> Podejście ogólne Rady w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników, 13612/17, 24 października 2017 r.

<sup>11</sup> Tekst orędzia o stanie Unii z 2017 r. jest dostępny pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017\\_pl](https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_pl)

- zapewnianie mediacji i pomocy w rozstrzygnięciu sporów między organami krajowymi oraz łagodzeniu transgranicznych zakłóceń na rynku pracy, np. wynikających z restrukturyzacji przedsiębiorstw działających w kilku państwach członkowskich.

Konkretnie rzecz biorąc, Urzędowi zostanie powierzony szereg zadań operacyjnych, mianowicie dostarczanie odpowiednich informacji i usług obywatelom i pracodawcom, a także wspieranie państw członkowskich we współpracy, wymianie informacji, uzgodnionych i wspólnych inspekcjach, ocenie ryzyka, budowaniu zdolności, mediacji i współpracy w przypadkach transgranicznych zakłóceń na rynku pracy. Dotychczasowe struktury i instrumenty w dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego zostaną zintegrowane z Urzędem lub uzupełnione dzięki jego działaniu, zaś sam Urząd dostarczy państwom członkowskim bezprecedensowego wsparcia operacyjnego i technicznego.

Działanie Urzędu przyniesie korzyści wszystkim osobom podlegającym unijnym przepisom w dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, a konkretnie pracownikom, osobom samozatrudnionym i innym obywatelom Unii lub państw trzecich, legalnie przebywającym w UE i znajdującym się w sytuacjach transgranicznych. Obejmuje to pracowników delegowanych, posiadaczy niebieskiej karty UE, pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstw i rezydentów długoterminowych, o ile podlegają oni wyżej wymienionym zasadom. Korzyści odniosą również przedsiębiorstwa prowadzące działalność transgraniczną, w tym w celach rekrutacji.

- **Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki**

Urząd przyczyni się do zapewnienia pracownikom i obywatelom prawa do równego traktowania i dostępu do możliwości zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego w sytuacjach transgranicznych. Zapewni również przejrzystość przedsiębiorstwom w zakresie miejscowych norm pracy na całym obszarze rynku wewnętrznego. Usprawni wreszcie współpracę między organami krajowymi, aby zapewnić przestrzeganie praw socjalnych obywateli i pracowników oraz zapobiec oszustwom i nadużyciom.

Komisja przyjęła szereg inicjatyw i wniosków mających na celu wspieranie sprawiedliwej mobilności pracowników, w szczególności w kontekście rewizji dyrektywy o delegowaniu pracowników<sup>12</sup> oraz rozporządzeń w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>13</sup>, a także pakietu „Europa w ruchu”, w tym przepisów szczególnych dotyczących delegowania pracowników w międzynarodowym transporcie drogowym<sup>14</sup> i rewizji przepisów socjalnych i rynkowych w transporcie drogowym<sup>15</sup>. Te ostatnie inicjatywy są kontynuacją wcześniejszych wniosków ustawodawczych, np. dyrektywy w sprawie egzekwowania przepisów o delegowaniu pracowników<sup>16</sup> i o swobodnym przepływie pracowników<sup>17</sup>, rozporządzenia w sprawie EURES (europejskiej sieci służb zatrudnienia)<sup>18</sup>

<sup>12</sup> COM(2016) 128 final.

<sup>13</sup> COM(2016) 815 final.

<sup>14</sup> COM(2017) 0278 final.

<sup>15</sup> COM (2017) 277 final i COM(2017) 281.

<sup>16</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

<sup>17</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8).

i inicjatyw takich jak utworzenie europejskiej platformy na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej<sup>19</sup>.

W toku przygotowania tych wniosków i dyskusji w ramach procedury ustawodawczej oczywista okazała się potrzeba wzmocnienia ram prawnych dotyczących stosowania i egzekwowania obowiązujących już przepisów. Wniosek dotyczący Europejskiego Urzędu ds. Pracy ma służyć wypełnieniu tej luki.

Urząd, którego ustanowienie przewiduje przedmiotowy wniosek, skupi w swoich kompetencjach zadania obecnie częściowo rozproszone pomiędzy szereg komitetów i organów oraz zapewni wsparcie operacyjne w różnych obszarach mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, zwiększając dzięki temu spójność polityki UE w kwestiach mobilności transgranicznej (szczegóły poniżej w sekcji „Sprawność regulacyjna i uproszczenie”).

Urząd będzie miał charakter uzupełniający i zapewni spójność z działalnością czterech agencji zajmujących się polityką zatrudnienia i polityką społeczną: Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejskiej Fundacji Kształcenia (ETD) oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

Rozporządzenie, którego dotyczy wniosek, przyczyni się do wdrożenia zasad i praw określonych w Europejskim filarze praw socjalnych, w szczególności poprzez promowanie świadomości w zakresie możliwości szkoleń i uczenia się przez całe życie dla mobilnych obywateli, a także aktywne wsparcie zatrudnienia i, bardziej ogólnie, poprzez wydajne i skuteczne egzekwowanie prawa unijnego w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, a także układów zbiorowych wprowadzających w życie prawo Unii.

- **Spójność z innymi politykami Unii**

Przedmiotowa inicjatywa uzupełnia prowadzone obecnie prace na rzecz osiągnięcia celów określonych w wytycznych politycznych „Nowy początek dla Europy”<sup>20</sup> w związku z priorytetem 4 dotyczącym pogłębionego i bardziej sprawiedliwego rynku wewnętrznego opartego na wzmocnionej bazie przemysłowej, a w szczególności strategii rynku wewnętrznego<sup>21</sup>. W praktyce mobilność pracowników jest jednym z najlepszych sposobów zapewnienia bardziej efektywnej alokacji zasobów wewnątrz branż i pomiędzy nimi, zmniejszenia bezrobocia i rozwiązania problemu niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy. Inicjatywa ta uzupełnia również priorytet 1 wytycznych politycznych („Pobudzenie zatrudnienia, wzrostu i inwestycji”) przez tworzenie otoczenia regulacyjnego bardziej sprzyjającego przedsiębiorczości i tworzeniu miejsc pracy.

---

<sup>18</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 589/2016 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1).

<sup>19</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12).

<sup>20</sup> „Nowy początek dla Europy: Mój program na rzecz zatrudnienia, wzrostu, sprawiedliwości oraz zmian demokratycznych – wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej” dostępne pod adresem: [http://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines\\_pl](http://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines_pl)

<sup>21</sup> Główne priorytety jednolitego rynku przedstawiono pod adresem: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/internal-market\\_pl](https://ec.europa.eu/commission/priorities/internal-market_pl)

Utworzenie Urzędu jest również spójne z realizacją strategicznego celu jednolitego rynku cyfrowego – unowocześnienia administracji publicznej, osiągnięcia transgranicznej interoperacyjności i usprawnienia interakcji z osobami fizycznymi. W tym sensie stanowi ono uzupełnienie wniosku Komisji dotyczącego jednolitego portalu cyfrowego<sup>22</sup>, gdyż służy szerszemu udostępnianiu obywatelom wysokiej jakości treści i usług za pośrednictwem portalu, w oparciu o obecny portal „Twoja Europa”. Inicjatywa ta będzie również opierać się na doświadczeniu funkcjonowania nieformalnej sieci rozwiązywania problemów SOLVIT<sup>23</sup>. W szczególności będzie ona wzbogacać i w stosownych przypadkach uzupełniać informacje i usługi świadczone za pośrednictwem jednolitego portalu cyfrowego. Będzie również promować korzystanie z SOLVIT przez obywateli i pracodawców w celu rozstrzygania spornych kwestii oraz identyfikowania powtarzających się problemów w dziedzinach objętych jego zakresem na podstawie dowodów zgromadzonych z tego źródła.

Inicjatywa będzie także czerpać z dobrych praktyk w dziedzinie współpracy transgranicznej, zidentyfikowanych przez Punkt Koordynacyjny ds. Transgranicznych<sup>24</sup>, aby wykorzystać pełen potencjał gospodarczy przygranicznych regionów UE.

## **2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ**

### **• Podstawa prawna**

Podstawą wniosku są art. 46, art. 48, art. 53 ust. 1, art. 62 i art. 91 ust. 1 TFUE, dotyczące swobodnego przepływu pracowników, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, podejmowania i wykonywania działalności na własny rachunek, swobody świadczenia usług i wspólnych przepisów mających zastosowanie do transportu międzynarodowego.

### **• Pomocniczość**

Zasada pomocniczości ma zastosowanie, ponieważ wniosek nie wchodzi w zakres wyłącznych kompetencji UE. Cele wniosku nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie na szczeblu krajowym, regionalnym ani lokalnym, mogą natomiast zostać pełniej osiągnięte na szczeblu unijnym z następujących powodów.

- Zapewnianie obywatelom aktualnych informacji i usług wysokiej jakości na temat ich praw i obowiązków w sytuacjach transgranicznych musi być koordynowane na poziomie Unii w celu zapewnienia spójnego, jasnego i skutecznego podejścia.
- Stosowanie prawa unijnego w dziedzinach transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego opiera się na współpracy między państwami członkowskimi, co oznacza, że żadne państwo członkowskie nie może działać samodzielnie.
- W celu zwiększenia synergii i wspierania współpracy między państwami członkowskimi w zakresie stosowania prawa unijnego w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, w celu zapewnienia pewności prawa dla organów administracji i obywateli oraz w celu wypracowania wspólnego zrozumienia potrzeb w zakresie egzekwowania konieczne jest również

<sup>22</sup> Wniosek COM(2017) 256 dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie utworzenia jednolitego portalu cyfrowego zapewniającego dostęp do informacji, procedur, usług wsparcia i rozwiązywania problemów oraz w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 1024/2012.

<sup>23</sup> Zalecenie Komisji 2013/461/UE z dnia 17 września 2013 r. w sprawie zasad regulujących SOLVIT (Dz.U. L 249 z 19.9.2013, s. 10).

<sup>24</sup> Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Zwiększanie wzrostu gospodarczego i spójności w regionach przygranicznych UE”, COM(2017)534.

opracowanie skoordynowanego i wspólnego podejścia na szczeblu Unii, zamiast opierania się na złożonej sieci umów dwustronnych lub wielostronnych.

- **Proporcjonalność**

Przedmiotowa inicjatywa stanowi działanie proporcjonalne do potrzeb w zakresie wsparcia operacyjnego i nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu. Nie nakłada ona nowych obowiązków na państwa członkowskie, obywateli ani pracodawców, lecz skupia się na wspieraniu transgranicznej mobilności oraz tworzeniu nowych możliwości. Wniosek nie ma wpływu na krajowe procesy decyzyjne, prawodawstwo ani działania w zakresie egzekwowania prawa, które pozostają w gestii państw członkowskich. Co więcej, w dużym stopniu pozostawia on państwu członkowskiemu swobodę co do sposobu korzystania z możliwości zapewnianych w ramach inicjatywy.

W sprawozdaniu z oceny skutków załączonym do wniosku dotyczącego rozporządzenia<sup>25</sup> określono, w jaki sposób wniosek zapewnia optymalną równowagę w osiąganiu celów określonych w inicjatywie, zapewniając korzyści (pozytywne skutki) organom krajowym, obywatelom i pracodawcom bez znacznego wzrostu kosztów. Omówiono w nim również ogólne wsparcie ze strony zainteresowanych podmiotów, z którymi przeprowadzono konsultacje w okresie poprzedzającym przedstawienie niniejszego wniosku.

- **Wybór instrumentu**

Proponowanym instrumentem jest rozporządzenie w sprawie ustanowienia i funkcjonowania Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Rozporządzenie będzie opierać się na wspólnym podejściu do agencji zdecentralizowanych UE, zatwierdzonym w 2012 r. przez Parlament Europejski, Radę i Komisję<sup>26</sup>. Rozporządzenie zapewni pewność prawa niezbędną do utworzenia Urzędu, której nie można by osiągnąć za pomocą innych instrumentów prawnych.

### **3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW**

- **Oceny ex post/kontrole sprawności obowiązującego prawodawstwa**

Wniosek dotyczący Europejskiego Urzędu ds. Pracy został opracowany w synergii z bieżącymi wnioskami ustawodawczymi w powiązanych dziedzinach delegowania pracowników, koordynacji zabezpieczenia społecznego i utworzenia jednolitego portalu cyfrowego. W związku z tym wniosek opiera się na podstawach merytorycznych zgromadzonych w procesie przygotowania tych wniosków, w tym na ocenach skutków, a także na wynikach dyskusji prowadzonych w trakcie procedury ustawodawczej. W toku tych procesów stwierdzono w szczególności potrzebę wsparcia operacyjnego w postaci lepszej współpracy transgranicznej oraz zwiększenia przejrzystości i świadomości w celu poprawy stosowania i egzekwowania przepisów w dziedzinie mobilności pracowników.

W tekście wniosku uwzględniono również bieżącą ocenę wyżej wspomnianych czterech agencji UE działających w zakresie polityki zatrudnienia. Ocena ta obejmuje indywidualną ocenę każdej z czterech agencji, perspektywę porównawczą oraz ocenę prognostyczną ich przyszłego funkcjonowania. Wymienione cztery agencje mają zupełnie inne kompetencje niż Urząd, którego dotyczy niniejszy wniosek, ponieważ koncentrują się głównie na badaniach,

---

<sup>25</sup> SWD(2018)68.

<sup>26</sup> Wspólne oświadczenie Parlamentu Europejskiego, Rady UE i Komisji Europejskiej w sprawie agencji zdecentralizowanych: [https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/joint\\_statement\\_and\\_common\\_approach\\_2012\\_en.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/joint_statement_and_common_approach_2012_en.pdf).

nie zaś na kwestiach transgranicznych. Niemniej jednak we wniosku uwzględniono niektóre elementy wstępnej oceny, zwłaszcza w odniesieniu do organizacji zadań Urzędu i zarządzania jego pracą. W sprawozdaniu z oceny skutków dołączonym do niniejszego wniosku rozważono ewentualne sposoby współdziałania między proponowanym Urzędem a istniejącymi czterema agencjami. Ocena okresowa Urzędu umożliwi zbadanie dalszych możliwości usprawnienia działań i wypracowania synergii z agencjami działającymi w obszarze zatrudnienia i polityki społecznej.

W swoim sprawozdaniu specjalnym dotyczącym swobodnego przepływu pracowników Europejski Trybunał Obrachunkowy (ETO)<sup>27</sup> zawarł zalecenia zmierzające do poprawy wiedzy o narzędziach Komisji służących wspieraniu osób, które pracują za granicą, dalszego udoskonalania portalu EURES oraz lepszego wykorzystywania danych przy opracowywaniu inicjatyw i przydzielaniu środków finansowych w tej dziedzinie. Aspekty te zostały uwzględnione w przygotowaniu niniejszego wniosku.

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

W celu zapoznania się z opiniami zainteresowanych stron (w tym obywateli, organów krajowych, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego) w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy Komisja zorganizowała w dniach od 27 listopada 2017 r. do 7 stycznia 2018 r. otwarte internetowe konsultacje publiczne na temat najważniejszych parametrów. Uzyskano łącznie 8 809 odpowiedzi, w tym 8 420 identycznych – nadesłanych wskutek kampanii Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych – oraz 389 odpowiedzi niepowtarzalnych.

Ogólnie rzecz biorąc, respondenci uczestniczący w konsultacjach publicznych wyrażali zdecydowane poparcie dla utworzenia Urzędu (nawet przy wzięciu pod uwagę tylko odpowiedzi niepowtarzalnych). Wynik taki zasadniczo potwierdza ustalenia Komisji w zakresie najważniejszych wyzwań. Zdecydowana większość respondentów (ponad 70 %) była zdania, że dotychczasowa współpraca między organami krajowymi jest niewystarczająca dla zapewnienia skutecznego wdrożenia przepisów UE w dziedzinie mobilności transgranicznej. Podobnie duży odsetek respondentów uznał, że niedostateczny dostęp do informacji na temat przepisów dotyczących mobilności transgranicznej i niewystarczająca przejrzystość tych przepisów stanowią problem z punktu widzenia obywateli i przedsiębiorstw. Proponowany zakres kompetencji Urzędu – w szczególności wspieranie regularnej współpracy i wymiany informacji między organami krajowymi – również spotkał się z szerokim poparciem.

Ponadto Komisja przeprowadziła szereg ukierunkowanych konsultacji z organami UE w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego. W dniu 11 grudnia 2017 r. odbyło się specjalne spotkanie z partnerami społecznymi na szczeblu UE, a 15 grudnia 2017 r. – strategiczny dialog z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego na szczeblu UE. Oprócz wypowiedzi podczas tych spotkań organizacje i przedstawiciele uczestniczący w ukierunkowanych konsultacjach przedstawili pisemne stanowiska.

Wyniki ukierunkowanych konsultacji były niejednoznaczne. Respondenci zazwyczaj przychylnie odnosili się do idei utworzenia urzędu, który dbałby o poprawę współpracy między organami krajowymi, sprzyjając wymianie informacji i dobrych praktyk. Jednocześnie jednak podkreślali, że nowy urząd powinien w pełni przestrzegać kompetencji

---

<sup>27</sup> Sprawozdanie specjalne nr 6/2018 „Swobodny przepływ pracowników – zapewniono podstawową swobodę, lecz lepsze ukierunkowanie środków UE ułatwiłoby mobilność pracowników” jest dostępne na stronach ETO: <https://www.eca.europa.eu/pl/Pages/DocItem.aspx?did=44964>



krajowych określonych w traktatach, nie powinien nakładać na państwa członkowskie żadnych dodatkowych wymogów sprawozdawczych i nie powinien komplikować ani powielać istniejących struktur administracyjnych. Wielu interesariuszy biorących udział w konsultacjach było zdania, że mandat i cele przyszłego urzędu muszą być określone wraz z jego powiązaniem z istniejącymi strukturami i instrumentami.

Opinie zainteresowanych stron przedstawiono szczegółowo w załączniku 2 do sprawozdania z oceny skutków. Podczas przygotowywania niniejszego wniosku należycie uwzględniono wyniki tych konsultacji, w tym dyskusji na forum Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, Komitetu Technicznego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników i europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia, a także wyniki wymiany opinii z ministrami w trakcie nieformalnej debaty przy okazji posiedzenia Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) w październiku 2017 r.

- **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej**

Przygotowując niniejszą inicjatywę oraz opracowując sprawozdanie z oceny skutków, dołączone do wniosku dotyczącego rozporządzenia, Komisja skorzystała z szerokiego zakresu danych wtórnych opublikowanych przez instytucje UE (Parlament Europejski, Komisję i Trybunał Obrachunkowy), służby Komisji (portal „Twoja Europa – Porady”, SOLVIT) i inne organizacje międzynarodowe (OECD), a także odnośnych badań naukowych i badań prowadzonych przez ośrodki analityczne. Wykorzystała również, m.in. do oceny skutków budżetowych, własną wiedzę ekspercką w dziedzinie polityki i zdolności analityczne.

Komisja uwzględniła także dane pierwotne zgromadzone na potrzeby tej inicjatywy. W celu zgromadzenia dowodów Komisja korzystała z istniejących umów ramowych. Zwróciła się m.in. do sieci ekspertów prawnych w dziedzinie mobilności wewnątrzunijnej (FreSso) z doraźnym wnioskiem o opinię o zdolnościach inspektoratów pracy w zakresie rozwiązywania spraw transgranicznych. Zlecono również służbie doradczej opracowanie studiów przypadków na podstawie wywiadów jakościowych na temat zasobów przeznaczonych na współpracę transgraniczną w dziedzinie egzekwowania prawa.

- **Ocena skutków**

Zgodnie z własną polityką lepszego stanowienia prawa Komisja w ramach przygotowania tej inicjatywy przeprowadziła ocenę skutków w odniesieniu do poszczególnych wariantów strategicznych i wariantów realizacji. Pracom tym towarzyszyły systematyczne konsultacje wewnątrz Komisji za pośrednictwem międzyresortowej grupy sterującej.

Ocenę skutków przedstawiono i omówiono na posiedzeniu Rady ds. Kontroli Regulacyjnej<sup>28</sup>. W odpowiedzi na zalecenia przedstawione przez Radę ds. Kontroli Regulacyjnej w jej negatywnej opinii z dnia 9 lutego 2018 r. rozpatrzono ponownie zakres i uzasadnienie inicjatywy oraz opinie zainteresowanych stron; pogłębiono również analizę wariantów objętych oceną i możliwości dostosowania inicjatywy do istniejących struktur zarządzania w zakresie mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego w sposób sprzyjający synergii i uproszczeniu. Odnosząc się z kolei do zastrzeżeń podniesionych przez Radę ds. Kontroli Regulacyjnej w jej (pozytywnej) opinii z dnia 21 lutego 2018 r.,

---

<sup>28</sup> SEC(2018)144.

przedstawiono w sprawozdaniu z oceny skutków dalsze wyjaśnienia co do tego, w jaki sposób dotychczasowe komitety i struktury ulegną reorganizacji w związku z ustanowieniem Urzędu w celu zmniejszenia złożoności i uniknięcia powielania zadań. Poruszono również kwestię potencjalnego związku Urzędu z istniejącymi agencjami unijnymi w dziedzinie zatrudnienia oraz obszerniej wyjaśniono oszacowania budżetowe związane z preferowanym wariantem<sup>29</sup>.

