

**NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1149****z 20. júna 2019,****ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344****(Text s významom pre EHP a Švajčiarsko)**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej články 46 a 48,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(1)</sup>,so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov <sup>(2)</sup>,konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom <sup>(3)</sup>,

keďže:

- (1) Voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadiť sa a sloboda poskytovať služby sú základnými zásadami vnútorného trhu Únie, ktoré sú zakotvené v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).
- (2) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“) sa Únia usiluje o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, a zároveň podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a boj proti diskriminácii. Podľa článku 9 ZFEÚ má Únia pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností prihliadať na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, so zárukou primeranej sociálnej ochrany, s bojom proti sociálnemu vylúčeniu a podporou vysokej úrovne vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.
- (3) Európsky pilier sociálnych práv bol slávnostne vyhlásený spoločne Európskym parlamentom, Radou a Komisiou na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast 17. novembra 2017 v Göteborgu. Na tomto samite sa zdôraznila potreba klásť do popredia záujmy ľudí, a tak ďalej rozvíjať sociálny rozmer Únie, a úsilím na všetkých úrovniach podporovať konvergenciu, čo potvrdili aj závery zasadnutia Európskej rady zo 14. a 15. decembra 2017.
- (4) Európsky parlament, Rada a Komisia sa v spoločnom vyhlásení o legislatívnych prioritách EÚ na roky 2018 a 2019 zaviazali prijať kroky na posilnenie sociálneho rozmeru Únie, a to zlepšovaním koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, ochranou pracovníkov pred zdravotnými rizikami na pracovisku, zabezpečovaním spravodlivého zaobchádzania so všetkými účastníkmi pracovného trhu Únie vďaka modernizovaným pravidlám o vysielaní pracovníkov a ďalším zlepšovaním cezhraničného presadzovania práva Únie.

<sup>(1)</sup> Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 128.

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ C 461, 21.12.2018, s. 16.

<sup>(3)</sup> Pozícia Európskeho parlamentu zo 16. apríla 2019 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z 13. júna 2019.