W odniesieniu do proponowanego ustanowienia Urzędu rozważono trzy *warianty strategiczne*: (1) wariant wsparcia, (2) wariant operacyjny, (3) wariant nadzoru. W każdym z nich Urząd ma ten sam zakres zadań, ale różny zakres uprawnień. Proponowany zakres zadań Urzędu jest następujący: (i) świadczenie obywatelom i przedsiębiorstwom usług w zakresie mobilności pracowników; (ii) współpraca i wymiana informacji między organami krajowymi; (iii) wsparcie dla wspólnych inspekcji; (iv) analizy rynku pracy i ocena ryzyka; (v) wsparcie dla budowania potencjału; (vi) mediacja między organami krajowymi; (vii) usprawnianie współpracy między odpowiednimi zainteresowanymi stronami w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy. Rozważono również następujące *warianty realizacji*: (1) przejęcie przez Komisję niektórych zadań operacyjnych i powołanie europejskiej sieci koordynującej działania istniejących organów ds. mobilności pracowników; (2) ustanowienie nowego urzędu na bazie istniejących organów ds. mobilności pracowników; (3) ustanowienie nowego urzędu na bazie istniejącej agencji UE w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej.

W ramach oceny skutków warianty strategiczne i warianty realizacji oceniono pod kątem kryteriów skuteczności, efektywności i spójności. W wyniku tej analizy stwierdzono, że najskuteczniejszym i najbardziej efektywnym sposobem realizacji celów inicjatywy będzie połączenie wariantu operacyjnego (wariantu strategicznego 2) z jego realizacją przez nowy urząd ustanowiony na bazie istniejących organów ds. mobilności na szczeblu UE (wariant realizacji 2). Pozwoli to zapewnić pozytywne skutki dla organów krajowych, obywateli i pracodawców bez znacznego wzrostu kosztów, a jednocześnie przezwyciężyć braki w zakresie wsparcia operacyjnego w ramach istniejących unijnych ram współpracy – właśnie te dwie kwestie były podnoszone przez zainteresowane strony jako najistotniejsze.

- **Sprawność regulacyjna i uproszczenie**

Wniosek o ustanowienie Urzędu korzystnie wpłynie na strukturę instytucjonalną UE w dziedzinie mobilności transgranicznej, umożliwiając usprawnienie i uproszczenie istniejących form współpracy, a ostatecznie ułatwiając pracę państw członkowskich i Komisji.

Obecnie istnieje kilka struktur unijnych („organy UE”), w ramach których przedstawiciele administracji krajowych prowadzą współpracę i wymianę najlepszych praktyk. Należą do nich: Europejski Urząd Koordynacji w ramach EURES, Komitet Techniczny i Komitet Doradczy ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników, europejska platforma współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, Komisja Administracyjna ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego i wszystkie jej podkomisje (w tym Komisja Techniczna i Komisja Obrachunkowa, powołane odnośnymi przepisami, oraz Komisja Pojednawcza ustanowiona przez samą Komisję Administracyjną) oraz Komitet Doradczy ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego.

---

<sup>29</sup> Szczegóły dotyczące konsultacji z Radą ds. Kontroli Regulacyjnej przedstawiono w załączniku 1 do sprawozdania z oceny skutków SWD(2018)68.

Ustanowienie Urzędu doprowadzi do połączenia zadań technicznych i operacyjnych wyżej wymienionych organów UE w stałą strukturę w celu bardziej efektywnego uzyskiwania lepszych wyników w oparciu o wzmocnione forum współpracy i wspólne działania dochodzeniowe. W tym kontekście Urząd:

- przejmie zarządzanie Europejskim Urzędem Koordynacji w ramach EURES, obecnie zapewniane przez Komisję;
- zastąpi Komitet Techniczny ds. Swobodnego Przepływu Pracowników;
- zastąpi Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników;
- zastąpi Komisję Techniczną, Komisję Obrachunkową i Komisję Pojednawczą Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego;
- zastąpi europejską platformę współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

W obszarze koordynacji zabezpieczenia społecznego Urząd będzie ściśle współpracować z Komisją Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w odniesieniu do zadań regulacyjnych, które pozostaną w kompetencjach tejże Komisji. Ponadto Urząd będzie korzystać z wszelkiego wkładu wnoszonego przez partnerów społecznych i przedstawicieli rządów na szczeblu krajowym w ramach Komitetu Doradczego ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego i Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników.

Ten nowy system wpłynie na uproszczenie otoczenia instytucjonalnego i stymulowanie synergii między różnymi aspektami mobilności transgranicznej w zakresie kompetencji Urzędu. Będzie to jeszcze bardziej sprzyjać spójnemu i skutecznemu stosowaniu prawa Unii, poprawie wydajności i uzyskiwaniu lepszych wyników w porównaniu do obecnej struktury instytucjonalnej, w której organy UE często działają w izolacji od siebie nawzajem, skupiają się na konkretnym akcie prawnym lub własnym obszarze kompetencji, brakuje im wymiaru operacyjnego, spotykają się zwykle tylko kilka razy w roku, a zakresy ich działania częściowo się pokrywają.

Inicjatywa ta zmierza także do sprawniejszego przekazywania obywatelom informacji i świadczenia im usług w zakresie ich praw, obowiązków i możliwości związanych z transgraniczną mobilnością pracowników, a więc do uproszczenia dostępu obywateli i pracodawców do tego rodzaju informacji i usług.

Wniosek zmierza do dalszej cyfryzacji procedur i ma charakter uzupełniający w stosunku do istniejących i planowanych inicjatyw w tej dziedzinie, takich jak elektroniczna wymiana danych między organami krajowymi w dziedzinie koordynacji zabezpieczenia społecznego, wdrażana w ramach systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI), system wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), a także portal „Twoja Europa” i jednolity portal cyfrowy zaproponowany przez Komisję.

- **Prawa podstawowe**

Ponieważ Urząd powinien przyczyniać się do jasnego, sprawiedliwego i skutecznego egzekwowania unijnych przepisów dotyczących transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji zabezpieczenia społecznego, będzie on wspierać ochronę i realizację praw podstawowych gwarantowanych na mocy tych przepisów, takich jak swobodny przepływ osób i pracowników (artykuły 15 i 45 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zwanej

dalej „Kartą”), prawo dostępu do pośrednictwa pracy (art. 29 Karty) oraz swoboda świadczenia usług (art. 16 Karty). Będzie również sprzyjać korzystaniu z praw w kontekście transgranicznym w zakresie należytych i sprawiedliwych warunków pracy, zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej (art. 31, 34 i 35 Karty) oraz niedyskryminacji (art. 21 Karty).

W zakresie ochrony danych osobowych (art. 8 Karty) – do przetwarzania danych osobowych w ramach rozporządzenia, którego dotyczy wniosek, stosuje się przepisy rozporządzenia (UE) nr 679/2016 (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych)<sup>30</sup> oraz rozporządzenia (WE) nr 45/2001<sup>31</sup>. Zgodnie z tymi przepisami dane osobowe będą przetwarzane tylko w niezbędnym zakresie i w proporcjonalnym stopniu. Dane będą zbierane w konkretnych, wyraźnych i uzasadnionych celach i nie będą następnie przetwarzane w sposób niezgodny z tymi celami.

Podobnie jak inne inicjatywy zaproponowane przez Komisję w bieżącej kadencji, niniejszy wniosek pomaga Komisji i państwom członkowskim w realizacji zasad i praw określonych w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych, które służą wspieraniu sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy i systemów bezpieczeństwa socjalnego.

#### **4. WPLYW NA BUDŻET**

W ramach preferowanej kombinacji wariantów, określonej w ocenie skutków, łączne koszty funkcjonowania Urzędu dla budżetu UE szacuje się na 50,9 mln EUR rocznie przy pełnej operacyjności, której osiągnięcie przewiduje się do 2023 r. Koszty w ramach wieloletnich ram finansowych (na lata 2019–2020) zostaną pokryte częściowo w drodze przesunięcia z dotychczasowych działań, realizowanych obecnie w ramach programu UE na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI), oraz autonomicznych linii budżetowych w dziedzinach transportu i zatrudnienia (70 %), zaś częściowo dzięki uruchomieniu marginesu w dziale 1a (30 %). Nie przewiduje się zaprzestania dotychczasowych działań przeniesionych do kompetencji Urzędu; ich realizację Urząd przejmie od Komisji zaraz po rozpoczęciu funkcjonowania. Co się tyczy pracowników – Urząd będzie wymagać 69 stanowisk w planie zatrudnienia, 60 stanowisk oddelegowanych ekspertów narodowych i 15 stanowisk pracowników kontraktowych. Szczegółowe informacje na temat potrzeb kadrowych i finansowych zawarto w załączonej ocenie skutków finansowych regulacji. Obciążenie budżetów krajowych będzie minimalne i będzie wynikać z wpływu wniosku na budżet UE. Nie jest możliwe dokładne ilościowe określenie wpływu na organy administracji, ale ze studiów przypadków wynika, że wpływ ten będzie pozytywny, ponieważ dzięki lepszemu egzekwowaniu prawa krajowe organy będą w stanie ściągać dotąd nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne i korzystać ze wsparcia operacyjnego ze strony Urzędu.

Wniosek przewiduje ocenę zakresu kompetencji i zadań Urzędu co 5 lat, co umożliwi stopniowe rozszerzanie skali i zakresu działalności Urzędu.

---

<sup>30</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

<sup>31</sup> Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1).

## 5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

### • **Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania**

Uzyskiwanie informacji o postępach w realizacji celów rozporządzenia będzie możliwe dzięki specjalnym ramom monitorowania opisanym w sprawozdaniu z oceny skutków dołączonym do wniosku, w oparciu o szereg wskaźników. Wymogi i harmonogram przewidziane w ramach monitorowania będą przedmiotem dalszych dostosowań w trakcie procesu legislacyjnego i wdrożenia.

Komisja dokona oceny rozporządzenia po upływie pięciu lat od jego wejścia w życie zgodnie z wymogami rozporządzenia finansowego<sup>32</sup> oraz wytycznymi dotyczącymi lepszego stanowienia prawa<sup>33</sup>. Ocena będzie dotyczyć przede wszystkim kryteriów określonych w wytycznych dotyczących lepszego stanowienia prawa, tj. skuteczności, efektywności, spójności, adekwatności i wartości dodanej UE, w kontekście każdego przeglądu lub aktualizacji rozporządzenia.

### • **Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku**

W rozdziale I określono główne zasady regulujące ustanowienie i funkcjonowanie Urzędu.

W art. 1 określono przedmiot rozporządzenia i obszary polityki wchodzące w jego zakres.

W art. 2 określono główne cele Urzędu – w lit. a) wyjaśniono jego cele w odniesieniu do obywateli i pracodawców, w lit. b) jego rolę w odniesieniu do państw członkowskich, zaś w lit. c) jego zadania w zakresie mediacji i ułatwiania rozstrzygania transgranicznych sporów między organami krajowymi lub łagodzenia zakłóceń na rynku pracy.

W art. 3 określono status prawny Urzędu.

W art. 4 określona będzie siedziba Urzędu w następstwie uzgodnień dokonanych przez państwa członkowskie przed zakończeniem procedury ustawodawczej prowadzącej do przyjęcia wniosku.

W rozdziale II określono zadania Urzędu – wymieniono je w art. 5, a opisano szczegółowo w dalszych poszczególnych artykułach.

W art. 6 przedstawiono szczegółowe informacje na temat sposobu, w jaki Urząd będzie działał na rzecz poprawy jakości i dostępności informacji oferowanym obywatelom i pracodawcom na temat praw i obowiązków w dziedzinie mobilności pracowników.

W art. 7 określono, w jaki sposób Urząd będzie ułatwiać obywatelom i pracodawcom dostęp do inicjatyw i usług w zakresie mobilności pracowników, określając jego konkretne zadania w tym zakresie. Określono również rolę Urzędu w zarządzaniu Europejskim Urzędem Koordynacji w ramach EURES.

W art. 8, dotyczącym współpracy i wymiany informacji między państwami członkowskimi, przewidziano usprawnianie współpracy i przyspieszenie wymiany informacji między organami krajowymi w sprawach transgranicznych (ust. 1), opisano funkcję, jaką Urząd będzie pełnić we wspieraniu Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ustanowionej rozporządzeniem (WE) nr 883/2004 w kwestiach finansowych związanych z wdrożeniem tego rozporządzenia (ust. 2), oraz podkreślono rolę Urzędu we wspieraniu stosowania narzędzi elektronicznych i procedur cyfryzacji (ust. 3 i 4).

<sup>32</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012 (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

<sup>33</sup> Wytyczne dotyczące lepszego stanowienia prawa, SWD(2017) 350.

W art. 9 i 10 określono sposób, w jaki Urząd będzie koordynować uzgodnione i wspólne inspekcje transgraniczne: w art. 9 określono szczegóły ustanowienia uzgodnionych i wspólnych inspekcji; wyjaśniono, że działania takie będą podejmowane wyłącznie za zgodą zainteresowanych państw członkowskich – na wniosek organów krajowych lub z inicjatywy Urzędu (ust. 1), a także nałożono na państwa członkowskie, które podejmą decyzję o nieprzeprowadzaniu uzgodnionych lub wspólnych inspekcji, wymóg wyjaśnienia przyczyn swojej decyzji (ust. 2), co umożliwi państwom członkowskim prowadzenie wspólnych inspekcji również w wypadku, gdy nie wszystkie państwa członkowskie, których dotyczą uzgodnione lub wspólne inspekcje, zdecydują się wziąć w nich udział (ust. 3). W art. 10 określono praktyczne rozwiązania w zakresie przeprowadzania uzgodnionych lub wspólnych inspekcji koordynowanych przez Urząd.

W art. 11 określono zadania Urzędu w zakresie analiz i oceny ryzyka dotyczących transgranicznych aspektów mobilności pracowników, szczegółowo opisując działania i sytuacje, w których będą one przeprowadzane.

W art. 12 upoważniono Urząd do wspierania państw członkowskich we wzmacnianiu ich zdolności w celu sprzyjania jednolitemu, sprawiedliwemu i skutecznemu stosowaniu i egzekwowaniu odpowiednich przepisów prawa unijnego, a także określono konkretne działania Urzędu w ramach realizacji tego zadania.

W art. 13, dotyczącym mediacji, opisano zadania Urzędu w zakresie rozstrzygania sporów między państwami członkowskimi.

W art. 14 określono rolę Urzędu w zakresie usprawniania współpracy w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy.

W art. 15 przewidziano współpracę Urzędu z innymi zdecentralizowanymi agencjami UE.

W art. 16 zawarto przepisy zapewniające, aby wszelkie działania Urzędu dotyczące cyfryzacji procedur stosowanych podczas wymiany informacji między państwami członkowskimi były podejmowane zgodne z zasadami odpowiednich ram interoperacyjności i architektury referencyjnej.

W rozdziale III opisano organizację Urzędu, określając szczegółowo jej strukturę.

W art. 17 przewidziano strukturę administracyjną i kierowniczą Urzędu obejmującą Zarząd, Dyrektora Wykonawczego i Grupę Zainteresowanych Stron. Przewidziano w nim również możliwość tworzenia przez Urząd specjalnych grup i zespołów roboczych w celu wykonywania konkretnych zadań.

W art. 18–22 określono szczegółowo zasady działania Zarządu, w tym skład, zadania, przepisy dotyczące przewodniczącego i odbywania posiedzeń oraz zasady głosowania w Zarządzie.

W art. 23 określono obowiązki Dyrektora Wykonawczego.

W art. 24 przewidziano utworzenie przy Urzędzie Grupy Zainteresowanych Stron, mającej stanowić forum konsultacji z zainteresowanymi stronami w kwestiach związanych z zadaniami Urzędu.

W rozdziale IV zawarto przepisy dotyczące ustanowienia i struktury budżetu Urzędu.

W rozdziale V zawarto przepisy dotyczące personelu Urzędu, w tym ogólne zasady dotyczące personelu, Dyrektora Wykonawczego, krajowych urzędników łącznikowych, oddelegowanych ekspertów krajowych i innych pracowników.

W rozdziale VI zawarto przepisy ogólne i końcowe, w tym przywileje i immunitety mające zastosowanie do personelu Urzędu, ustalenia językowe, zasady w zakresie przejrzystości i wymiany informacji, przeciwdziałania nadużyciom finansowym, zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony informacji oraz odpowiedzialności. Rozdział ten przewiduje, że Komisja będzie okresowo oceniać wyniki działalności Urzędu, a także zawiera przepisy dotyczące dochodzeń administracyjnych ze strony Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich oraz współpracy z państwami trzecimi. Rozdział zawiera też uzgodnienia dotyczące siedziby i warunków działania Urzędu, a także rozpoczęcia jego działalności.

W art. 46 określono zmiany w rozporządzeniu (WE) nr 883/2004.

W art. 47 określono zmiany w rozporządzeniu (WE) nr 987/2009.

W art. 48 określono zmiany w rozporządzeniu (UE) nr 492/2011.

W art. 49 określono zmiany w rozporządzeniu (UE) 2016/589.

W art. 50 przewidziano uchylenie decyzji 2009/17/WE i decyzji (UE) 2016/344.

Art. 51 dotyczy wejścia rozporządzenia w życie.

## Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY****ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy**

(Tekst mający znaczenie dla EOG i Szwajcarii)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46, art. 48, art. 53 ust. 1, art. 62 oraz art. 91 ust. 1,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>34</sup>,uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>35</sup>,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników, swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług są podstawowymi zasadami rynku wewnętrznego Unii zapisanymi w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).
- (2) Zgodnie z art. 3 TUE Unia działa na rzecz społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną. Zgodnie z art. 9 TFUE przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane m.in. ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także ze wspieraniem wysokiego poziomu kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.
- (3) W dniu 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym w Göteborgu Parlament Europejski, Rada i Komisja proklamowały wspólnie Europejski filar praw socjalnych. W trakcie tego szczytu przypomniano również, że dalszy rozwój wymiaru socjalnego Unii wymaga, aby na pierwszym miejscu stawiano ludzi, oraz że konwergencję należy wspierać w drodze wysiłków podejmowanych na wszystkich szczeblach, co znalazło również potwierdzenie w konkluzjach Rady Europejskiej z 14 grudnia 2017 r.
- (4) Jak wskazano we wspólnej deklaracji w sprawie priorytetów ustawodawczych na lata 2018–2019, Parlament Europejski, Rada i Komisja zobowiązały się do podejmowania starań w celu wzmocnienia społecznego wymiaru Unii, poprzez działanie na rzecz poprawy koordynacji

---

<sup>34</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>35</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].



systemów zabezpieczenia społecznego<sup>36</sup>, ochronę pracowników przed zagrożeniami dla zdrowia w miejscu pracy<sup>37</sup>, zapewnienie sprawiedliwego traktowania wszystkich na unijnym rynku pracy dzięki nowelizacji przepisów dotyczących delegowania pracowników<sup>38</sup>, a także poprzez dalszą poprawę transgranicznego egzekwowania przepisów prawa Unii.

- (5) Należy ustanowić Europejski Urząd ds. Pracy („Urząd”), aby pomóc w zwiększeniu sprawiedliwości i zaufania na jednolitym rynku. Na potrzeby realizacji tego celu Urząd powinien wspierać działania państw członkowskich i Komisji na rzecz poprawy dostępu obywateli i pracodawców do informacji o ich prawach i obowiązkach w sytuacjach mobilności transgranicznej pracowników, a także do odpowiednich usług, wspierać przestrzeganie prawa i współpracę między państwami członkowskimi w celu zapewnienia skutecznego stosowania prawa Unii w tych obszarach, jak również podejmować się mediacji i ułatwiać znajdowanie rozwiązań w przypadku transgranicznych sporów lub zakłóceń na rynku pracy.
- (6) Urząd powinien prowadzić działania w obszarach transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczeń społecznych, w tym swobodnego przepływu pracowników, delegowania pracowników i wysoce mobilnych usług. Powinien on również wspierać współpracę państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Jeśli w trakcie wykonywania powierzonych mu zadań Urząd dowie się o podejrzeniu wystąpienia nieprawidłowości, m.in. w dziedzinach regulowanych przez prawo Unii wykraczających poza jego kompetencje, takich jak naruszenie warunków pracy lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy czy też zatrudnienie nielegalnie przebywających na terenie Unii obywateli państw trzecich, powinien móc złożyć odpowiednie doniesienie i współpracować w tych kwestiach z Komisją, właściwymi organami unijnymi oraz – w stosownych przypadkach – krajowymi.
- (7) Urząd powinien przyczyniać się do ułatwiania swobodnego przepływu pracowników podlegającego przepisom rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011<sup>39</sup>, dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE<sup>40</sup> oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589<sup>41</sup>. Powinien ułatwiać delegowanie pracowników w oparciu o dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE<sup>42</sup> oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE<sup>43</sup>, w tym poprzez wspieranie egzekwowania

<sup>36</sup> Wniosek w sprawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (COM (2016) 815 final).

<sup>37</sup> Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (COM(2017) 11 final).

<sup>38</sup> Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM (2016) 128 final).

<sup>39</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1).

<sup>40</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz.U. L 128 z 30.4.2014, s. 8).

<sup>41</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1).

<sup>42</sup> Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1).

<sup>43</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012

wymienionych przepisów wdrożonych za pośrednictwem mających powszechne zastosowanie układów zbiorowych zgodnie z praktykami państw członkowskich. Urząd powinien również pomagać w koordynowaniu systemów zabezpieczenia społecznego, którą to dziedzinę reguluje rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004<sup>44</sup>, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009<sup>45</sup>, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010<sup>46</sup>, jak również rozporządzenie Rady (WE) nr 1408/71<sup>47</sup> i rozporządzenie Rady (WE) nr 574/72<sup>48</sup>.

- (8) W niektórych przypadkach, aby zareagować na konkretne potrzeby w danym sektorze, np. transportu międzynarodowego, przyjęto unijne przepisy sektorowe. Urząd powinien zatem zajmować się również transgranicznymi aspektami stosowania takich unijnych przepisów sektorowych, a w szczególności przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 561/2006<sup>49</sup>, dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/22/WE<sup>50</sup>, rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009<sup>51</sup> i dyrektywy zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE (COM(2017)278)<sup>52</sup>.
- (9) Działania Urzędu powinny obejmować osoby, które podlegają przepisom prawa Unii wchodzącym w zakres niniejszego rozporządzenia, w tym pracowników, osoby samozatrudnione, osoby poszukujące pracy, jak również osoby bierne zawodowo; powinny obejmować zarówno obywateli Unii, jak i obywateli państw trzecich, którzy legalnie przebywają na terenie Unii, takich jak pracownicy delegowani, posiadacze niebieskiej karty UE, pracownicy przenoszeni wewnątrz przedsiębiorstw i rezydenci długoterminowi, jak również członków ich rodzin.
- (10) Ustanowienie Urzędu nie powinno skutkować stworzeniem nowych praw i obowiązków dla obywateli lub pracodawców, w tym podmiotów gospodarczych lub organizacji nienastawionych

---

w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11).

<sup>44</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166 z 30.4.2004, s. 1, zmienione w Dz.U. L 200 z 7.6.2004, s. 1.).

<sup>45</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1).

<sup>46</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz.U. L 344 z 29.12.2010, s. 1).

<sup>47</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 149 z 5.7.1971, s. 2).

<sup>48</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 74 z 27.3.1972, s. 1).

<sup>49</sup> Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 1).

<sup>50</sup> Dyrektywa 2006/22/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie minimalnych warunków wykonania rozporządzeń Rady (EWG) nr 3820/85 i (EWG) nr 3821/85 dotyczących przepisów socjalnych odnoszących się do działalności w transporcie drogowym oraz uchylająca dyrektywę Rady 88/599/EWG (Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 35).

<sup>51</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiające wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylające dyrektywę Rady 96/26/WE (Dz.U. L 300 z 14.11.2009, s. 51).

<sup>52</sup> COM(2017)278 – Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania prawa oraz ustanawiającej szczegółowe zasady w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego.

na zysk, ponieważ powinni oni zostać objęci działaniami Urzędu w zakresie, w jakim podlegają przepisom prawa Unii wchodzącym w zakres niniejszego rozporządzenia.

- (11) Aby zapewnić, by mogli oni korzystać ze sprawiedliwego i skutecznego rynku wewnętrznego, Urząd powinien wspierać możliwości obywateli i pracodawców i ułatwiać im mobilność lub świadczenie usług i zatrudnianie pracowników w dowolnym miejscu na terytorium Unii. Obejmuje to wspieranie mobilności transgranicznej obywateli poprzez ułatwianie dostępu do transgranicznych usług w zakresie mobilności, takich jak transgraniczne dopasowywanie ofert pracy, staży i przygotowania zawodowego, jak również poprzez wspieranie programów mobilności, takich jak „Twoja pierwsza praca z EURES-em” lub „ErasmusPRO”. Urząd powinien także przyczynić się do poprawy przejrzystości informacji, w tym na temat praw i obowiązków wynikających z unijnych przepisów, oraz do poprawy dostępu obywateli i pracodawców do usług; cel ten powinien realizować we współpracy z innymi unijnymi służbami informacyjnymi, takimi jak „Twoja Europa – Porady” oraz przy wykorzystaniu w pełni możliwości, jakie oferuje portal „Twoja Europa”, i zapewnieniu spójności z tym portalem, który ma stanowić szkielet przyszłego jednolitego portalu cyfrowego<sup>53</sup>.
- (12) Na potrzeby osiągnięcia wymienionych celów Urząd powinien współpracować z innymi odpowiednimi unijnymi inicjatywami i sieciami, w szczególności z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia<sup>54</sup>, Europejską Siecią Przedsiębiorczości<sup>55</sup>, Punktem Koordynacyjnym ds. Transgranicznych<sup>56</sup> oraz siecią SOLVIT<sup>57</sup>, jak również z odpowiednimi służbami krajowymi, takimi jak organy promujące równe traktowanie oraz wspierające pracowników unijnych i członków ich rodzin, wyznaczone przez państwa członkowskie na mocy dyrektywy 2014/54/UE, czy krajowe punkty kontaktowe wyznaczone na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE<sup>58</sup> do udzielania informacji na temat opieki zdrowotnej. Urząd powinien również szukać możliwości synergii z proponowaną europejską e-kartą usług<sup>59</sup>, przede wszystkim w odniesieniu do przypadków, w których państwa członkowskie decydują się zgłaszać delegowanie pracowników za pośrednictwem platformy elektronicznej. Urząd powinien zastąpić Komisję w zarządzaniu Europejskim Urzędem Koordynacji, stanowiącym część europejskiej sieci służb zatrudnienia („EURES”) i utworzonym na mocy rozporządzenia (UE) 2016/589; jego zadania powinny obejmować definiowanie potrzeb użytkowników oraz wymogów biznesowych w celu zapewnienia skuteczności portalu EURES oraz powiązanych usług informatycznych, z wyjątkiem świadczenia usług informatycznych oraz eksploatacji i rozwijania infrastruktury informatycznej, które nadal będzie zapewniać Komisja.
- (13) Aby prawo Unii było stosowane w sposób sprawiedliwy, prosty i skuteczny, Urząd powinien wspierać współpracę oraz terminową wymianę informacji między państwami członkowskimi. Wraz z pozostałym personelem krajowi urzędnicy łącznikowi pracujący w Urzędzie powinni wspierać państwa członkowskie w wywiązywaniu się z obowiązków w zakresie współpracy,

<sup>53</sup> Rozporządzenie [w sprawie jednolitego portalu cyfrowego – COM(2017)256].

<sup>54</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 32).

<sup>55</sup> Europejska Sieć Przedsiębiorczości, <https://een.ec.europa.eu/>.

<sup>56</sup> Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Zwiększanie wzrostu gospodarczego i spójności w regionach przygranicznych UE” (COM(2017) 534).

<sup>57</sup> Zalecenie Komisji z dnia 17 września 2013 r. w sprawie zasad regulujących SOLVIT (Dz.U. L 249 z 19.9.2011, s. 10).

<sup>58</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej (Dz.U. L 88 z 4.4.2011, s. 45).

<sup>59</sup> COM(2016) 824 final i COM(2016) 823 final.

przyspieszać wymianę informacji przy pomocy specjalnych procedur ograniczających opóźnienia, jak również zapewniać powiązania z pozostałymi urzędnikami łącznikowymi, organami oraz punktami kontaktowymi powołanymi na podstawie unijnych przepisów. Urząd powinien zachęcać do stosowania innowacyjnych rozwiązań w zakresie skutecznej i efektywnej współpracy transgranicznej, m.in. elektronicznych narzędzi wymiany danych takich jak system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI) oraz system wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), a także przyczyniać się do dalszej cyfryzacji procedur i poprawy narzędzi informatycznych wykorzystywanych do wymiany wiadomości pomiędzy organami krajowymi.

- (14) Aby zwiększyć zdolności państw członkowskich do zwalczania nadużyć o wymiarze transgranicznym w odniesieniu do unijnych przepisów wchodzących w zakres jego kompetencji, Urząd powinien wspierać organy krajowe w przeprowadzaniu uzgodnionych i wspólnych inspekcji, m.in. poprzez ułatwienie ich realizacji zgodnie z art. 10 dyrektywy 2014/67/UE. Takie inspekcje powinny być przeprowadzane na wniosek państw członkowskich lub za ich zgodą w odpowiedzi na sugestię Urzędu. Urząd powinien zapewniać państwom członkowskim uczestniczącym w takich uzgodnionych i wspólnych inspekcjach wsparcie strategiczne, logistyczne i techniczne, przy pełnym poszanowaniu wymogów dotyczących poufności. Inspekcje należy przeprowadzać w porozumieniu z zainteresowanymi państwami członkowskimi oraz w pełnej zgodności z prawem krajowym zainteresowanych państw, które powinny podjąć działania następcze w odniesieniu do wyników uzgodnionych i wspólnych inspekcji zgodnie z prawem krajowym.
- (15) Aby śledzić pojawiające się tendencje, wyzwania lub luki w dziedzinie mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczeń społecznych, Urząd powinien wypracować zdolności analityczne oraz w zakresie oceny ryzyka. Powinny one obejmować przeprowadzanie analiz i badań rynku pracy, jak również wzajemnych ocen. Urząd powinien monitorować potencjalne zaburzenia równowagi w zakresie umiejętności i transgranicznego przepływu siły roboczej, w tym ewentualny wpływ takich zaburzeń na spójność terytorialną. Urząd powinien również pomagać w ocenie ryzyka, o której mowa w art. 10 dyrektywy 2014/67/UE. Urząd powinien zapewnić synergii i komplementarność z innymi agencjami unijnymi, służbami lub sieciami. Działania w tym zakresie powinny obejmować konsultacje z SOLVIT-em i podobnymi służbami na temat powtarzających się problemów, z jakimi obywatele i przedsiębiorstwa mają do czynienia, kiedy egzekwują swoje prawa w dziedzinach wchodzących w zakres kompetencji Urzędu. Urząd powinien również ułatwiać i usprawniać działania związane z gromadzeniem danych przewidziane w odpowiednich przepisach prawa Unii wchodzących w zakres jego kompetencji. Nie pociąga to za sobą nowych obowiązków sprawozdawczych państw członkowskich.
- (16) Aby zwiększyć potencjał organów krajowych oraz spójność w stosowaniu przepisów prawa Unii wchodzących w zakres kompetencji Urzędu, powinien on udzielać organom krajowym wsparcia operacyjnego, m.in. poprzez opracowanie praktycznych wytycznych, ustanowienie programów szkoleń i wzajemnego uczenia się, promowanie projektów wzajemnej pomocy, ułatwianie wymian personelu takich jak te, o których mowa w art. 8 dyrektywy 2014/67/UE, jak również poprzez wspieranie kampanii uświadamiających organizowanych przez państwa członkowskie i mających na celu informowanie obywateli i pracodawców o ich prawach i obowiązkach. Urząd powinien promować wymianę, rozpowszechnianie i stosowanie dobrych praktyk.
- (17) Urząd powinien zapewnić platformę na potrzeby rozstrzygania sporów między państwami członkowskimi w odniesieniu do stosowania przepisów prawa Unii wchodzących w zakres jego

kompetencji. Platforma ta powinna opierać się na dialogu i mechanizmach pojednawczych stosowanych w dziedzinie koordynacji zabezpieczenia społecznego, które są wysoko oceniane przez państwa członkowskie<sup>60</sup> i których znaczenie potwierdził Trybunał Sprawiedliwości<sup>61</sup>. Państwa członkowskie powinny być w stanie przekazywać Urzędowi sprawy do mediacji zgodnie ze standardowymi procedurami wprowadzonymi w tym celu. Urząd powinien zajmować się wyłącznie sporami pomiędzy państwami członkowskimi, natomiast obywatele i pracodawcy doświadczający trudności w egzekwowaniu swoich praw wynikających z unijnych przepisów powinni mieć nadal do dyspozycji dedykowane służby, takie jak sieć SOLVIT, do której Urząd powinien przekazywać takie sprawy. Z kolei sieć SOLVIT powinna móc przekazywać Urzędowi do rozpatrzenia te sprawy, których nie można rozwiązać z powodu różnic między administracjami krajowymi.

- (18) Aby ułatwiać zarządzanie dostosowaniami na rynku pracy, Urząd powinien usprawniać współpracę między odpowiednimi zainteresowanymi stronami w zakresie usuwania zakłóceń na rynku pracy występujących w więcej niż jednym państwie członkowskim, takich jak restrukturyzacja czy duże projekty mające wpływ na zatrudnienie w regionach przygranicznych.
- (19) Europejskie ramy interoperacyjności (EIF)<sup>62</sup> zawierają zasady i zalecenia dotyczące sposobów poprawy zarządzania działaniami w obszarze interoperacyjności i świadczenia usług publicznych, ustanawiania stosunków między organizacjami oraz stosunków transgranicznych, usprawniania procesów wspierających cyfrowe usługi typu koniec-koniec oraz zapewniania, aby obowiązujące i nowe przepisy wspierały zasady interoperacyjności. Europejska referencyjna architektura interoperacyjności (EIRA) jest strukturą generyczną, złożoną z zasad i wytycznych mających zastosowanie do wdrażania rozwiązań interoperacyjnych<sup>63</sup>. W kwestiach dotyczących interoperacyjności Urząd powinien kierować się EIF i EIRA oraz opierać się na tych zasadach.
- (20) Urząd powinien działać i być zarządzany zgodnie z zasadami wspólnego oświadczenia Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji Europejskiej z dnia 19 lipca 2012 r. w sprawie agencji zdecentralizowanych.
- (21) W celu zapewnienia skutecznego funkcjonowania Urzędu w jego zarządzie powinny być reprezentowane państwa członkowskie i Komisja. Skład zarządu, w tym wybór jego przewodniczącego i wiceprzewodniczącego, powinien być zgodny z zasadą równowagi płci oraz uwzględniać doświadczenie i kwalifikacje. Aby Urząd mógł skutecznie i efektywnie funkcjonować, jego zarząd powinien w szczególności przyjmować roczny program prac, realizować zadania związane z budżetem Urzędu, przyjmować przepisy finansowe mające zastosowanie do Urzędu, powoływać dyrektora wykonawczego oraz ustanawiać procedury podejmowania przez dyrektora wykonawczego decyzji związanych z zadaniami operacyjnymi Urzędu. Przedstawiciele krajów innych niż państwa członkowskie Unii, stosujących przepisy

---

<sup>60</sup> Częściowe podejście ogólne z dnia 26 października 2017 r. dotyczące wniosku w sprawie rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 – dokument Rady 13645/1/17.

<sup>61</sup> Sprawa C-236/88, EU:C:1990:303, pkt 17; sprawa C-202/97, EU:C:2000:75, pkt 57-58; sprawa C-178/97, EU:C:2000:169, pkt 44-45; sprawa C-2/05, EU:C:2006:69, pkt 28-29; sprawa C-12/14, EU:C:2016:135, pkt 39-41; sprawa C-359/16, EU:C:2018:63, pkt 44-45.

<sup>62</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Europejskie ramy interoperacyjności – strategia wdrażania – COM(2017) 134 final.

<sup>63</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2240 z dnia 25 listopada 2015 r. ustanawiająca program na rzecz rozwiązań interoperacyjnych i wspólnych ram dla europejskich administracji publicznych, przedsiębiorstw i obywateli (program ISA<sup>2</sup>) jako środek modernizacji sektora publicznego (Dz.U. L 318 z 4.12.2015, s. 1).

Unii objęte zakresem kompetencji Urzędu, mogą uczestniczyć w posiedzeniach zarządu jako obserwatorzy.

- (22) Bez uszczerbku dla uprawnień Komisji zarząd i dyrektor wykonawczy powinni być niezależni w wykonywaniu swoich obowiązków i działać w interesie publicznym.
- (23) W dziedzinach wchodzących w zakres jego kompetencji Urząd powinien polegać bezpośrednio na wiedzy specjalistycznej odpowiednich zainteresowanych stron, co ma umożliwić specjalna grupa zainteresowanych stron. Członkowie grupy powinni reprezentować partnerów społecznych na szczeblu Unii. Realizując swoje działania, grupa zainteresowanych stron będzie należyście uwzględniać opinie i korzystać z wiedzy fachowej Komitetu Doradczego ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ustanowionego na mocy rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników ustanowionego na mocy rozporządzenia (UE) nr 492/2011.
- (24) Aby zagwarantować Urzędowi pełną autonomię i niezależność, należy mu przyznać odrębny budżet, którego dochody pochodziłyby z budżetu ogólnego Unii Europejskiej, ewentualnych dobrowolnych wkładów finansowych państw członkowskich oraz wkładów państw trzecich uczestniczących w pracach Urzędu. W wyjątkowych i należyście uzasadnionych przypadkach Urząd powinien być również w stanie zawierać umowy o delegowaniu zadań lub otrzymywać dotacje ad hoc, jak również pobierać opłaty za publikacje i wszelkie świadczone przez siebie usługi.
- (25) Przetwarzanie danych osobowych w ramach niniejszego rozporządzenia powinno odbywać się zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679<sup>64</sup> lub rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 45/2001<sup>65</sup>, w zależności od tego, które z nich ma zastosowanie. Wymaga to m.in. wprowadzenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych umożliwiających spełnienie obowiązków nałożonych na mocy wymienionych rozporządzeń, w szczególności obowiązków w zakresie zgodności z prawem i bezpieczeństwa przetwarzania danych, przekazywania informacji oraz praw osób, których dane dotyczą.
- (26) Aby zapewnić przejrzyste funkcjonowanie Urzędu, powinno mieć do niego zastosowanie rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>66</sup>. Działania Urzędu powinny podlegać kontroli Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich zgodnie z art. 228 TFUE.
- (27) Do Urzędu należy stosować rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 883/2013<sup>67</sup>; powinien on przystąpić do Porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 25 maja 1999 r. między Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Wspólnot

---

<sup>64</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

<sup>65</sup> Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, s. 1), obecnie w trakcie przeglądu w związku z COM(2017) 8 final.

<sup>66</sup> Rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji (Dz.U. L 145 z 31.5.2001, s. 43).

<sup>67</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 883/2013 z dnia 11 września 2013 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF) oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady i rozporządzenie Rady (Euratom) nr 1074/1999 (Dz.U. L 248 z 18.9.2013, s. 1).

Europejskich dotyczącego dochodzeń wewnętrznych prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF).

- (28) Państwo członkowskie, w którym Urząd będzie miał swoją siedzibę, powinno zapewnić mu najlepsze możliwe warunki w celu zagwarantowania właściwego funkcjonowania Urzędu.
- (29) Aby zapewnić otwarte i przejrzyste warunki zatrudnienia oraz równe traktowanie pracowników, do pracowników i dyrektora wykonawczego Urzędu powinny mieć zastosowanie regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej („regulamin pracowniczy urzędników”) i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej („warunki zatrudnienia”), ustanowione w rozporządzeniu (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 (zwane łącznie „regulaminem pracowniczym”), w tym również przepisy dotyczące tajemnicy służbowej lub inne równoważne wymogi poufności.
- (30) W ramach kompetencji poszczególnych podmiotów Urząd powinien współpracować z innymi agencjami unijnymi, w szczególności agencjami w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej, opierając się na ich wiedzy specjalistycznej oraz maksymalizując synergie, a mianowicie: z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz z Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), jak również – w zakresie walki z przestępczością zorganizowaną i handlem ludźmi – z Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) i Agencją Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust).
- (31) Aby nadać wymiar operacyjny działaniom podejmowanym przez istniejące organy zajmujące się kwestiami transgranicznej mobilności pracowników, Urząd powinien przejąć zadania realizowane przez Komitet Techniczny ds. Swobodnego Przepływu Pracowników powołany na mocy rozporządzenia (UE) 492/2011, Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników ustanowiony decyzją Komisji 2009/17/WE<sup>68</sup> oraz europejską platformę na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej ustanowioną decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344<sup>69</sup>. Wraz z ustanowieniem Urzędu wspomniane organy powinny przestać istnieć.
- (32) Działania Urzędu powinny stanowić uzupełnienie działań Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ustanowionej rozporządzeniem (WE) nr 883/2004 („Komisja Administracyjna”) w zakresie, w jakim wykonuje on zadania regulacyjne związane ze stosowaniem rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz (WE) nr 987/2009. Urząd powinien jednak przejąć zadania operacyjne wykonywane obecnie w ramach Komisji Administracyjnej, takie jak zapewnianie mediacji pomiędzy państwami członkowskimi oraz zapewnienie forum na potrzeby rozwiązywania kwestii finansowych związanych ze stosowaniem rozporządzeń (WE) nr 883/2004 i (WE) nr 987/2009, przejmując tym samym funkcje Komisji Obrachunkowej ustanowionej tymi rozporządzeniami; powinien również przejąć kwestie związane z elektroniczną wymianą danych i narzędziami informatycznymi w celu ułatwienia stosowania wymienionych rozporządzeń, przejmując tym samym funkcje Komisji Technicznej ds. Przetwarzania Danych ustanowionej tymi rozporządzeniami.

<sup>68</sup> Decyzja Komisji 2009/17/WE z dnia 19 grudnia 2008 r. ustanawiająca Komitet Ekspertów ds. Delegowania Pracowników (Dz.U. L 8 z 13.1.2009, s. 26).

<sup>69</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/344 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie utworzenia europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej (Dz.U. L 65 z 11.3.2016, s. 12).

- (33) Komitet Doradczy ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ustanowiony na mocy rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz Komitet Doradczy ds. Swobodnego Przepływu Pracowników ustanowiony na mocy rozporządzenia (UE) nr 492/2011 zapewniają forum na potrzeby konsultacji z partnerami społecznymi i przedstawicielami rządów na szczeblu krajowym. Urząd powinien wносить wkład w prace tych komitetów i może uczestniczyć w ich posiedzeniach.
- (34) Aby ta nowa struktura instytucjonalna znalazła odzwierciedlenie w przepisach, należy zmienić rozporządzenia (WE) nr 883/2004, (WE) nr 987/2009, (UE) nr 492/2011 i (UE) 2016/589 oraz uchylić decyzję 2009/17/WE i decyzję (UE) 2016/344.
- (35) TFUE wyraźnie wymaga poszanowania różnorodności krajowych systemów stosunków pracy oraz niezależności partnerów społecznych. Udział w działaniach Urzędu nie narusza kompetencji, zobowiązań i obowiązków państw członkowskich wynikających m.in. z odpowiednich mających zastosowanie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), takich jak Konwencja nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu, ani też uprawnień państw członkowskich do regulowania, mediacji lub monitorowania krajowych stosunków pracy, w szczególności w odniesieniu do wykonywania prawa do rokowań zbiorowych oraz podejmowania działań zbiorowych.
- (36) Ponieważ cele niniejszego rozporządzenia, a mianowicie wspieranie swobodnego przepływu pracowników i usług oraz przyczynianie się do zwiększania sprawiedliwości na rynku wewnętrznym, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie działające w sposób nieskoordynowany, natomiast ze względu na transgraniczny charakter tych działań i potrzebę wzmożonej współpracy między państwami członkowskimi, możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (37) Niniejsze rozporządzenie nie narusza praw podstawowych i jest zgodne z zasadami uznanymi w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, o której mowa w art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

## **Rozdział I**

### **Zasady**

#### *Artykuł 1*

##### *Przedmiot i zakres*

1. Niniejszym rozporządzeniem ustanawia się Europejski Urząd ds. Pracy („Urząd”).
2. Urząd zapewnia pomoc państwom członkowskim i Komisji w kwestiach dotyczących transgranicznej mobilności pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego na terenie Unii.



## *Artykuł 2*

### *Cele*

Urząd ma przyczyniać się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników na rynku wewnętrznym. W tym celu Urząd:

- a) ułatwia obywatelom i pracodawcom uzyskiwanie informacji o ich prawach i obowiązkach oraz dostęp do odpowiednich usług;
- b) wspiera współpracę między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych inspekcji;
- c) prowadzi mediacje i pomaga w rozstrzyganiu sporów transgranicznych między organami krajowymi lub łagodzeniu zakłóceń na rynku pracy.

## *Artykuł 3*

### *Status prawny*

1. Urząd jest organem Unii i ma osobowość prawną.
2. W każdym państwie członkowskim Urząd ma najszerszy zakres zdolności prawnej, jaki można nadać osobie prawnej na mocy prawa danego państwa. Urząd może w szczególności nabywać i zbywać majątek ruchomy i nieruchomości oraz być stroną w postępowaniach sądowych.

## *Artykuł 4*

### *Siedziba*

Siedzibą Urzędu jest [x].

## **Rozdział II**

### **Zadania Urzędu**

## *Artykuł 5*

### *Zadania Urzędu*

Aby osiągnąć powierzone mu cele, Urząd realizuje następujące zadania:

- a) ułatwia obywatelom i pracodawcom dostęp do informacji o ich prawach i obowiązkach w sytuacjach mobilności transgranicznej pracowników oraz do odpowiednich usług związanych z transgraniczną mobilnością pracowników, zgodnie z art. 6 i 7;
- b) ułatwia współpracę i wymianę informacji między organami krajowymi w celu skutecznego egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii, zgodnie z art. 8;
- c) koordynuje i wspiera uzgodnione i wspólne inspekcje, zgodnie z art. 9 i 10;

- d) przeprowadza analizy i dokonuje oceny ryzyka z zakresu zagadnień dotyczących transgranicznej mobilności pracowników, zgodnie z art. 11;
- e) pomaga państwom członkowskim w budowaniu potencjału w zakresie skutecznego egzekwowania odpowiednich przepisów prawa Unii, zgodnie z art. 12;
- f) prowadzi mediacje w przypadku sporów między organami państw członkowskich dotyczących stosowania odpowiednich przepisów prawa Unii, zgodnie z art. 13;
- g) usprawniania współpracę między odpowiednimi zainteresowanymi stronami w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy, zgodnie z art. 14.

## *Artykuł 6*

### *Informacje dotyczące transgranicznej mobilności pracowników*

Urząd poprawia dostępność i jakość informacji oferowanych obywatelom i pracownikom, jak również możliwości uzyskania przez nich takich informacji, w celu usprawnienia mobilności pracowników na terenie Unii, zgodnie z rozporządzeniem (UE) 589/2016 w sprawie EURES oraz rozporządzeniem [w sprawie jednolitego portalu cyfrowego – COM(2017)256]. W tym celu Urząd:

- a) zapewnia odpowiednie informacje o prawach i obowiązkach obywateli w sytuacjach mobilności transgranicznej pracowników;
- b) promuje możliwości wspierania mobilności pracowników, w tym poprzez doradztwo w zakresie dostępu do uczenia się i szkoleń językowych;
- c) zapewnia pracodawcom odpowiednie informacje na temat przepisów prawa pracy, a także warunków życia i pracy mających zastosowanie do pracowników w sytuacjach transgranicznej mobilności, w tym pracowników delegowanych;
- d) wspiera państwa członkowskie w wypełnianiu obowiązków w zakresie dostępu do informacji dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich rozpowszechniania, zgodnie z art. 6 dyrektywy 2014/54/UE, oraz informacji dotyczących delegowania pracowników, zgodnie z art. 5 dyrektywy 2014/67/UE;
- e) wspiera starania państw członkowskich na rzecz zwiększenia dokładności, kompletności i przystępności odpowiednich krajowych portali informacyjnych, zgodnie z kryteriami jakości określonymi w rozporządzeniu [w sprawie jednolitego portalu cyfrowego – COM(2017)256];
- f) wspiera państwa członkowskie w usprawnianiu działań informacyjnych oraz świadczenia obywatelom i pracodawcom usług dotyczących mobilności transgranicznej na zasadzie dobrowolności, przy pełnym poszanowaniu kompetencji państw członkowskich.

## *Artykuł 7*

### *Dostęp do usług transgranicznej mobilności pracowników*

1. Urząd świadczy na rzecz obywateli i pracowników usługi mające ułatwiać mobilność pracowników na terenie całej Unii. W tym celu Urząd:

- a) promuje rozwój inicjatyw służących wspieraniu mobilności transgranicznej obywateli, w tym ukierunkowane programy mobilności;
  - b) umożliwia – na potrzeby obywateli oraz pracodawców –transgraniczne dopasowywanie ofert zatrudnienia, staży i przygotowania zawodowego do życiorysów i podań o pracę, w szczególności za pomocą sieci EURES;
  - c) współpracuje z innymi unijnymi inicjatywami i sieciami, takimi jak europejska sieć publicznych służb zatrudnienia, Europejska Sieć Przedsiębiorczości oraz Punkt Koordynacyjny ds. Transgranicznych, w szczególności w celu zidentyfikowania i usunięcia przeszkód dla mobilności pracowników;
  - d) ułatwia współpracę między właściwymi służbami na szczeblu krajowym wyznaczonymi zgodnie z dyrektywą 2014/54/UE do udzielania obywatelom i przedsiębiorcom informacji, porad i wsparcia w zakresie mobilności transgranicznej, a także krajowymi punktami kontaktowymi wyznaczonymi zgodnie z dyrektywą 2011/24/UE do udzielania informacji na temat opieki zdrowotnej.
2. Urząd zarządza Europejskim Urzędem Koordynacji przy sieci EURES i dopilnowuje, by wypełniał on swoje obowiązki zgodnie z art. 8 rozporządzenia (UE) 2016/589, z wyłączeniem kwestii technicznej eksploatacji i rozbudowy portalu EURES i powiązanych usług informatycznych, którymi nadal będzie zarządzać Komisja. Urząd, za którego odpowiedzialność w zakresie określonym art. 23 ust. 4 lit. k) ponosi Dyrektor Wykonawczy, zapewnia, aby wspomniana działalność była w pełni zgodna z wymogami obowiązujących przepisów o ochronie danych, w tym z wymogiem dotyczącym wyznaczenia inspektora ochrony danych, zgodnie z art. 37.

## *Artykuł 8*

### *Współpraca i wymiana informacji między państwami członkowskimi*

1. Urząd ułatwia współpracę między państwami członkowskimi i wspiera je w skutecznym wywiązywaniu się z obowiązków w zakresie współpracy, m.in. w zakresie wymiany informacji, określonych w przepisach prawa Unii wchodzących w zakres jego kompetencji.
- W tym celu Urząd, na wniosek organów krajowych i w celu przyspieszenia takich wymian między nimi, w szczególności:
- a) wspiera organy krajowe w identyfikacji odpowiednich punktów kontaktowych organów krajowych w innych państwach członkowskich;
  - b) ułatwia działania następcze podejmowane w odpowiedzi na nadesłane wnioski i w następstwie wymiany informacji między organami krajowymi, zapewniając wsparcie logistyczne i techniczne, w tym w postaci usług w zakresie tłumaczeń pisemnych i ustnych, oraz za pomocą wymiany wiadomości na temat stanu sprawy;
  - c) promuje najlepsze praktyki oraz dzieli się nimi;
  - d) usprawnia transgraniczne procedury egzekwowania kar i grzywien;
  - e) przedstawia Komisji raz na kwartał sprawozdania dotyczące nierozstrzygniętych kwestii między państwami członkowskimi i w razie potrzeby, przekazuje je do mediacji zgodnie z art. 13.

2. Urząd wspiera prace Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego w zakresie kwestii finansowych związanych z koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego, zgodnie z art. 74 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 65, 67 i 69 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.
3. Urząd wspiera stosowanie elektronicznych narzędzi i procedur wymiany wiadomości między organami krajowymi, w tym stosowanie systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) oraz systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI).
4. Urząd zachęca do stosowania innowacyjnych podejść do skutecznej i efektywnej współpracy transgranicznej oraz bada możliwości korzystania z mechanizmów wymiany elektronicznej między państwami członkowskimi w celu ułatwienia wykrywania nadużyć, składa również sprawozdania Komisji z myślą o dalszym rozwijaniu takich podejść.

### *Artykuł 9*

#### *Koordinacja uzgodnionych i wspólnych inspekcji*

1. Na wniosek jednego lub kilku państw członkowskich Urząd koordynuje uzgodnione lub wspólne inspekcje w dziedzinach wchodzących w zakres jego kompetencji. Wniosek może złożyć jedno lub kilka państw członkowskich. Urząd może również zasugerować organom zainteresowanych państw członkowskich przeprowadzenie uzgodnionej lub wspólnej inspekcji.
2. W przypadku gdy organ państwa członkowskiego zdecyduje się nie uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, o której mowa w ust. 1, lub też nie przeprowadzać takiej inspekcji, informuje Urząd na piśmie o powodach swojej decyzji z odpowiednim wyprzedzeniem. W takich przypadkach Urząd przekazuje informację na ten temat innym zainteresowanym organom krajowym.
3. Zorganizowanie uzgodnionej lub wspólnej inspekcji jest uzależnione od uprzedniej zgody wszystkich uczestniczących państw członkowskich wyrażonej za pośrednictwem ich krajowych urzędników łącznikowych. W przypadku gdy jedno lub więcej państw członkowskich odmawia wzięcia udziału w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji, inne organy krajowe mogą, w stosownych przypadkach, przeprowadzić planowaną uzgodnioną lub wspólną inspekcję jedynie w uczestniczących państwach członkowskich. Państwa członkowskie, które odmówiły uczestnictwa w inspekcji, zachowują poufność informacji na temat planowanej inspekcji.

### *Artykuł 10*

#### *Ustalenia dotyczące uzgodnionych i wspólnych inspekcji*

1. Umowa o przeprowadzeniu wspólnej inspekcji („umowa w sprawie wspólnej inspekcji”) zawarta między uczestniczącymi państwami członkowskimi i Urzędem określa warunki przeprowadzania takich czynności. Umowa w sprawie wspólnej inspekcji może zawierać postanowienia, które umożliwiają przeprowadzenie wcześniej uzgodnionych i zaplanowanych wspólnych inspekcji z krótkim wyprzedzeniem. Urząd opracowuje wzór takiej umowy.

2. Uzgodnione i wspólne inspekcje oraz działania następcze przeprowadza się zgodnie z prawem krajowym zainteresowanych państw członkowskich.
3. Urząd zapewnia państwom członkowskim prowadzącym uzgodnione lub wspólne inspekcje wsparcie logistyczne i techniczne, które może obejmować usługi tłumaczenia pisemnego i ustnego.
4. Personel Urzędu może uczestniczyć w uzgodnionej lub wspólnej inspekcji za uprzednią zgodą państwa członkowskiego, na terytorium którego jego członkowie będą udzielali wsparcia na potrzeby inspekcji.
5. Organy krajowe prowadzące uzgodnioną lub wspólną inspekcję składają Urzędowi sprawozdanie dotyczące jej wyników w odnośnych państwach członkowskich oraz ogólnego przebiegu uzgodnionej lub wspólnej inspekcji.
6. Informacje na temat uzgodnionych i wspólnych inspekcji zamieszcza się w sprawozdaniach kwartalnych przedkładanych Zarządowi. W rocznym sprawozdaniu z działalności Urzędu uwzględnia się roczne sprawozdanie z inspekcji, w odniesieniu do których Urząd zapewnił wsparcie.
7. Gdy w toku uzgodnionych lub wspólnych inspekcji lub w toku innych prowadzonych czynności Urząd poweźmie wiadomość o podejrzewanych nieprawidłowościach w stosowaniu prawa Unii, w tym wykraczających poza zakres jego kompetencji, zgłasza te podejrzewane nieprawidłowości Komisji i, w stosownych przypadkach, organom zainteresowanego państwa członkowskiego.

#### *Artykuł 11*

##### *Analizy transgranicznej mobilności pracowników i ocena ryzyka*

1. Urząd dokonuje oceny ryzyka i przeprowadza analizy z zakresu zagadnień dotyczących transgranicznych przepływów pracowników, takich jak zakłócenia równowagi na rynku pracy, zagrożenia sektorowe i powtarzające się problemy dotyczące pracowników i pracodawców w odniesieniu do mobilności transgranicznej. W tym celu Urząd zapewnia komplementarność z działaniami innych unijnych agencji lub służb, w tym w dziedzinie prognozowania w odniesieniu do umiejętności oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także korzysta z ich wiedzy eksperckiej. Na wniosek Komisji Urząd może przeprowadzić ukierunkowane pogłębione analizy i badania w celu zbadania konkretnych kwestii związanych z mobilnością pracowników.
2. Urząd organizuje wzajemne oceny prowadzone wśród krajowych organów i służb w celu:
  - a) analizy wszelkich zagadnień, trudności i kwestii szczegółowych, jakie mogą wystąpić w związku z wdrażaniem i praktycznym stosowaniem prawa Unii wchodzącego w zakres kompetencji Urzędu, a także z egzekwowaniem jego przepisów w praktyce;
  - b) zwiększenia spójności świadczenia usług na rzecz obywateli i przedsiębiorstw;
  - c) podnoszenia poziomu wiedzy i wzajemnego zrozumienia w zakresie poszczególnych systemów i praktyk, a także dokonania oceny skuteczności różnych środków z zakresu polityki, w tym środków zapobiegawczych i odstraszających.

3. Urząd regularnie przekazuje swoje ustalenia Komisji oraz bezpośrednio zainteresowanym państwom członkowskim, wskazując ewentualne środki mające na celu eliminację zidentyfikowanych niedociągnięć.
4. Do zadań Urzędu należy gromadzenie danych statystycznych zebranych i dostarczonych przez państwa członkowskie w obszarach prawa Unii, które wchodzą w zakres jego kompetencji. Urząd dąży przez to do usprawnienia bieżących działań w zakresie gromadzenia danych w tych obszarach. W stosownych przypadkach stosuje się art. 16. Urząd jest w stałym kontakcie z Komisją (Eurostatem) i w stosownych przypadkach dzieli się wynikami swojej działalności w zakresie gromadzenia danych.

## *Artykuł 12*

### *Wsparcie na rzecz budowania zdolności*

Urząd wspiera państwa członkowskie w budowaniu zdolności, które ma na celu promowanie spójnego stosowania prawa Unii we wszystkich obszarach objętych zakresem niniejszego rozporządzenia. Urząd podejmuje w szczególności następujące działania:

- a) opracowanie wspólnych wytycznych dla państw członkowskich, w tym wytycznych dotyczących inspekcji w przypadkach, w których występuje wymiar transgraniczny, a także wspólnych definicji i wspólnych pojęć, w oparciu o odpowiednie działania na szczeblu Unii;
- b) promowanie i wspieranie wzajemnej pomocy, w formie działań partnerskich lub grupowych, a także programów delegowania i wymian pracowników między organami krajowymi;
- c) promowanie wymiany i rozpowszechniania doświadczeń i przykładów dobrych praktyk, w tym przykładów współpracy między właściwymi organami krajowymi;
- d) opracowanie sektorowych i międzysektorowych programów szkoleń i materiałów szkoleniowych;
- e) promowanie kampanii podnoszących świadomość, w tym kampanii informacyjnych skierowanych do obywateli i pracodawców, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw („MŚP”), na temat ich praw i obowiązków oraz dostępnych możliwości.

## *Artykuł 13*

### *Mediacja między państwami członkowskimi*

1. W przypadku sporów między państwami członkowskimi dotyczących stosowania lub interpretacji prawa Unii w obszarach objętych zakresem niniejszego rozporządzenia, Urząd może pełnić rolę mediatora.
2. Na wniosek jednego z państw członkowskich, których dotyczy spór, Urząd wszczyna postępowanie mediacyjne przed Komisją Pojednawczą utworzoną w tym celu zgodnie z art. 17 ust. 2. Urząd może również wszcząć postępowanie mediacyjne przed Komisją Pojednawczą z własnej inicjatywy, w tym w przypadku przekazania sprawy przez SOLVIT, o ile wszystkie państwa członkowskie, których dotyczy spór, wyraziły na to zgodę.

3. Przekazując sprawę do rozstrzygnięcia przez Urząd w postępowaniu mediacyjnym, państwa członkowskie zapewniają anonimizację wszystkich danych osobowych związanych z daną sprawą; Urząd natomiast nie przetwarza danych osobowych osób, których sprawa dotyczy, na żadnym etapie postępowania mediacyjnego.
4. Mediacja przeprowadzona przez Urząd nie jest dopuszczalna w przypadku gdy w sprawie toczy się postępowanie sądowe na szczeblu krajowym lub unijnym.
5. W terminie trzech miesięcy od zakończenia mediacji przez Urząd zainteresowane państwa członkowskie informują go o zastosowanych przez siebie środkach mających na celu przeprowadzenie działań następczych lub o powodach ewentualnego niepodjęcia takich działań.
6. Urząd przedstawia Komisji kwartalne sprawozdanie dotyczące wyników prowadzonych postępowań mediacyjnych.

#### *Artykuł 14*

##### *Współpraca w przypadku transgranicznych zakłóceń na rynku pracy*

Na wniosek organów krajowych Urząd może ułatwiać współpracę między zainteresowanymi stronami w celu wyeliminowania zakłóceń na rynku pracy, które mają wpływ na więcej niż jedno państwo członkowskie, takich jak przypadki restrukturyzacji na dużą skalę lub duże projekty mające wpływ na zatrudnienie w regionach przygranicznych.

#### *Artykuł 15*

##### *Współpraca z innymi agencjami*

W stosownych przypadkach Urząd zawiera porozumienia o współpracy z innymi zdecentralizowanymi agencjami unijnymi.

#### *Artykuł 16*

##### *Interoperacyjność i wymiana informacji*

Urząd koordynuje, rozwija i stosuje ramy interoperacyjności w celu zapewnienia wymiany informacji między państwami członkowskimi, a także między państwami członkowskimi a Urzędem. Ramy interoperacyjności opierają się na europejskich ramach interoperacyjności<sup>70</sup> oraz europejskiej referencyjnej architekturze interoperacyjności, o której mowa w decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2240<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Europejskie ramy interoperacyjności – strategia wdrażania – COM(2017) 134 final.

<sup>71</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2240 z dnia 25 listopada 2015 r. ustanawiająca program na rzecz rozwiązań interoperacyjnych i wspólnych ram dla europejskich administracji publicznych, przedsiębiorstw i obywateli (program ISA<sup>2</sup>) jako środek modernizacji sektora publicznego (Dz.U. L 318 z 4.12.2015, s. 1).

## Rozdział III

### Struktura organizacyjna Urzędu

#### *Artykuł 17*

#### *Struktura administracyjna i kierownicza*

1. Strukturę administracyjną i kierowniczą Urzędu tworzą:
  - a) Zarząd, który pełni funkcje określone w art. 19;
  - b) Dyrektor Wykonawczy, który wykonuje obowiązki określone w art. 23;
  - c) Grupa Zainteresowanych Stron, która pełni funkcje określone w art. 24.
2. Urząd może powoływać grupy robocze lub zespoły ekspertów z udziałem przedstawicieli państw członkowskich lub Komisji, lub ekspertów zewnętrznych wyłonionych w wyniku procedury selekcji, do wykonywania jego szczególnych zadań lub zadań w konkretnych obszarach polityki, w tym Komisję Pojedynczą w celu wypełniania powierzonych mu zadań zgodnie z art. 13 niniejszego rozporządzenia, oraz specjalną grupę na potrzeby zajmowania się kwestiami finansowymi związanymi ze stosowaniem rozporządzeń (WE) nr 883/2004 i (WE) nr 987/2009, o których mowa w art. 8 ust. 2 niniejszego rozporządzenia.

Urząd określa regulamin wewnętrzny takich grup roboczych i zespołów po konsultacji z Komisją. Sprawy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wymagają konsultacji z Komisją Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego.

### **SEKCJA 1**

#### **ZARZĄD**

#### *Artykuł 18*

#### *Skład Zarządu*

1. W skład Zarządu wchodzi jeden wyższej rangi przedstawiciel każdego państwa członkowskiego oraz dwóch przedstawicieli Komisji; każdy przedstawiciel posiada prawo głosu.
2. Każdy członek Zarządu ma zastępcę. Zastępca reprezentuje członka zarządu pod jego nieobecność.
3. Członków Zarządu reprezentujących poszczególne państwa członkowskie i ich zastępców mianują odpowiednie państwa członkowskie ze względu na ich wiedzę w obszarach, o których mowa w art. 1 ust. 2, biorąc pod uwagę odpowiednie umiejętności kierownicze, administracyjne i budżetowe.

Komisja mianuje członków, którzy mają ją reprezentować.



Państwa członkowskie i Komisja dokładają starań, aby ograniczyć rotację swoich przedstawicieli w Zarządzie w celu zapewnienia ciągłości jego prac. Wszystkie strony dążą do osiągnięcia równowagi pod względem liczby mężczyzn i kobiet w składzie Zarządu.

4. Kadencja członków oraz ich zastępców trwa cztery lata. Kadencję tę można przedłużyć.
5. Przedstawiciele państw trzecich, które stosują prawo Unii w obszarach objętych zakresem niniejszego rozporządzenia, mogą uczestniczyć w posiedzeniach Zarządu jako obserwatorzy.

## *Artykuł 19*

### *Funkcje Zarządu*

1. Zarząd w szczególności:
  - a) nadzoruje działalność Urzędu;
  - b) przyjmuje, większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, roczny budżet Urzędu oraz pełni inne funkcje w odniesieniu do budżetu Urzędu na podstawie rozdziału IV;
  - c) dokonuje oceny i przyjmuje skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności Urzędu, zawierające również przegląd wykonania jego zadań, i przekazuje go Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu. Skonsolidowane roczne sprawozdanie z działalności jest podawane do wiadomości publicznej;
  - d) przyjmuje przepisy finansowe dotyczące Urzędu, zgodnie z art. 30;
  - e) przyjmuje strategię zwalczania nadużyć finansowych, proporcjonalną do ryzyka nadużyć finansowych, uwzględniając koszty i korzyści środków, które mają zostać wdrożone;
  - f) przyjmuje przepisy, których celem jest zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi, w odniesieniu do swoich członków, a także członków Grupy Zainteresowanych Stron i grup roboczych oraz zespołów Urzędu, ustanowionych zgodnie z art. 17 ust. 2., jak również publikuje corocznie na swojej stronie internetowej deklaracje o braku konfliktu interesów swoich członków;
  - g) na podstawie analizy potrzeb przyjmuje i regularnie aktualizuje plany komunikacji i rozpowszechniania informacji określone w art. 37 ust. 3;
  - h) przyjmuje swój regulamin wewnętrzny;
  - i) przyjmuje regulaminy grup roboczych i zespołów Urzędu, ustanowionych zgodnie z art. 17 ust. 2;
  - j) zgodnie z ust. 2 wykonuje – w odniesieniu do pracowników Urzędu – uprawnienia powierzone organowi powołującemu na mocy regulaminu pracowniczego oraz uprawnienia powierzone organowi uprawnionemu do zawierania umów o pracę na mocy warunków zatrudnienia innych pracowników<sup>72</sup> („uprawnienia organu powołującego”);

---

<sup>72</sup> Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot oraz ustanawiające specjalne środki stosowane tymczasowo wobec urzędników Komisji (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1).

- k) przyjmuje przepisy wykonawcze w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego;
  - l) ustanawia, w stosownych przypadkach, jednostkę audytu wewnętrznego;
  - m) mianuje Dyrektora Wykonawczego oraz w razie konieczności podejmuje decyzje o przedłużeniu jego mandatu lub usunięciu go ze stanowiska zgodnie z art. 32;
  - n) powołuje księgowego podlegającego przepisom regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, który jest całkowicie niezależny w wykonywaniu swoich obowiązków;
  - o) określa procedurę wyboru członków i zastępców członków Grupy Zainteresowanych Stron powołanej zgodnie z art. 24 i mianuje członków tej grupy i ich zastępców;
  - p) zapewnia odpowiednie działania następcze w odniesieniu do ustaleń i zaleceń wynikających ze sprawozdań z audytu wewnętrznego lub zewnętrznego oraz ocen, jak również uzyskanych w rezultacie dochodzeń przeprowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF);
  - q) podejmuje wszystkie decyzje dotyczące ustanowienia komitetów wewnętrznych Urzędu lub innych organów oraz, w razie potrzeby – ich modyfikacji, biorąc pod uwagę potrzeby w zakresie działań Urzędu oraz mając na uwadze należyte zarządzanie finansami;
  - r) zatwierdza projekt jednolitego dokumentu programowego Urzędu, o którym mowa w art. 25, przed przedłożeniem go do zaopiniowania przez Komisję;
  - s) przyjmuje, po zasięgnięciu opinii Komisji, jednolity dokument programowy Urzędu większością dwóch trzecich głosów członków uprawnionych do głosowania, zgodnie z art. 25.
2. Zgodnie z art. 110 regulaminu pracowniczego Zarząd przyjmuje decyzję na podstawie art. 2 ust. 1 regulaminu pracowniczego i art. 6 warunków zatrudnienia innych pracowników przekazującą odpowiednie uprawnienia organu powołującego Dyrektorowi Wykonawczemu i określającą warunki, zgodnie z którymi możliwe jest zawieszenie przekazania tych uprawnień. Dyrektor Wykonawczy jest uprawniony do dalszego przekazania tych uprawnień.
3. Jeżeli wymagają tego wyjątkowe okoliczności, Zarząd może w drodze decyzji zawiesić tymczasowo przekazanie uprawnień organu powołującego Dyrektorowi Wykonawczemu i uprawnienia dalej przez niego przekazane oraz wykonywać je samodzielnie lub przekazać je jednemu ze swoich członków lub też pracownikowi innemu niż Dyrektor Wykonawczy.

## *Artykuł 20*

### *Przewodniczący Zarządu*

1. Zarząd wybiera przewodniczącego i zastępcę przewodniczącego spośród członków z prawem głosu, dążąc do osiągnięcia równowagi płci. Przewodniczący i zastępca przewodniczącego są wybierani większością dwóch trzecich głosów członków Zarządu z prawem głosu.

W przypadku gdy w pierwszym głosowaniu nie zostanie osiągnięta większość dwóch trzecich głosów, organizuje się drugie głosowanie, w którym przewodniczący i zastępca

przewodniczącego wybierani są zwykłą większością głosów członków Zarządu z prawem głosu.

Zastępca przewodniczącego zastępuje z urzędu przewodniczącego w przypadku, gdy nie jest on w stanie wykonywać swoich obowiązków.

2. Kadencja przewodniczącego i zastępcy przewodniczącego trwa cztery lata. Może ona zostać jednokrotnie odnowiona. W przypadku jednak gdy w dowolnym momencie swojej kadencji tracą oni status członka Zarządu, kadencja ich kończy się automatycznie w tym samym dniu.

## *Artykuł 21*

### *Posiedzenia Zarządu*

1. Posiedzenia Zarządu zwołuje przewodniczący.
2. Dyrektor Wykonawczy Urzędu bierze udział w obradach bez prawa głosu.
3. Zarząd zbiera się co najmniej dwa razy do roku na posiedzeniach zwyczajnych. Dodatkowo zarząd zbiera się na wniosek przewodniczącego, na wniosek Komisji lub na wniosek co najmniej jednej trzeciej swoich członków.
4. Przynajmniej raz w roku Zarząd zwołuje posiedzenia z udziałem członków Grupy Zainteresowanych Stron.
5. Zarząd może zapraszać do udziału w swoich posiedzeniach w charakterze obserwatora każdą osobę, której opinia może mieć znaczenie.
6. Członkowie Zarządu i ich zastępcy mogą korzystać podczas posiedzeń z pomocy doradców lub ekspertów, z zastrzeżeniem przepisów regulaminu wewnętrznego.
7. Urząd zapewnia Zarządowi obsługę sekretariatu.

## *Artykuł 22*

### *Zasady głosowania Zarządu*

1. Z zastrzeżeniem przepisów art. 19 ust. 1 lit. b) oraz art. 32 ust. 8, Zarząd podejmuje decyzje większością członków z prawem głosu.
2. Każdy członek z prawem głosu ma jeden głos. W przypadku nieobecności członka z prawem głosu jego zastępca jest uprawniony do wykonywania jego prawa głosu.
3. Przewodniczący bierze udział w głosowaniu.
4. Dyrektor Wykonawczy nie może brać udziału w głosowaniu.
5. Bardziej szczegółowe zasady głosowania, zwłaszcza okoliczności, w których jeden członek Zarządu może występować w imieniu innego członka oraz okoliczności, w jakich stosuje się procedurę głosowania na piśmie, określa regulamin wewnętrzny Zarządu.

## SEKCJA 2

### DYREKTOR WYKONAWCZY

#### *Artykuł 23*

#### *Obowiązki Dyrektora Wykonawczego*

1. Dyrektor Wykonawczy zarządza Urzędem. Dyrektor Wykonawczy odpowiada przed Zarządem.
2. Dyrektor Wykonawczy na wezwanie Parlamentu Europejskiego informuje go o wykonywaniu swoich obowiązków. Rada może wezwać Dyrektora Wykonawczego do poinformowania jej o wykonywaniu powierzonych mu obowiązków.
3. Dyrektor Wykonawczy jest przedstawicielem prawnym Urzędu.
4. Dyrektor Wykonawczy odpowiada za wykonywanie zadań powierzonych Urzędowi na mocy niniejszego rozporządzenia. Dyrektor Wykonawczy odpowiada w szczególności za:
  - a) codzienną administrację Urzędu;
  - b) wdrażanie decyzji przyjętych przez Zarząd;
  - c) opracowanie jednolitego dokumentu programowego oraz przedkładanie go Zarządowi do zatwierdzenia;
  - d) wdrożenie jednolitego dokumentu programowego i składanie sprawozdań z jego wykonania Zarządowi;
  - e) przygotowanie skonsolidowanego sprawozdania rocznego z działalności Urzędu i przedstawienie go Zarządowi do oceny i przyjęcia;
  - f) opracowywanie planu działania w następstwie wniosków z wewnętrznych lub zewnętrznych sprawozdań z kontroli i ocen oraz z dochodzeń przeprowadzanych przez OLAF, a także przedstawianie sprawozdań z postępu prac – dwa razy w roku dla Komisji i regularnie dla Zarządu;
  - g) ochronę interesów finansowych Unii poprzez stosowanie środków zapobiegających nadużyciom finansowym, korupcji i wszelkiej innej nielegalnej działalności, z zastrzeżeniem kompetencji OLAF-u w zakresie prowadzenia dochodzeń, poprzez skuteczne kontrole oraz – w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości – odzyskiwanie nienależycie wydatkowanych kwot, a także w razie potrzeby stosowanie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar administracyjnych, w tym kar pieniężnych;
  - h) przygotowanie strategii Urzędu w zakresie zwalczania nadużyć finansowych i przedstawienie jej Zarządowi do zatwierdzenia;
  - i) przygotowanie przepisów finansowych dotyczących Urzędu i przedstawianie ich Zarządowi;
  - j) przygotowanie projektu preliminarza dochodów i wydatków Urzędu oraz wykonanie jego budżetu;

- k) wdrażanie środków ustanowionych przez Zarząd w celu wykonania obowiązków w zakresie ochrony danych nałożonych na mocy rozporządzenia (WE) nr 45/2001.
5. Dyrektor Wykonawczy decyduje o tym, czy konieczne jest umieszczenie jednego lub większej liczby pracowników w jednym lub wielu państwach członkowskich. Przed podjęciem decyzji o utworzeniu biura lokalnego Dyrektor Wykonawczy uzyskuje wcześniejszą zgodę Komisji, Zarządu i państwa członkowskiego lub państw członkowskich, którego lub których to dotyczy. W decyzji określa się zakres działań prowadzonych w biurze lokalnym w sposób pozwalający uniknąć niepotrzebnych kosztów i powielania administracyjnych funkcji Urzędu. Może być wymagane zawarcie porozumienia w sprawie siedziby z zainteresowanym państwem członkowskim lub zainteresowanymi państwami członkowskimi.

### **SEKCJA 3**

#### **GRUPA ZAINTERESOWANYCH STRON**

##### *Artykuł 24*

##### *Utworzenie i skład Grupy Zainteresowanych Stron*

1. W celu ułatwienia prowadzenia konsultacji z zainteresowanymi stronami oraz skorzystania z ich wiedzy fachowej w dziedzinach objętych niniejszym rozporządzeniem, przy Urzędzie tworzy się Grupę Zainteresowanych Stron pełniącą funkcje doradcze.
2. Grupa Zainteresowanych Stron może w szczególności przedstawiać Urzędowi opinie i doradzać w kwestiach związanych ze stosowaniem i egzekwowaniem prawa Unii w dziedzinach objętych niniejszym rozporządzeniem.
3. Grupie Zainteresowanych Stron przewodniczy Dyrektor Wykonawczy. Grupa spotyka się co najmniej dwa razy do roku z inicjatywy Dyrektora Wykonawczego lub na wniosek Komisji.
4. Grupa Zainteresowanych Stron składa się z sześciu przedstawicieli partnerów społecznych na poziomie Unii, reprezentujących w równym stopniu związki zawodowe i organizacje pracodawców, oraz z dwóch przedstawicieli Komisji.
5. Członkowie Grupy Zainteresowanych Stron są wyznaczani przez odpowiednie organizacje i mianowani przez Zarząd. Zarząd powołuje również zastępców członków grupy na takich samych zasadach jak jej członków; zastępcy automatycznie przejmują obowiązki nieobecnych bądź niedysponowanych członków. Należy zapewnić w najszerszym możliwym zakresie odpowiednią równowagę płci, a także odpowiednią reprezentację MŚP.
6. Urząd zapewnia Grupie Zainteresowanych Stron obsługę sekretariatu. Grupa Zainteresowanych Stron przyjmuje swój regulamin wewnętrzny większością dwóch trzecich głosów swoich członków uprawnionych do głosowania. Regulamin podlega zatwierdzeniu przez Zarząd.
7. Urząd podaje do wiadomości publicznej opinie i porady Grupy Zainteresowanych Stron oraz wyniki prowadzonych konsultacji, z wyjątkiem przypadków, w których wymagane jest zachowanie poufności.

## Rozdział IV

### Ustanowienie i struktura budżetu Urzędu

#### SEKCJA 1

#### JEDNOLITY DOKUMENT PROGRAMOWY URZĘDU

##### *Artykuł 25*

##### *Programowanie roczne i wieloletnie*

1. Każdego roku Dyrektor Wykonawczy sporządza projekt jednolitego dokumentu programowego zawierający w szczególności założenia programowania wieloletniego i rocznego zgodnie z rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) nr 1271/2013<sup>73</sup> i z uwzględnieniem wytycznych określonych przez Komisję.
2. Do dnia 30 listopada każdego roku Zarząd przyjmuje projekt jednolitego dokumentu programowego, o którym mowa w ust. 1. Dokument ten, wraz z wszelkimi późniejszymi i uaktualnionymi wersjami, Zarząd przekazuje Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji do dnia 31 stycznia kolejnego roku.

Dokument programowy staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii i w razie potrzeby podlega odpowiednim dostosowaniom.

3. Roczny program prac określa szczegółowe cele i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności działania. Zawiera on również opis działań, które wymagają finansowania, oraz wskazuje zasoby finansowe i ludzkie przydzielone do każdego działania. Roczny program prac musi być spójny z wieloletnim programem prac, o którym mowa w ust. 4. Jednocześnie określa on zadania, które zostały dodane, zmienione lub skreślone w stosunku do poprzedniego roku budżetowego. Zarząd dokonuje zmiany przyjętego rocznego programu prac w przypadku przekazania Urzędowi nowego zadania.

Wszelkie istotne zmiany w rocznym programie prac przyjmuje się w drodze tej samej procedury co pierwotny roczny program prac. Zarząd może przekazać Dyrektorowi Wykonawczemu uprawnienia do dokonywania w rocznym programie prac zmian innych niż istotne.

4. W wieloletnim programie prac określa się ogólne programowanie strategiczne, w tym cele, oczekiwane rezultaty i wskaźniki skuteczności działania. Należy w nim również wskazać, w odniesieniu do każdego działania, orientacyjne zasoby finansowe i ludzkie uznane za niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Założenia strategiczne są uaktualniane w miarę potrzeb, w szczególności celem uwzględnienia wyników oceny, o której mowa w art. 41.

---

<sup>73</sup> Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) nr 1271/2013 z dnia 30 września 2013 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów, o których mowa w art. 208 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 966/2012, (Dz.U. L 328 z 7.12.2013, s. 42).

## *Artykuł 26*

### *Ustanowienie budżetu*

1. Co roku Dyrektor Wykonawczy sporządza wstępny projekt preliminarza dochodów i wydatków Urzędu na następny rok budżetowy, w tym plan zatrudnienia, i przesyła go Zarządowi.
2. Na podstawie wstępnego projektu preliminarza, o którym mowa w ust. 1, Zarząd przyjmuje projekt preliminarza dochodów i wydatków Urzędu na następny rok budżetowy.
3. Projekt preliminarza dochodów i wydatków Urzędu przesyłany jest Komisji do dnia 31 stycznia każdego roku.
4. Komisja przesyła projekt preliminarza władzy budżetowej wraz z projektem budżetu ogólnego Unii Europejskiej.
5. Na podstawie projektu preliminarza Komisja wprowadza do projektu budżetu ogólnego Unii oszacowania, które uważa za niezbędne dla planu zatrudnienia, oraz kwotę wkładu, który ma być ujęty w budżecie ogólnym przedkładanym przez Komisję władzy budżetowej zgodnie z art. 313 i 314 TFUE.
6. Władza budżetowa zatwierdza środki przewidziane na wkład dla Urzędu.
7. Władza budżetowa przyjmuje plan zatrudnienia dla Urzędu.
8. Zarząd przyjmuje budżet Urzędu. Budżet staje się ostateczny po ostatecznym przyjęciu budżetu ogólnego Unii. W razie potrzeby budżet jest odpowiednio dostosowywany.
9. W przypadku projektów budowlanych, które mogą mieć znaczący wpływ na budżet Urzędu, zastosowanie mają przepisy rozporządzenia delegowanego (UE) nr 1271/2013.

## **SEKCJA 2**

### **PRZEDSTAWIANIE, WYKONYWANIE I KONTROLA BUDŻETU URZĘDU**

## *Artykuł 27*

### *Struktura budżetu*

1. Preliminarz wszystkich dochodów i wydatków Urzędu jest przygotowywany w każdym roku budżetowym odpowiadającym rokowi kalendarzowemu i jest wykazywany w budżecie Urzędu.
2. Dochody i wydatki wykazane w budżecie Urzędu muszą się równoważyć.
3. Bez uszczerbku dla innych zasobów dochody Urzędu obejmują:
  - a) wkład Unii;
  - b) wszelkie dobrowolne wkłady finansowe państw członkowskich;
  - c) wszelkie wkłady państw trzecich uczestniczących w pracach Urzędu, zgodnie z art. 43;

- d) ewentualne finansowanie unijne w formie umów o delegowaniu zadań lub dotacji doraźnych zgodnie z przepisami finansowymi Urzędu, o których mowa w art. 30, oraz postanowieniami stosownych instrumentów wspierających politykę Unii;
  - e) należności za publikacje i wszelkie usługi świadczone przez Urząd.
4. Wydatki Urzędu obejmują wynagrodzenia pracowników, koszty administracyjne, koszty infrastruktury oraz koszty operacyjne.

#### *Artykuł 28*

##### *Wykonanie budżetu*

1. Dyrektor Wykonawczy wykonuje budżet Urzędu.
2. Co roku Dyrektor Wykonawczy przesyła władzy budżetowej wszystkie informacje istotne z punktu widzenia wyników procedur oceny.

#### *Artykuł 29*

##### *Przedstawienie sprawozdania finansowego i absolutorium*

1. Do dnia 1 marca następnego roku budżetowego księgowy Urzędu przesyła wstępne sprawozdania finansowe księgowemu Komisji oraz Trybunałowi Obrachunkowemu.
2. Do dnia 1 marca następnego roku budżetowego księgowy Urzędu przekazuje również niezbędne informacje księgowe do celów konsolidacji księgowemu Komisji, w sposób i w formie przez niego wymaganym.
3. Do dnia 31 marca następnego roku budżetowego Urząd przesyła sprawozdanie z zarządzania budżetem i finansami Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Trybunałowi Obrachunkowemu.
4. Po otrzymaniu uwag Trybunału Obrachunkowego dotyczących wstępnego sprawozdania finansowego Urzędu, księgowy Urzędu sporządza na własną odpowiedzialność ostateczne sprawozdanie finansowe Urzędu. Dyrektor Wykonawczy przedkłada ostateczne sprawozdanie finansowe Zarządowi do zaopiniowania.
5. Zarząd wydaje opinię w sprawie ostatecznego sprawozdania finansowego Urzędu.
6. Do dnia 1 lipca po zakończeniu każdego roku budżetowego Dyrektor Wykonawczy przekazuje ostateczne sprawozdanie finansowe, wraz z opinią Zarządu, Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu.
7. Link do strony internetowej zawierającej ostateczne sprawozdanie finansowe Urzędu publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* do dnia 15 listopada następnego roku budżetowego.
8. Do dnia 30 września Dyrektor Wykonawczy przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu odpowiedź na jego uwagi. Dyrektor Wykonawczy przesyła tę odpowiedź również Zarządowi i Komisji.



9. Dyrektor Wykonawczy przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, na jego żądanie, wszelkie informacje wymagane do sprawnego zastosowania procedury udzielania absolutorium na dany rok budżetowy, zgodnie z art. 165 ust. 3 rozporządzenia finansowego.
10. Na zalecenie Rady, stanowiącej większością kwalifikowaną, do dnia 15 maja roku N + 2 Parlament Europejski udziela Dyrektorowi Wykonawczemu absolutorium z wykonania budżetu za rok budżetowy N.

### *Artykuł 30*

#### *Przepisy finansowe*

Przepisy finansowe mające zastosowanie do Urzędu przyjmuje Zarząd po konsultacji z Komisją. Nie odbiegają one od rozporządzenia delegowanego (UE) nr 1271/2013, chyba że takie odstępstwo jest niezbędne ze względu na szczególne wymogi działalności Urzędu i uzyskano uprzednią zgodę Komisji.

## **Rozdział V**

### **Personel**

#### *Artykuł 31*

##### *Postanowienia ogólne*

Do personelu Urzędu mają zastosowanie Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej<sup>74</sup> oraz przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami Unii w celu nadania skuteczności temu regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników.

#### *Artykuł 32*

##### *Dyrektor Wykonawczy*

1. Dyrektor Wykonawczy jest zatrudniony jako pracownik Urzędu zatrudniony na czas określony zgodnie z art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników.
2. Zarząd mianuje Dyrektora Wykonawczego z listy kandydatów zaproponowanej przez Komisję na podstawie otwartej i przejrzystej procedury naboru.
3. Do celów zawarcia umowy w sprawie objęcia stanowiska Dyrektora Wykonawczego Urząd reprezentuje przewodniczący Zarządu.

---

<sup>74</sup> Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1.

4. Kadencja Dyrektora Wykonawczego trwa pięć lat. Przed upływem tego okresu Komisja przeprowadza ocenę, w której uwzględnia się wyniki oceny pracy Dyrektora Wykonawczego oraz przyszłe zadania i wyzwania stojące przed Urzędem.
5. Zarząd, działając na wniosek Komisji, w którym uwzględniono ocenę wspomnianą w ust. 4, może przedłużyć kadencję Dyrektora Wykonawczego jeden raz, na okres nie dłuższy niż pięć lat.
6. Dyrektor Wykonawczy, którego kadencję przedłużono, nie może brać udziału w kolejnym postępowaniu rekrutacyjnym na to samo stanowisko pod koniec całego okresu urzędowania.
7. Dyrektor Wykonawczy może zostać odwołany ze stanowiska jedynie na mocy decyzji Zarządu działającego na wniosek Komisji.
8. Zarząd podejmuje decyzje w sprawie powołania, przedłużenia kadencji lub odwołania ze stanowiska Dyrektora Wykonawczego większością dwóch trzecich głosów członków z prawem głosu.

### *Artykuł 33*

#### *Krajowi urzędnicy łącznikowi*

1. Każde państwo członkowskie wyznacza jednego krajowego urzędnika łącznikowego oddelegowanego do Urzędu i do pracy w jego siedzibie, zgodnie z art. 34.
2. Krajowi urzędnicy łącznikowi wnoszą wkład w realizację zadań Urzędu: w szczególności ułatwiają współpracę i wymianę informacji określone w art. 8 ust. 1 i działają jako punkty kontaktowe Urzędu w odniesieniu do zapytań pochodzących z ich państw członkowskich oraz związanych z ich państwami członkowskimi, reagując na takie zapytania bezpośrednio lub kontaktując się z krajowymi organami administracji.
3. Krajowym urzędnikom łącznikowym przysługują na mocy prawa danego państwa członkowskiego kompetencje domagania się informacji od właściwych organów.

### *Artykuł 34*

#### *Oddelegowani eksperci krajowi i inni pracownicy*

1. Oprócz krajowych urzędników łącznikowych, Urząd może korzystać we wszystkich obszarach swojej działalności z usług innych oddelegowanych ekspertów krajowych lub innych pracowników niezatrudnionych przez Urząd.
2. Zarząd przyjmuje niezbędne środki wykonawcze dotyczące oddelegowanych ekspertów krajowych, w tym krajowych urzędników łącznikowych.

## Rozdział VI

### Postanowienia ogólne i końcowe

#### *Artykuł 35*

#### *Przywileje i immunitety*

Do Urzędu i jego pracowników stosuje się Protokół w sprawie przywilejów i immunitetów Unii Europejskiej.

#### *Artykuł 36*

#### *System językowy*

1. Do Urzędu mają zastosowanie przepisy określone w rozporządzeniu Rady nr 1<sup>75</sup>.
2. Usługi tłumaczeniowe na potrzeby działalności Urzędu zapewnia Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej.

#### *Artykuł 37*

#### *Przejrzystość, ochrona danych osobowych i komunikacja*

1. W odniesieniu do dokumentów pozostających w posiadaniu Urzędu stosuje się rozporządzenie (WE) nr 1049/2001. W terminie sześciu miesięcy od daty pierwszego posiedzenia Zarząd przyjmuje szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia (WE) nr 1049/2001.
2. Zarząd ustanawia środki mające na celu wykonanie obowiązków określonych w rozporządzeniu (WE) nr 45/2001, zwłaszcza tych dotyczących mianowania inspektora ochrony danych Urzędu oraz legalności przetwarzania danych, bezpieczeństwa operacji przetwarzania, dostarczania informacji oraz praw osób, których dane dotyczą.
3. Urząd może z własnej inicjatywy uczestniczyć w działaniach komunikacyjnych w obszarze wchodzącym w zakres jego kompetencji. Przydział zasobów na działania komunikacyjne nie może mieć niekorzystnego wpływu na skuteczne wykonywanie zadań, o których mowa w art. 5. Działania komunikacyjne są wykonywane zgodnie z przyjętymi przez Zarząd właściwymi planami komunikacji i rozpowszechniania informacji.

<sup>75</sup>

Rozporządzenie nr 1 z dnia 15 kwietnia 1958 r. w sprawie określenia systemu językowego Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (Dz.U. 17 z 6.10.1958, s. 385).

## Artykuł 38

### *Zwalczanie nadużyć finansowych*

1. Aby ułatwić zwalczanie nadużyć finansowych, korupcji i wszelkich innych nielegalnych działań zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 883/2013, w ciągu sześciu miesięcy od dnia, w którym Urząd rozpocznie działalność operacyjną, przystępuje on do porozumienia międzyinstytucjonalnego z dnia 25 maja 1999 r. dotyczącego dochodzeń wewnętrznych prowadzonych przez (OLAF) i przyjmuje odpowiednie przepisy obowiązujące wszystkich pracowników Urzędu, wykorzystując szablon zawarty w załączniku do tego porozumienia.
2. Trybunał Obrachunkowy jest uprawniony do audytu, na podstawie dokumentów oraz kontroli na miejscu, wszystkich beneficjentów dotacji, wykonawców i podwykonawców, którzy otrzymali od Urzędu unijne środki finansowe.
3. OLAF może przeprowadzać dochodzenia, w tym kontrole i inspekcje na miejscu, w celu ustalenia, czy miało miejsce nadużycie finansowe, korupcja lub jakiegokolwiek inne działanie niezgodne z prawem, wpływające na interesy finansowe Unii w związku z dotacją lub zamówieniem finansowanym przez Urząd, zgodnie z przepisami i procedurami określonymi w rozporządzeniu (WE) nr 1073/1999 i rozporządzeniu (Euratom, WE) nr 2185/96.
4. Nie naruszając przepisów ust. 1, 2 i 3, w zawieranych przez Urząd umowach o współpracy z państwami trzecimi i organizacjami międzynarodowymi, udzielanych przez niego zamówieniach, zawieranych umowach o udzielenie dotacji i przyjmowanych decyzjach o udzieleniu dotacji zamieszcza się postanowienia wyraźnie upoważniające Trybunał Obrachunkowy i OLAF do prowadzenia takich kontroli i dochodzeń zgodnie z ich odpowiednimi uprawnieniami.

## Artykuł 39

### *Przepisy bezpieczeństwa w zakresie ochrony informacji niejawnych oraz szczególnie chronionych informacji jawnych*

Urząd przyjmuje własne przepisy bezpieczeństwa równoważne z przepisami bezpieczeństwa Komisji dotyczącymi ochrony informacji niejawnych UE (EUCI) oraz z przepisami dotyczącymi szczególnie chronionych informacji jawnych, m.in. przepisami dotyczącymi wymiany, przetwarzania i przechowywania tego rodzaju informacji, zgodnie z decyzjami Komisji (UE, Euratom) 2015/443<sup>76</sup> i 2015/444<sup>77</sup>.

## Artykuł 40

### *Odpowiedzialność*

1. Odpowiedzialność umowną Urzędu regulują przepisy mające zastosowanie do danej umowy.

<sup>76</sup> Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/443 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie bezpieczeństwa w Komisji (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 41).

<sup>77</sup> Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2015/444 z dnia 13 marca 2015 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa dotyczących ochrony informacji niejawnych UE (Dz.U. L 72 z 17.3.2015, s. 53).

2. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do wydawania wyroków na podstawie wszelkich klauzul arbitrażowych zamieszczonych w umowach zawartych przez Urząd.
3. W przypadku odpowiedzialności pozaumownej Urząd naprawia szkodę wyrządzoną przez jego jednostki lub pracowników przy wykonywaniu ich obowiązków zgodnie z zasadami ogólnymi wspólnymi dla ustawodawstw państw członkowskich.
4. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do orzekania w sporach dotyczących odszkodowania za szkody, o których mowa w ust. 3.
5. Odpowiedzialność osobistą personelu wobec Urzędu regulują właściwe przepisy określone w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia.

#### *Artykuł 41*

##### *Ocena*

1. Nie później niż po upływie pięciu lat od daty, o której mowa w art. 51, a następnie co pięć lat Komisja przeprowadza ocenę wyników pracy Urzędu w odniesieniu do jego celów, mandatu i zadań. W ocenie uwzględnia się w szczególności ewentualną potrzebę zmiany mandatu Urzędu oraz skutki finansowe takiej zmiany, w tym w świetle usprawnienia działań i wypracowania synergii z agencjami działającymi w obszarze zatrudnienia i polityki społecznej.
2. Jeśli Komisja uzna, że dalsze działanie Urzędu w odniesieniu do powierzonych mu celów, mandatu i zadań nie jest uzasadnione, może wnioskować o odpowiednią zmianę lub uchylenie niniejszego rozporządzenia.
3. Komisja zdaje sprawozdanie z wyników oceny Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Zarządowi. Wyniki oceny podawane są do wiadomości publicznej.

#### *Artykuł 42*

##### *Dochodzenia administracyjne*

Działania Urzędu mogą być przedmiotem dochodzeń prowadzonych przez Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich zgodnie z art. 228 TFUE.

#### *Artykuł 43*

##### *Współpraca z państwami trzecimi*

1. Na tyle, na ile jest to niezbędne dla osiągnięcia celów określonych w niniejszym rozporządzeniu, bez uszczerbku dla odpowiednich kompetencji państw członkowskich i instytucji Unii Europejskiej, Urząd może współpracować z krajowymi organami państw

trzecich lub organizacjami międzynarodowymi, wobec których stosuje się odpowiednie prawo Unii dotyczące mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

W tym celu, pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody Komisji, Urząd może poczynić ustalenia robocze z organami państw trzecich. Ustalenia te nie mogą powodować powstania zobowiązań prawnych dla Unii ani jej państw członkowskich.

2. Urząd jest otwarty na udział państw trzecich, które zawarły w tym celu odpowiednie umowy z Unią.

Na mocy odpowiednich porozumień, o których mowa w ust. 1 akapit pierwszy, dokonuje się ustaleń określających w szczególności charakter, zakres i sposób uczestniczenia danych państw trzecich w pracach Urzędu, w tym ustaleń dotyczących udziału w inicjatywach podejmowanych przez Urząd, wkładów finansowych oraz personelu. W odniesieniu do kwestii kadrowych ustalenia te są w każdym przypadku zgodne z regulaminem pracowniczym.

3. Poprzez zawarcie odpowiednich ustaleń roboczych z Dyrektorem Wykonawczym Urzędu Komisja zapewnia, aby Urząd działał w obrębie swojego mandatu i istniejących ram instytucjonalnych.

#### *Artykuł 44*

##### *Umowa w sprawie siedziby i warunki działania*

1. Niezbędne ustalenia dotyczące pomieszczeń, które mają zostać udostępnione Urzędowi w przyjmującym państwie członkowskim, wraz ze szczegółowymi przepisami mającymi zastosowanie w przyjmującym państwie członkowskim do Dyrektora Wykonawczego, członków Zarządu, pracowników Urzędu i członków ich rodzin określa się w umowie w sprawie siedziby między Urzędem a państwem członkowskim, w którym siedziba ta została zlokalizowana, zawartej po uzyskaniu zgody Zarządu i nie później niż dwa lata po wejściu w życie niniejszego rozporządzenia.
2. Przyjmujące państwo członkowskie Urzędu zapewnia najlepsze możliwe warunki zapewniające skuteczne funkcjonowanie Urzędu, w tym wielojęzyczną edukację o charakterze europejskim i odpowiednie połączenia transportowe.

#### *Artykuł 45*

##### *Rozpoczęcie działalności Urzędu*

1. Urząd rozpoczyna działalność w terminie roku od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.
2. Komisja odpowiada za utworzenie i początkowe działanie Urzędu do chwili osiągnięcia przez Urząd zdolności operacyjnej do wykonywania własnego budżetu. W tym celu:
  - a) do chwili objęcia obowiązków przez Dyrektora Wykonawczego po jego mianowaniu przez Zarząd zgodnie z art. 32 Komisja może wyznaczyć urzędnika Komisji do działania w charakterze tymczasowego Dyrektora Wykonawczego i wykonywania obowiązków wyznaczonych Dyrektorowi Wykonawczemu;

- b) w drodze odstępstwa od art. 19 ust. 1 lit. j) i do chwili przyjęcia decyzji, o której mowa w art. 19 ust. 2, tymczasowy Dyrektor Wykonawczy wykonuje uprawnienie organu powołującego;
- c) Komisja może udzielić Urzędowi pomocy, w szczególności poprzez oddelegowanie urzędników Komisji do prowadzenia działań tego Urzędu pod kierownictwem tymczasowego Dyrektora Wykonawczego lub Dyrektora Wykonawczego;
- d) tymczasowy Dyrektor Wykonawczy może zatwierdzać wszelkie płatności w ramach środków zapisanych w budżecie Urzędu po uzyskaniu zgody Zarządu i zawierać umowy, w tym umowy o pracę, po przyjęciu planu zatrudnienia Urzędu.

#### *Artykuł 46*

*Zmiany do rozporządzenia (WE) nr 883/2004 [Komisja dostosuje wnioski po przyjęciu zmienionego rozporządzenia w zakresie, w jakim dotyczy on przepisów będących przedmiotem przeglądu]*

W rozporządzeniu (WE) nr 883/2004 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 dodaje się lit. na) w brzmieniu:  
„na) »Europejski Urząd ds. Pracy« oznacza organ ustanowiony na mocy [rozporządzenia ustanawiającego Urząd], o którym mowa w art. 74;”;
- 2) art. 72 lit. g) otrzymuje brzmienie:  
„g) ustalanie czynników, które należy uwzględniać w celu sporządzania rachunków dotyczących kosztów przypadających na instytucje państw członkowskich na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia oraz przyjmowanie dorocznych rozliczeń między tymi instytucjami na podstawie sprawozdania Europejskiego Urzędu ds. Pracy, o którym mowa w art. 74.”;
- 3) uchyla się art. 73;
- 4) art. 74 otrzymuje brzmienie:

#### *„Artykuł 74*

#### **Europejski Urząd ds. Pracy**

- 1. Europejski Urząd ds. Pracy wspiera wdrażanie niniejszego rozporządzenia w ramach swoich zadań określonych w [rozporządzeniu ustanawiającym Urząd].
- 2. W celu wspierania prac Komisji Administracyjnej w sprawach finansowych Europejski Urząd ds. Pracy:
  - a) weryfikuje metodę określania i obliczania średnich kosztów rocznych przedstawianą przez państwa członkowskie;
  - b) zbiera niezbędne dane i dokonuje obliczeń wymaganych do ustalenia rocznego zestawienia roszczeń każdego państwa członkowskiego;

- c) przedstawia Komisji Administracyjnej okresowe sprawozdania z wyników wprowadzania w życie niniejszego rozporządzenia oraz rozporządzenia wykonawczego, w szczególności w kontekście finansowym;
- d) przedstawia dane i sprawozdania niezbędne do podejmowania decyzji przez Komisję Administracyjną zgodnie z przepisami art. 72 lit. g);
- e) przedstawia Komisji Administracyjnej ewentualne istotne wnioski, włącznie z wnioskami dotyczącymi niniejszego rozporządzenia, zgodnie z lit. a), b) i c);
- f) wykonuje wszelkie prace, badania lub zadania w sprawach powierzonych mu przez Komisję Administracyjną.

3. Aby wspierać pracę Komisji Administracyjnej w sprawach technicznych, Europejski Urząd ds. Pracy proponuje Komisji Administracyjnej wspólne zasady strukturalne funkcjonowania usług przetwarzania danych, w szczególności w odniesieniu do bezpieczeństwa i stosowania norm. Przed podjęciem decyzji przez Komisję Administracyjną Europejski Urząd ds. Pracy przedstawia sprawozdania i uzasadnioną opinię zgodnie z art. 72 lit. d).

4. W razie pojawienia się sporów między instytucjami lub organami dotyczących stosowania niniejszego rozporządzenia oraz rozporządzenia wykonawczego Europejski Urząd ds. Pracy pełni rolę mediatora zgodnie z [art. 13 dotyczącym mediacji rozporządzenia ustanawiającego Urząd].”;

5) art. 76 ust. 6 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

„Jeżeli w rozsądnym terminie nie uda się wypracować rozwiązania, zainteresowane organy mogą wezwać Europejski Urząd ds. Pracy do podjęcia działań.”.

#### *Artykuł 47*

*Zmiany do rozporządzenia (WE) nr 987/2009 [Komisja dostosuje wniosek po przyjęciu zmienionego rozporządzenia w zakresie, w jakim dotyczy on przepisów będących przedmiotem przeglądu]*

W rozporządzeniu (WE) nr 987/2009 wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 1 ust. 2 lit. f) otrzymuje brzmienie:

„f) »Europejski Urząd ds. Pracy« oznacza podmiot, o którym mowa w art. 74 rozporządzenia podstawowego.”;

2) art. 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Jeżeli zainteresowane instytucje nie osiągną porozumienia, sprawa może zostać przedstawiona Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przez właściwe organy, nie wcześniej jednak niż w terminie miesiąca od dnia złożenia wniosku przez instytucję, która otrzymała dokument. Europejski Urząd ds. Pracy stara się pogodzić rozbieżne opinie zgodnie z procedurami określonymi w [rozporządzeniu ustanawiającym Urząd – art.13 dotyczący mediacji].”;

3) art. 6 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku gdy zainteresowane instytucje lub organy nie osiągną porozumienia, sprawa może zostać przedstawiona Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy przez właściwe organy, nie



wcześniej jednak niż w terminie miesiąca od dnia pojawienia się rozbieżności opinii, o której mowa w ust. 1 lub 2. Europejski Urząd ds. Pracy stara się pogodzić rozbieżne opinie zgodnie z procedurami określonymi w [rozporządzeniu ustanawiającym Urząd – art.13 dotyczący mediacji].”;

4) art. 65 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 65

### **Powiadamianie o średnich kosztach rocznych**

1. Informacja o średnim koszcie rocznym na osobę w każdej grupie wiekowej w danym roku jest przekazywana Europejskiemu Urzędowi ds. Pracy najpóźniej do końca drugiego roku następującego po danym roku.

2. Średnie koszty roczne przekazane zgodnie z ust. 1 zostają opublikowane każdego roku, po zatwierdzeniu przez Komisję Administracyjną, w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

3. Jeżeli państwo członkowskie nie jest w stanie powiadomić o średnich kosztach za dany rok w terminie, o którym mowa w ust. 1, w tym samym terminie występuje do Komisji Administracyjnej i Europejskiego Urzędu ds. Pracy o zgodę na wykorzystanie średnich kosztów rocznych dotyczących tego państwa członkowskiego opublikowanych w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* w odniesieniu do roku poprzedzającego rok, w którym nie dokonano jeszcze powiadomienia o średnich kosztach. Występując o to zezwolenie, państwo członkowskie jest zobowiązane do przedstawienia powodów, dla których nie jest w stanie powiadomić o rocznych średnich kosztach za dany rok. Jeżeli Komisja Administracyjna, uwzględniając opinię Europejskiego Urzędu ds. Pracy, zatwierdzi wniosek państwa członkowskiego, roczne średnie koszty zostają opublikowane w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

4. Zgody na odstępstwo, o którym mowa w ust. 3, nie udziela się w kolejnych latach.”;

5) art. 67 ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Europejski Urząd ds. Pracy ułatwia dokonywanie ostatecznego zamknięcia ksiąg rachunkowych w przypadkach, gdy nie jest możliwe dojście do porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 6, a także – na uzasadniony wniosek jednej ze stron – wydaje opinię na temat sporu w terminie sześciu miesięcy następujących po miesiącu, w którym dana sprawa została mu przedłożona do rozpatrzenia.”;

6) art. 69 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 69

### **Zestawienie rozliczeń rocznych**

1. Komisja Administracyjna ustala stan należności za każdy rok kalendarzowy zgodnie z art. 72 lit. g) rozporządzenia podstawowego na podstawie sprawozdania Europejskiego Urzędu ds. Pracy. W tym celu instytucje łącznikowe powiadamiają Europejski Urząd ds. Pracy, w terminie i zgodnie z procedurami przez nią określonymi, o kwocie należności zgłoszonych, uregulowanych lub zakwestionowanych (strona wierzyciela) oraz o kwocie należności otrzymanych, uregulowanych lub zakwestionowanych (strona dłużnika).

2. Komisja Administracyjna może przeprowadzać wszelkie stosowne kontrole danych statystycznych i księgowych, na których podstawie sporządzono roczne zestawienie należności przewidziane w ust. 1, w szczególności w celu zapewnienia, aby dane te spełniały wymogi określone w niniejszym tytule.”.

## Artykuł 48

### Zmiany w rozporządzeniu (UE) nr 492/2011

W rozporządzeniu (UE) nr 492/2011 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 26 dodaje się akapit w brzmieniu:  
„Europejski Urząd ds. Pracy, utworzony [rozporządzeniem ustanawiającym Europejski Urząd ds. Pracy]” bierze udział w posiedzeniach Komitetu Doradczego w charakterze obserwatora, zapewniając w stosownych przypadkach wkład techniczny i wiedzę fachową.”;
- 2) skreśla się art. 29 – 34;
- 3) art. 35 otrzymuje brzmienie:  
„Artykuł 35  
Regulamin Komitetu Doradczego, który wszedł w życie w dniu 8 listopada 1968 r., pozostaje w mocy.”;
- 4) art. 39 otrzymuje brzmienie:  
„Artykuł 39  
Wydatki administracyjne Komitetu Doradczego są uwzględnione w budżecie ogólnym Unii Europejskiej w sekcji dotyczącej Komisji.”.

## Artykuł 49

### Zmiany w rozporządzeniu (UE) 2016/589

W rozporządzeniu (UE) 2016/589 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 wprowadza się następujące zmiany:
  - a) lit. a) otrzymuje brzmienie:  
„a) organizacji sieci EURES między Komisją, Europejskim Urzędem ds. Pracy i państwami członkowskimi;”;
  - b) lit. b) otrzymuje brzmienie:  
„b) współpracy między Komisją, Europejskim Urzędem ds. Pracy i państwami członkowskimi w zakresie wymiany odpowiednich dostępnych danych dotyczących ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie i życiorysów;”;
  - c) lit. f) otrzymuje brzmienie:  
„f) promowania sieci EURES na poziomie unijnym poprzez skuteczne działania komunikacyjne podejmowane przez Komisję, Europejski Urząd ds. Pracy i państwa członkowskie.”;
- 2) w art. 3 dodaje się pkt 8 w brzmieniu:  
„8) »Europejski Urząd ds. Pracy« oznacza organ utworzony na podstawie [rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy].”;
- 3) art. 4 ust. 2 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:

- „Sposoby jej zapewnienia określają – w odniesieniu do ich odpowiednich obowiązków – Komisja, Europejski Urząd ds. Pracy oraz członkowie i partnerzy EURES.”;
- 4) art. 7 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- a) lit. a) otrzymuje brzmienie:
- „a) Europejski Urząd Koordynacji, który ustanawia się w ramach Europejskiego Urzędu ds. Pracy i który jest odpowiedzialny za udzielanie sieci EURES pomocy w realizacji jej działań.”;
- b) dodaje się lit. e) w brzmieniu:
- „e) Komisja.”;
- 5) w art. 8 wprowadza się następujące zmiany:
- a) w ust. 1 wprowadza się następujące zmiany:
- (i) formuła wprowadzająca otrzymuje brzmienie:
- „Europejski Urząd Koordynacji pomaga sieci EURES w realizacji jej działalności, w szczególności poprzez rozwijanie i prowadzenie, w bliskiej współpracy z krajowymi urzędami koordynacji oraz Komisją, następujących działań.”;
- (ii) lit. a) ppkt (i) otrzymuje brzmienie:
- „(i) jako właściciel systemu portalu EURES i związanych z tym usług informatycznych, określenie potrzeb użytkowników oraz wymogów biznesowych, które mają być przekazane Komisji na potrzeby funkcjonowania i rozwoju portalu, w tym systemów i procedur wymiany informacji na temat ofert zatrudnienia, wniosków o zatrudnienie, życiorysów i dokumentów uzupełniających, oraz innych informacji, we współpracy z innymi odpowiednimi unijnymi służbami lub sieciami zajmującymi się świadczeniem usług informacyjnych i doradczych, oraz inicjatywami.”;
- b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:
- „2. Europejskim Urzędem Koordynacji zarządza Europejski Urząd ds. Pracy. Europejski Urząd Koordynacji prowadzi regularny dialog z przedstawicielami partnerów społecznych na poziomie unijnym.”;
- c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:
- „3. Europejski Urząd Koordynacji – w porozumieniu z grupą koordynacyjną, o której mowa w art. 14 oraz Komisją – sporządza swoje wieloletnie programy prac.”;
- 6) art. 9 ust. 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:
- „b) współpracę z Komisją, Europejskim Urzędem ds. Pracy i państwami członkowskimi w zakresie kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia w ramach określonych w rozdziale III.”;
- 7) art. 14 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- „1. W skład grupy koordynacyjnej wchodzi przedstawiciele na odpowiednim szczeblu Europejskiego Urzędu Koordynacji, Komisji i krajowych urzędów koordynacji.”;
- 8) art. 29 otrzymuje brzmienie:
- „Artykuł 29

Wymiana informacji na temat przepływów i wzorców

Komisja i państwa członkowskie monitorują i podają do publicznej wiadomości przepływy i wzorce mobilności pracowników w Unii na podstawie sprawozdań Europejskiego Urzędu ds. Pracy, z wykorzystaniem danych statystycznych Eurostatu i dostępnych danych krajowych.”.

*Artykuł 50*

*Uchylenie*

Uchyła się decyzję 2009/17/WE i decyzję (UE) 2016/344.

Odesłania do decyzji 2009/17/WE i decyzji (UE) 2016/344 odczytuje się jako odesłania do niniejszego rozporządzenia.

*Artykuł 51*

*Wejście w życie*

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodniczący*

*W imieniu Rady  
Przewodniczący*

**1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY**

- 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy
- 1.2. Dziedziny polityki, których dotyczy wnioski/inicjatywa
- 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy
- 1.4. Cel(e)
- 1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy
- 1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy
- 1.7. Planowane tryby zarządzania

**2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA**

- 2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości
- 2.2. System zarządzania i kontroli
- 2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

**3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY**

- 3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wnioski/inicjatywa ma wpływ
- 3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki
  - 3.2.1. *Synteza szacunkowego wpływu na wydatki*
  - 3.2.2. *Szacunkowy wpływ na środki operacyjne [organu]*
  - 3.2.3. *Szacunkowy wpływ na zasoby ludzkie [organu]*
  - 3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
  - 3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*
- 3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

## OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

### 1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

#### 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy

#### 1.2. Dziedziny polityki, których dotyczy wniosek/inicjatywa

04: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne  
04 03: Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne  
04 03 15: Europejski Urząd ds. Pracy

#### 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy

- Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania**
- Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego**<sup>78</sup>
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z **przedłużeniem bieżącego działania**
- Wniosek/inicjatywa dotyczy **działania, które zostało przekształcone pod kątem nowego działania**

#### 1.4. Cel(e)

##### 1.4.1. Wieloletnie cele strategiczne Komisji wskazane we wniosku/inicjatywie

Celem Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest przyczynianie się do zapewnienia sprawiedliwej mobilności pracowników na rynku wewnętrznym, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów unijnych w dziedzinie transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w obrębie Unii Europejskiej.

Działanie to przyczynia się bezpośrednio do realizacji priorytetu politycznego Komisji dotyczącego „pogłębionego i bardziej sprawiedliwego rynku wewnętrznego opartego na wzmocnionej bazie przemysłowej” (Priorytet 4 wytycznych politycznych „Nowy początek dla Europy”<sup>79</sup>), i uzupełnia priorytet „Pobudzenie zatrudnienia, wzrostu i inwestycji” (Priorytet 4) przez tworzenie bardziej sprzyjającego otoczenia regulacyjnego w celu wspierania klimatu przedsiębiorczości i tworzenie miejsc pracy.

Działanie to – dzięki sprzyjaniu lepszemu funkcjonowaniu rynku wewnętrznego – ułatwi również wykorzystanie możliwości w zakresie transgranicznego świadczenia usług i zatrudnienia, zgodnie ze strategią „Europa 2020”, w której podkreśla się znaczenie inteligentnego, trwałego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego jako sposobu na przezwyciężenie słabości strukturalnych w gospodarce europejskiej, poprawę jej

<sup>78</sup> O którym mowa w art. 54 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

<sup>79</sup> [http://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines\\_pl](http://ec.europa.eu/priorities/publications/president-junckers-political-guidelines_pl)

konkurencyjności i wydajności, a także wzmocnienie zrównoważonej społecznej gospodarki rynkowej.

#### 1.4.2. *Cel(e) szczegółowy(e)*

##### Cel szczegółowy nr 1

a) Ułatwianie obywatelom i pracodawcom dostępu do informacji o ich prawach i obowiązkach oraz do odpowiednich usług.

##### Cel szczegółowy nr 2

b) Wspieranie współpracy między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych inspekcji.

##### Cel szczegółowy nr 3

c) Prowadzenie mediacji w sporach transgranicznych między organami krajowymi lub w przypadku zakłóceń na rynku pracy oraz ułatwianie rozstrzygania tych sporów.

#### 1.4.3. *Oczekiwane wyniki i wpływ*

Obywatele i pracodawcy powinni odnieść korzyści ze zwiększonej przejrzystości i dostępu do informacji na temat swoich praw i obowiązków, lepszej znajomości dostępnych możliwości, bardziej spójnego świadczenia usług w całej Unii i skuteczniejszego egzekwowania ich praw.

Oczekuje się, że organy krajowe skorzystają w szczególności ze sprawniejszej współpracy i wymiany informacji, synergii w pracy komitetów i udoskonalonego gromadzenia danych, wsparcia analitycznego i technicznego oraz dostępu do procedury mediacyjnej w dziedzinach wchodzących w zakres kompetencji Urzędu.

#### 1.4.4. *Wskaźniki wyników i wpływu*

Cele szczegółowe i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności działania, zostaną określone w rocznym planie pracy, a w wieloletnim programie prac – ogólne programowanie strategiczne, w tym cele strategiczne, oczekiwane wyniki i wskaźniki skuteczności działania. Należy przestrzegać kluczowych wskaźników skuteczności działania określonych przez Komisję na potrzeby agencji.

Ponadto specjalne ramy monitorowania, w tym szereg wskaźników, zostały opisane w załączonym do niniejszego wniosku sprawozdaniu z oceny skutków. Ramy te będą przedmiotem dalszych dostosowań na podstawie ostatecznych wymogów prawnych i implementacyjnych oraz harmonogramu.

### 1.5. **Uzasadnienie wniosku/inicjatywy**

#### 1.5.1. *Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej*

Podstawą wniosku są art. 46, 48, 53 ust. 1, 62 i 91 ust. 1 TFUE dotyczące swobodnego przepływu pracowników, koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, podejmowania i wykonywania działalności prowadzonej na własny rachunek, swobody świadczenia usług i wspólnych reguł mających zastosowanie do transportu międzynarodowego.

Wybór podstawy prawnej odzwierciedla główne cele i zakres inicjatywy ukierunkowanej na transgraniczną mobilność pracowników oraz koordynację systemów zabezpieczenia społecznego, w tym delegowanie pracowników. Podstawa prawna tego wniosku jest dostosowana do unijnych aktów prawnych, które wejdą w zakres działalności Urzędu. Natychmiastowym skutkiem będzie utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, który będzie wspierać udostępnianie informacji obywatelom i pracodawcom, oraz świadczenie usług na ich rzecz, jak również wspierać państwa członkowskie we współpracy, wymianie informacji, wspólnych inspekcjach, ocenie ryzyka, budowaniu zdolności, mediacji i współpracy w przypadkach transgranicznych zakłóceń na rynku pracy. W perspektywie długoterminowej zakres kompetencji Urzędu może ulec zmianie, co jest uwarunkowane oceną, która zostanie przeprowadzona nie później niż 5 lat od wejścia w życie rozporządzenia ustanawiającego ten Urząd.

- 1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tego punktu „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.*

Przyczyny działania na poziomie europejskim (ex-ante)

Cele wniosku nie mogą zostać zrealizowane w sposób wystarczający przez państwa członkowskie na szczeblu krajowym, regionalnym ani lokalnym, mogą natomiast zostać lepiej osiągnięte na szczeblu unijnym z poniższych powodów.

a) Aby zapewnić spójne, jasne i skuteczne podejście, należy koordynować na szczeblu unijnym zapewnianie obywatelom wysokiej jakości usług i aktualnych informacji na temat ich praw i obowiązków w sytuacjach transgranicznych.

b) Stosowanie prawa Unii w dziedzinach transgranicznej mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego opiera się na współpracy między państwami członkowskimi, co oznacza, że żadne państwo członkowskie nie może działać samodzielnie.

c) Konieczne jest opracowanie skoordynowanego i wspólnego podejścia na szczeblu Unii – zamiast opierania się na złożonej sieci umów dwustronnych lub wielostronnych – w celu zwiększenia synergii i wspierania współpracy między państwami członkowskimi w zakresie stosowania prawa Unii w dziedzinie mobilności pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a także w celu zapewnienia pewności prawa dla administracji i obywateli oraz wypracowania wspólnego zrozumienia potrzeb w zakresie egzekwowania.

Oczekiwana wartość dodana wygenerowana dzięki zaangażowaniu Unii (ex-post)

Utworzenie Urzędu przyczyni się do stosowania prawa unijnego w sposób sprawiedliwy, prosty i skuteczny w całej Unii. Poprawi ono współpracę i terminową wymianę informacji między państwami członkowskimi oraz zwiększy przejrzystość i dostęp do informacji i usług dla obywateli i pracodawców. Ułatwi wspólne inspekcje przy udziale właściwych organów z różnych państw członkowskich. Dzięki temu państwa członkowskie będą miały dostęp do wyspecjalizowanych analiz rynku pracy i usług budowania zdolności.

- 1.5.3. *Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań*

W inicjatywie tej podsumowuje się niedawne i bieżące wnioski ustawodawcze w powiązanych dziedzinach dotyczących mobilności pracowników, delegowania oraz koordynacji systemów



zabezpieczenia społecznego oraz utworzenia jednolitego portalu cyfrowego. Ocena skutków i wniosków zostały sporządzone w oparciu o poczynione postępy i doświadczenia wyniesione z tych bieżących inicjatyw, które podkreślają potrzebę wsparcia operacyjnego – w kontekście poprawy współpracy transgranicznej i zwiększonej przejrzystości oraz świadomości – w celu udoskonalenia stosowania i egzekwowania odnośnego prawa Unii.

We wniosku uwzględniono również bieżącą ocenę czterech agencji UE prowadzących działalność w zakresie polityki zatrudnienia<sup>80</sup>. Ocena ta obejmuje indywidualną ocenę każdej z czterech agencji, perspektywę porównawczą oraz ocenę prognostyczną ich przyszłego funkcjonowania. Charakter czterech agencji jest znacząco różny od charakteru przyszłego Urzędu będącego przedmiotem wniosku, ponieważ agencje koncentrują się głównie na badaniach, nie zaś na kwestiach transgranicznych. We wniosku uwzględniono jednak niektóre wstępne elementy oceny, zwłaszcza w odniesieniu do organizacji zadań Urzędu i zarządzania jego pracą. W sprawozdaniu z oceny skutków dołączonym do niniejszego wniosku rozważono ewentualne powiązania między nowym Europejskim Urzędem ds. Pracy a czterema istniejącymi agencjami.

#### 1.5.4. Spójność z innymi właściwymi instrumentami oraz możliwa synergia

Urząd powinien współpracować i wspierać synergicznie z innymi służbami informacyjnymi Unii, takimi jak „Twoja Europa – Porady”, oraz wykorzystać w pełni możliwości, jakie oferuje portal „Twoja Europa”, który ma stanowić szkielet przyszłego jednolitego portalu cyfrowego, jak też zapewnić spójności z tym portalem<sup>81</sup>. Urząd powinien również współpracować z innymi odpowiednimi unijnymi inicjatywami i sieciami, w szczególności z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia (PES)<sup>82</sup>, Europejską Siecią Przedsiębiorczości<sup>83</sup>, Punktem Koordynacyjnym ds. Transgranicznych<sup>84</sup> oraz systemem rozwiązywania problemów rynku wewnętrznego (SOLVIT)<sup>85</sup>, jak również z odpowiednimi służbami krajowymi, takimi jak podmioty promujące równe traktowanie oraz wspierające pracowników unijnych i członków ich rodzin, wskazane przez państwa członkowskie na podstawie dyrektywy 2014/54/UE, oraz krajowe punkty kontaktowe wskazane na podstawie dyrektywy 2011/24/UE jako podmioty przekazujące informacje dotyczące opieki zdrowotnej.

Urząd przejmie niektóre zadania – w szczególności zadania techniczne i operacyjne – obecnie wykonywane przez Komisję w ramach programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI). Zapewni się, by odpowiednie programy prac zarówno programu EaSI, jak i Urzędu były względem siebie komplementarne i się nie pokrywały.

Urząd będzie współpracować z innymi agencjami UE działającymi w powiązanych dziedzinach, w szczególności Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) oraz Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound).

<sup>80</sup> [Odniesienie do oceny zostanie dodane po jej udostępnieniu]

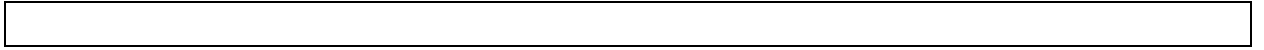
<sup>81</sup> Rozporządzenie [w sprawie jednolitego portalu cyfrowego – COM(2017)256].

<sup>82</sup> Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 32).

<sup>83</sup> Opis Europejskiej Sieci Przedsiębiorczości jest dostępny na stronie: <https://een.ec.europa.eu/>

<sup>84</sup> Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Zwiększanie wzrostu gospodarczego i spójności w regionach przygranicznych UE” (COM(2017) 534).

<sup>85</sup> Zalecenie Komisji 2013/461/UE z dnia 17 września 2013 r. w sprawie zasad regulujących SOLVIT (Dz.U. L 249 z 19.9.2011, s. 10).



## 1.6. Okres trwania działania i jego wpływ finansowy

Wniosek/inicjatywa o **ograniczonym okresie trwania**

–  Okres trwania wniosku/inicjatywy: od [DD/MM]RRRR r. do [DD/MM]RRRR r.

–  Okres trwania wpływu finansowego: od RRRR r. do RRRR r.

Wniosek/inicjatywa o **nieograniczonym okresie trwania**<sup>86</sup>

– Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od 2019 r. do 2023 r.,

– po którym następuje faza pełnej operacyjności od 2023 r.

## 1.7. Planowane tryby zarządzania

**Bezpośrednie zarządzanie** przez Komisję

–  za pośrednictwem agencji wykonawczych

**Zarządzanie dzielone** z państwami członkowskimi

**Zarządzanie pośrednie** poprzez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:

organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (należy wyszczególnić);

EBI oraz Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu;

organom, o których mowa w art. 208 i 209;

organom prawa publicznego;

podmiotom podlegającym prawu prywatnemu, które świadczą usługi użyteczności publicznej, o ile zapewniają one odpowiednie gwarancje finansowe;

podmiotom podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego, którym powierzono realizację partnerstwa publiczno-prywatnego oraz które zapewniają odpowiednie gwarancje finansowe;

osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej oraz określonym we właściwym podstawowym akcie prawnym.

### Uwagi

Aby sfinansować tę nową inicjatywę, niezbędne jest przegrupowanie środków, a także nowe środki finansowe. Działania, które są obecnie wdrażane na podstawie rozporządzenia EaSI, jak również prerogatywy Komisji „Swobodny przepływ pracowników”, zostaną przeniesione wraz z zasobami finansowymi. Wysiłki Komisji w zakresie przegrupowania środków na potrzeby sfinansowania tej nowej inicjatywy zostaną uzupełnione wkładem finansowym z linii budżetowej „Działania wspierające europejską politykę transportową i ochronę praw pasażerów, w tym działania komunikacyjne” oraz „Bezpieczeństwo transportu”. Pozostała część zostanie udostępniona w ramach dostępnego marginesu w dziale 1A.

<sup>86</sup> Wymiar finansowy wniosku pozostanie bez uszczerbku dla wniosku Komisji dotyczącego wieloletnich ram finansowych.

## 2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

### 2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Wszystkie agencje unijne działają w ramach systemu ścisłego monitorowania, w którym uczestniczą: koordynator kontroli wewnętrznej, Służba Audytu Wewnętrznego Komisji, Zarząd, Komisja, Trybunał Obrachunkowy i władza budżetowa. System ten jest odzwierciedlony i określony w rozporządzeniu ustanawiającym Europejski Urząd ds. Pracy.

Zgodnie ze wspólnym oświadczeniem w sprawie agencji zdecentralizowanych roczny program prac Urzędu zawiera cele szczegółowe i oczekiwane wyniki, w tym wskaźniki skuteczności działania. Działania Urzędu, włączone do programu prac, będą powiązane z kluczowymi wskaźnikami skuteczności. Działania Urzędu zostaną następnie porównane z tymi wskaźnikami w rocznym sprawozdaniu z działalności. Roczny program prac powinien być spójny z wieloletnim programem prac, natomiast oba programy powinny być uwzględnione w rocznym jednolitym dokumencie programowym, który jest przekazywany Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji.

Zarząd Urzędu będzie odpowiedzialny za nadzór nad skutecznym zarządzaniem administracyjnym, operacyjnym i budżetowym Urzędu.

Nie później niż po upływie pięciu lat od dnia wejścia w życie rozporządzenia ustanawiającego Urząd, a następnie co pięć lat, Komisja przeprowadza ocenę wyników pracy Urzędu w odniesieniu do jego celów, mandatu i zadań. Ocena uwzględni w szczególności ewentualną potrzebę zmiany mandatu Urzędu oraz skutki finansowe takiej zmiany. Komisja zdaje sprawozdanie z wyników oceny Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Zarządowi. Wyniki oceny podawane są do wiadomości publicznej.

### 2.2. System zarządzania i kontroli

#### 2.2.1. Zidentyfikowane ryzyko

Jako że Urząd jest całkowicie nową agencją, ewentualne opóźnienia w postępowaniu rekrutacyjnym mogą mieć wpływ na jego zdolność operacyjną. Dopóki Urząd nie uzyska całkowitej autonomii administracyjnej, zasadnicze znaczenie w odniesieniu do wypełniania zadań urzędnika zatwierdzającego i organu powołującego będzie miało wsparcie macierzystej dyrekcji generalnej.

Aby Urząd jak najszybciej zaczął funkcjonować i stał się niezależnym podmiotem, na etapie uruchamiania niezbędne będą częste spotkania i regularne kontakty między macierzystą dyrekcją generalną a Urzędem.

#### 2.2.2. Przewidywane metody kontroli

Urząd będzie podlegać kontrolom administracyjnym obejmującym kontrole budżetowe, wewnętrznym audytom, sprawozdaniom rocznym Europejskiego Trybunału Obrachunkowego, corocznej procedurze uzyskiwania absolutorium z wykonania budżetu UE i ewentualnym dochodzeniom prowadzonym przez OLAF, w szczególności dotyczącym prawidłowego wykorzystania środków przyznanych agencjom. Działania Urzędu podlegać również będą dochodzeniom prowadzonym przez Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich zgodnie z postanowieniami art. 228 Traktatu. Te kontrole administracyjne zawierają szereg gwarancji proceduralnych służących zagwarantowaniu, że interesy zainteresowanych stron będą uwzględniane.

### **2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom**

W art. 38 wniosku dotyczącego rozporządzenia ustanawiającego Europejski Urząd ds. Pracy przewidziano szczególne środki zwalczania nadużyć finansowych; Dyrektor Wykonawczy i Zarząd będą podejmować odpowiednie działania zgodnie ze standardami kontroli wewnętrznej stosowanymi we wszystkich instytucjach UE. Zgodnie ze wspólnym podejściem Urząd opracuje strategię zwalczania nadużyć finansowych.

### 3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

**SZACUNKOWY WPŁYW NA WYDATKI I PERSONEL W ROKU 2021 I KOLEJNYCH LATACH ZOSTAŁ PRZEDSTAWIONY W NINIEJSZEJ OCENIE SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI W CELACH DEMONSTRACYJNYCH I NIE PRZESĄDZA KOLEJNYCH WIELOLETNIICH RAM FINANSOWYCH.**

#### 3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

- Nowe linie budżetowe, o których utworzenie się wnioskuje

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj środków	Wkład			
			państw EFTA	krajów kandydujących	państw trzecich	w rozumieniu art. 21 ust. 2 lit. b) rozporządzenia finansowego
1a	04 03 15	Zróżn. / niezróżn.	TAK	NIE	TAK	NIE

### 3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki

#### 3.2.1. Synteza szacunkowego wpływu na wydatki

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

<b>Dział wieloletnich ram finansowych</b>	1A	Europejski Urząd ds. Pracy (Urząd)
---	----	------------------------------------

Europejski Urząd ds. Pracy (Urząd)			Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	itd.
Tytuł 1:- koszty osobowe	Środki na zobowiązania	(1)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
	Środki na płatności	(2)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
Tytuł 2: koszty administracyjne	Środki na zobowiązania	(1a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
	Środki na płatności	(2a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
Tytuł 3:- Koszty operacyjne	Środki na zobowiązania	(3 a)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
	Środki na płatności	(3b)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
<b>OGÓLEM środki Urząd</b>	Środki na zobowiązania	=1+1a +3a	<b>11,072</b>	<b>21,945</b>	<b>38,930</b>	<b>44,980</b>	<b>50,999</b>	<b>52,019</b>	
	Środki na płatności	=2+2a +3b	<b>11,072</b>	<b>21,945</b>	<b>38,930</b>	<b>44,980</b>	<b>50,999</b>	<b>52,019</b>	

Ponieważ siedziby Urzędu jeszcze nie określono, wszystkich obliczeń dokonano, przyjmując założenie, że siedziba ta mieści się w Brukseli. Okres rozruchu został oszacowany na pięć lat; Urząd ma zacząć funkcjonować w pełni od 2023 r. Od tej chwili ogólny budżet Urzędu będzie się zwiększać o 2 % rocznie w celu uwzględnienia inflacji. Płatności są dostosowane do zobowiązań, ponieważ na tym etapie nie zdecydowano jeszcze, czy Tytuł 3 będzie finansowany ze środków niezróżnicowanych czy zróżnicowanych.

W latach 2019 i 2020 prowadzone obecnie przez Komisję działania w ramach programu EaSI zostaną powierzone Urzędowi. Prowadzenie portalu EURES zostanie powierzone Urzędowi dopiero w 2020 r. Odpowiadające kwoty przekazane Urzędowi z programu EaSI wynoszą 6,3 mln EUR na 2019 r. i 10,187 mln EUR na 2020 r., co oznacza, że łączna kwota do końca okresu obowiązywania wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 wynosi 16,487 mln EUR. Kwota udostępniona Urzędowi z linii budżetowej „Swobodny przepływ pracowników” na 2019 i 2020 r. odpowiada 1,287 mln EUR rocznie, co oznacza, że łączna kwota do końca okresu obowiązywania wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 wynosi 2,574 mln EUR.

Ponadto w celu sfinansowania działań związanych z transportem, które mają być realizowane przez Urząd, DG MOVE udostępniło Urzędowi środki wynoszące 1,36 mln EUR na 2019 r. i 2,72 mln EUR na 2020 r.; łączna kwota do końca okresu obowiązywania obecnych wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 wynosi 4,08 mln EUR.



## Dane szczegółowe dotyczące źródeł przegrupowania

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

<b>Program Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”)</b>			<b>Rok 2019</b>	<b>Rok 2020</b>	<b>Ogółem MFF 2014–2020</b>
04.010402 – Wydatki pomocnicze na program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych	Zobowiązania = płatności	(1)	0,450	0,450	0,900
04.030201 – Progress – Wspieranie działań w zakresie opracowywania, wdrażania, monitorowania i oceny unijnej polityki zatrudnienia, polityki społecznej oraz unijnych przepisów dotyczących warunków pracy	Środki na zobowiązania	(2)	1,500	1,500	3,000
04.030202 – EURES – Promowanie dobrowolnej mobilności geograficznej pracowników i zwiększanie szans zatrudnienia	Środki na zobowiązania	(3)	4,350	8,237	12,587
<b>OGÓLEM EaSI</b>	<b>Środki na zobowiązania</b>	<b>(1) + (2) + (3)</b>	<b>6,300</b>	<b>10,187</b>	<b>16,487</b>

<b>DG EMPL - niezależne pozycje budżetowe</b>			<b>Rok 2019</b>	<b>Rok 2020</b>	<b>Ogółem MFF 2014–2020</b>
04.030103 – Swobodny przepływ pracowników, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego i działań na rzecz migrantów, w tym migrantów z państw trzecich	Środki na zobowiązania	(1)	1,287	1,287	2,574

<b>DG MOVE - niezależne pozycje budżetowe</b>			<b>Rok 2019</b>	<b>Rok 2020</b>	<b>Ogółem MFF 2014–2020</b>
06 02 05 – Działania wspierające europejską politykę transportową i ochronę praw pasażerów, w tym działania komunikacyjne	Środki na zobowiązania	(1)	1,360	2,576	3,936
06 02 06 – Bezpieczeństwo transportu	Środki na zobowiązania	(2)	-	0,144	0,144
<b>OGÓLEM niezależne pozycje budżetowe przeznaczone na transport</b>	<b>Środki na zobowiązania</b>	<b>(1) + (2)</b>	<b>1,360</b>	<b>2,720</b>	<b>4,080</b>

<b>Margines w dziale 1a</b>			<b>Rok 2019</b>	<b>Rok 2020</b>	<b>Ogółem MFF 2014–2020</b>
	Środki na zobowiązania	(1)	2 125	7 750	9 875



<b>Dział wieloletnich ram finansowych</b>	<b>5</b>	„Wydatki administracyjne”
---	----------	---------------------------

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

		Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	itd.
Dyrekcja Generalna: EMPL								
• Zasoby ludzkie		3,289	2,860	2,860	2,860	2,860	2,860	
• Pozostałe wydatki administracyjne		0,400	0,400	1,420	1,420	1,420	1,420	
<b>OGÓLEM DG EMPL</b>	Środki	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	

<b>OGÓLEM środki na DZIAŁ 5 wieloletnich ram finansowych</b>	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	
--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

		Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	itd.
<b>OGÓLEM środki na DZIAŁY 1 do 5 wieloletnich ram finansowych</b>	Środki na zobowiązania	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	
	Środki na płatności	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	

3.2.2. Szacunkowy wpływ na środki Urzędu

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych, jak określono poniżej:

Środki na zobowiązania w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Określić cele i produkty			2019		2020		2021		2022		2023	
ò	Typ[1]	Średni koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt
<b>Cel szczegółowy nr 1 – ułatwianie obywatelom i pracodawcom uzyskiwania informacji o ich prawach i obowiązkach oraz dostępu do odpowiednich usług</b>												
- Produkt	Usługi na rzecz obywateli i pracodawców			1,267		2,220		3,351		3,869		4,387
- Produkt	Działalność w zakresie komunikacji			0,679		1,189		1,795		2,073		2,350
<b>Cel szczegółowy nr 2 – suma częściowa</b>				<b>1,946</b>		<b>3,410</b>		<b>5,146</b>		<b>5,942</b>		<b>6,737</b>
<b>Cel szczegółowy nr 2 i 3 – wspieranie współpracy między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych inspekcji, oraz prowadzenie mediacji i ułatwianie rozstrzygnięcia transgranicznych sporów między organami krajowymi lub sporów w przypadku zakłóceń na rynku pracy</b>												
- Produkt	Ramy wymiany informacji między państwami członkowskimi			0,404		0,709		1,069		1,235		1,400
- Produkt	Spotkania robocze (współpraca)			1,357		2,378		3,589		4,144		4,699

- Produkt	Wsparcie analityczne/ zapewnienie wiedzy fachowej na rzecz państw członkowskich i Komisji			1,026		1,798		2,714		3,134		3,553
- Produkt	Szkolenia i wymiany personelu			1,733		3,037		4,583		5,292		6,000
- Produkt	Wsparcie techniczne i logistyczne, w tym doradztwo			1,621		2,840		4,287		4,949		5,612
Cel szczegółowy nr 1 – suma częściowa				<b>6,142</b>		<b>10,762</b>		<b>16,243</b>		<b>18,753</b>		<b>21,263</b>
Ogółem				<b>8,088</b>		<b>14,172</b>		<b>21,390</b>		<b>24,695</b>		<b>28,000</b>

Przyszły Urząd ma trzy główne cele: a) ułatwianie obywatelom i pracodawcom uzyskiwania informacji o ich prawach i obowiązkach oraz dostępu do odpowiednich usług, b) wspieranie współpracy między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych inspekcji, oraz c) prowadzenie mediacji i ułatwianie rozstrzygnięcia transgranicznych sporów między organami krajowymi lub sporów w przypadku zakłóceń na rynku pracy.

Ze względu na kwestie operacyjne i finansowe cele te zostały podzielone na dwie kategorie:

- **Cel szczegółowy nr 1** - ułatwianie obywatelom i pracodawcom uzyskiwania informacji o ich prawach i obowiązkach oraz dostępu do odpowiednich usług;
- **Cel szczegółowy nr 2 i 3:** wspieranie współpracy między państwami członkowskimi w zakresie transgranicznego egzekwowania odnośnych przepisów prawa Unii, w tym poprzez ułatwianie wspólnych inspekcji, oraz prowadzenie mediacji i ułatwianie rozstrzygnięcia transgranicznych sporów między organami krajowymi lub sporów w przypadku zakłóceń na rynku pracy.

### 3.2.3. Szacunkowy wpływ na zasoby ludzkie Urzędu

#### 3.2.3.1. Streszczenie

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych, jak określono poniżej:

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	itd.
Urzędnicy (grupa zaszeregowania AD)							
Urzędnicy (grupa zaszeregowania AST)							
Personel kontraktowy	0,259	0,814	1,110	1,110	1,110	1,138	
Pracownicy zatrudnieni na czas określony	1,144	3,504	5,935	8,509	9,867	10,114	
Oddelegowani eksperti krajowi	0,615	1,845	3,075	4,305	4,920	5,043	
<b>OGÓLEM</b>	<b>2,018</b>	<b>6,1625</b>	<b>10,1195</b>	<b>13,9235</b>	<b>15,897</b>	<b>16,294</b>	

#### Stanowiska

Urzędnicy (grupa zaszeregowania AD)							
Urzędnicy (grupa zaszeregowania AST)							
Personel kontraktowy	7	15	15	15	15	15	
Pracownicy zatrudnieni na czas określony	16	33	50	69	69	69	
Oddelegowani eksperci krajowi	15	30	45	60	60	60	
<b>OGÓLEM</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>110</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	

Należy zauważyć, że powierzenie Urzędowi bieżących działań, realizowanych obecnie przez Komisję, prawdopodobnie pociągnie za sobą konieczność przeniesienia do Urzędu około 10 stanowisk. Na obecnym etapie nie można jednak określić daty przeniesienia ani kategorii pracowników. Liczba pracowników zostanie odpowiednio pomniejszona, przy jednoczesnym uwzględnieniu ich poszczególnych kategorii.

Szacunkowy wpływ na personel (dodatkowe EPC) – plan zatrudnienia

Grupa funkcyjna i grupa zaszerogowania	2019	2020	2021	2022	2023
AD16					
AD15					
AD14					
AD13					
AD12					
AD11					
AD10					
AD9					
AD8					
AD7					
AD6					
AD5					
Ogółem AD	12	24	36	52	52
AST11					
AST10					
AST9					
AST8					
AST7					
AST6					
AST5					
AST4					
AST3					
AST2					
AST1					
Ogółem AST	4	9	14	17	17
AST/SC 6					
AST/SC 5					
AST/SC 4					
AST/SC 3					
AST/SC 2					
AST/SC 1					
Ogółem AST/SC	0	0	0	0	0
<b>SUMA CAŁKOWITA</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

Szacunkowy wpływ na personel (dodatkowy) – personel zewnętrzny

Pracownicy kontraktowi	2019	2020	2021	2022	2023
Grupa funkcyjna IV					
Grupa funkcyjna III					
Grupa funkcyjna II					
Grupa funkcyjna I					
Ogółem	7	15	15	15	15

Oddelegowani eksperci krajowi	2019	2020	2021	2022	2023
Ogółem	15	30	45	60	60

Koszty personelu zostały dostosowane w taki sposób, by nowo zatrudnieni pracownicy byli uwzględniani w obliczeniach jako osoby zatrudnione przez 6 miesięcy w roku, w którym faktycznie zostali zatrudnieni. Pełne zatrudnienie planowane jest na 2023 r.; od dnia 1 stycznia 2023 r w obliczeniach uwzględnia się 100 % pracowników.

Harmonogram postępowania rekrutacyjnego jest zróżnicowany w zależności od kategorii pracowników:

- **w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony**, ocenia się, że zatrudnienie 69 osób począwszy od 2019 r. potrwa cztery lata;
- **w przypadku pracowników kontraktowych**, ocenia się, że zatrudnienie 15 osób począwszy od 2019 r. zostanie zakończone w ciągu dwóch lat;
- **w przypadku oddelegowanych ekspertów krajowych**, ocenia się, że nabór 60 ekspertów rozpocznie się w 2019 r. i zakończy się w ciągu 4 lat.



### 3.2.3.2. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie macierzystej DG

- Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich.
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, jak określono poniżej:

*Wartości szacunkowe należy wyrazić w ekwiwalentach pełnego czasu pracy (lub najwyżej z dokładnością do jednego miejsca po przecinku)*

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)</b>					
04 01 01 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	23	20	20	20	20
XX 01 01 02 (w delegaturach)	nie dotyczy	nie dotyczy		nie dotyczy	
XX 01 05 01 (pośrednie badania naukowe)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
10 01 05 01 (bezpośrednie badania naukowe)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
<b>• Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy: EPC)<sup>87</sup></b>	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
XX 01 02 01 (CA, SNE, INT z globalnej koperty finansowej)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
XX 01 02 02 (CA, LA, SNE, INT i JED w delegaturach)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
XX 01 04 yy		nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
<b>XX 01 05 02 (CA, SNE, INT – pośrednie badania naukowe)</b>	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
10 01 05 02 (CA, INT, SNE – bezpośrednie badania naukowe)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
Inna linia budżetowa (określić)	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy	nie dotyczy
<b>OGÓLEM</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

<sup>87</sup>

CA = personel kontraktowy; LA = personel miejscowy; SNE = oddelegowany ekspert krajowy; INT = personel tymczasowy; JED = młodszy oddelegowany ekspert.

Potrzeby w zakresie zasobów ludzkich zostaną pokryte z zasobów DG już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach dyirekcji generalnej, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającej dyirekcji generalnej w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.

Opis zadań do wykonania:

Urzędnicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony	Reprezentowanie Komisji w Zarządzie Urzędu. Opracowywanie opinii Komisji dotyczącej rocznego programu prac oraz monitorowanie jego realizacji. Nadzorowanie sporządzania budżetu Urzędu i monitorowanie wykonania budżetu. Wspomaganie Urzędu w prowadzeniu jego działalności zgodnie z politykami UE, włącznie z uczestnictwem w posiedzeniach ekspertów.
Personel zewnętrzny	Nie dotyczy

Opis metody obliczenia kosztów ekwiwalentów pełnego czasu pracy powinien zostać zamieszczony w załączniku V pkt 3.

### 3.2.4. Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi

- Wniosek jest zgodny z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi i może wymagać wykorzystania specjalnych instrumentów określonych w rozporządzeniu Rady (UE, Euratom) nr 1311/2013<sup>88</sup>.
- Wniosek/inicjatywa wymaga przeprogramowania odpowiedniego działu w wieloletnich ramach finansowych.

Należy wyjaśnić, na czym ma polegać przeprogramowanie, określając linie budżetowe, których ma ono dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

[...]

- Wniosek/inicjatywa wymaga zastosowania instrumentu elastyczności lub zmiany wieloletnich ram finansowych<sup>89</sup>.

Należy wyjaśnić, który wariant jest konieczny, określając linie budżetowe, których ma on dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

[...]

### 3.2.5. Udział osób trzecich w finansowaniu

- Wniosek/inicjatywa przewiduje współfinansowanie szacowane zgodnie z poniższym:

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	itd.
Państwa EFTA należące do EOG (NO, LI, IC)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Szwajcaria	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
OGÓLEM środki objęte współfinansowaniem	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

<sup>88</sup> Rozporządzenie Rady (UE, Euratom) nr 1311/2013 z 2 grudnia 2013 r. określające wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020 (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 884).

<sup>89</sup> Zob. art. 11 i 17 rozporządzenia Rady (UE, Euratom) nr 1311/2013 określającego wieloletnie ramy finansowe na lata 2014–2020.

### 3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

- Wniosek/inicjatywa nie ma wpływu finansowego na dochody.
- Wniosek/inicjatywa ma wpływ finansowy określony poniżej:
  - wpływ na zasoby własne
  - wpływ na dochody różne

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Linia budżetowa po stronie dochodów	Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy	Wpływ wniosku/inicjatywy <sup>90</sup>					Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)		
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3				
Artykuł ...									

W przypadku wpływu na dochody różne „przeznaczone na określony cel” należy wskazać linie budżetowe po stronie wydatków, które ten wpływ obejmie.

[...]

Należy określić metodę obliczania wpływu na dochody.

[...]

<sup>90</sup>

W przypadku tradycyjnych zasobów własnych (opłaty celne, opłaty wyrównawcze od cukru) należy wskazać kwoty netto, tzn. kwoty brutto po odliczeniu 25 % na poczet kosztów poboru.