- (5) S cieľom chrániť práva mobilných pracovníkov a podporiť spravodlivú hospodársku súťaž medzi spoločnosťami, najmä malými a strednými podnikmi (ďalej len „MSP“), je kľúčové zlepšiť cezhraničné presadzovanie práva Únie v oblasti mobility pracovnej sily a riešiť súvisiace zneužívanie.
- (6) Mal by sa zriadiť Európsky orgán práce, ktorý pomôže posilniť spravodlivosť a dôveru vo vnútorný trh. Ciele Európskeho orgánu práce by mali byť jasne vymedzené a mali by klásť silný dôraz na obmedzený počet úloh, aby sa zabezpečilo, že dostupné prostriedky sa využijú čo najefektívnejšie v tých oblastiach, v ktorých môže Európsky orgán práce poskytnúť najväčšiu pridanú hodnotu. Na tento účel by mal Európsky orgán práce pomáhať členským štátom a Komisii pri posilňovaní prístupu k informáciám, mal by podporovať dodržiavanie pravidiel a spoluprácu medzi členskými štátmi pri konzistentnom, účinnom a efektívnom uplatňovaní a presadzovaní práva Únie týkajúceho sa mobility pracovnej sily v celej únii, a koordinovaní systémov sociálneho zabezpečenia v rámci Únie a mal by vykonávať mediáciu a uľahčovať riešenie sporov.
- (7) Zlepšenie prístupu jednotlivcov a zamestnávateľov, najmä MSP, k informáciám o ich právach a povinnostiach v oblastiach mobility pracovnej sily, voľného pohybu služieb a koordinácie sociálneho zabezpečenia je zásadné na to, aby sa im umožnilo v plnej miere využiť potenciál vnútorného trhu.
- (8) Európsky orgán práce by mal vykonávať svoje činnosti v oblastiach mobility pracovnej sily v celej únii a koordinácie sociálneho zabezpečenia vrátane voľného pohybu pracovníkov, vysielania pracovníkov a vysoko mobilného poskytovania služieb. Zároveň by mal posilňovať spoluprácu členských štátov pri riešení problému nedeklarovanej práce a iných situácií, ktoré ohrozujú riadne fungovanie vnútorného trhu, ako sú schránkové subjekty a nepravá samostatná zárobková činnosť, a to bez toho aby bola dotknutá právomoc členských štátov rozhodovať o vnútroštátnych opatreniach. V prípade, že Európsky orgán práce pri výkone svojich činností nadobudne podozrenie na nezrovnalosti v oblastiach práva Únie, ako je napríklad nedodržiavanie pracovných podmienok alebo pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pracovné vykorisťovanie, mal by mať možnosť nahlásiť tieto podozrenia vnútroštátnym orgánom dotknutých členských štátov a mal by mať možnosť s nimi v týchto veciach spolupracovať, a prípadne aj Komisii a iným príslušným orgánom Únie.
- (9) Rozsah činností Európskeho orgánu práce by sa mal vzťahovať na konkrétne právne akty Únie uvedené v tomto nariadení vrátane ich zmien. Tento zoznam by sa mal rozšíriť v prípade ďalších právnych aktov Únie prijímaných v oblasti mobility pracovnej sily v celej únii.
- (10) Európsky orgán práce by mal aktívne prispievať k úsiliu Únie a členských štátov v oblasti mobility pracovnej sily v celej únii a koordinácie sociálneho zabezpečenia vykonávaním svojich úloh v plnej spolupráci s inštitúciami a orgánmi Únie a členskými štátmi, pričom by sa zároveň malo brániť duplicite práce a mala by sa podporovať synergia a komplementárnosť.
- (11) Európsky orgán práce by mal prispievať k uľahčovaniu uplatňovania a presadzovania práva Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia a k podpore presadzovania ustanovení, ktoré sa vykonávajú prostredníctvom všeobecne uplatniteľných kolektívnych zmlúv v súlade s postupmi členských štátov. S týmto cieľom by mal Európsky orgán práce zriadiť jednotné webové sídlo Únie na účely prístupu na všetky príslušné webové sídla Únie a na vnútroštátne webové sídla zriadené v súlade so smernicami Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ<sup>(4)</sup> a 2014/54/EÚ<sup>(5)</sup>. Bez toho, aby boli dotknuté úlohy a činnosti Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia zriadenej nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004<sup>(6)</sup> (ďalej len „správna komisia“), Európsky orgán práce by mal pomáhať aj pri koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

<sup>(4)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“) (Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11).

<sup>(5)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 8).

<sup>(6)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1).

- (12) V určitých prípadoch boli prijaté odvetvové právne predpisy Únie s cieľom reagovať na osobitné potreby daných odvetví, ako napríklad v oblasti medzinárodnej dopravy vrátane cestnej, železničnej, námornej dopravy, vnútrozemskej vodnej dopravy a leteckej dopravy. Európsky orgán práce by sa v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia mal zároveň venovať cezhraničným aspektom uplatňovania takýchto odvetvových právnych predpisov Únie, pokiaľ sa týkajú cezhraničnej mobility pracovnej sily a sociálneho zabezpečenia. Rozsah činností Európskeho orgánu práce, najmä či by sa jeho činnosti mali rozšíriť na ďalšie právne akty Únie, ktoré sa týkajú odvetvových potrieb v oblasti medzinárodnej dopravy, by mal podliehať pravidelnému hodnoteniu a prípadne preskúmaniu.
- (13) Činnosti Európskeho orgánu práce by sa mali vzťahovať na jednotlivcov, na ktorých sa vzťahuje právo Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, vrátane pracovníkov, samostatne zárobkovo činných osôb a uchádzačov o prácu. Medzi týchto jednotlivcov by mali patriť občania Únie aj štátni príslušníci tretích krajín s oprávneným pobytom v Únii, ako sú vyslaní pracovníci, zamestnanci presunutí v rámci podniku alebo osoby s dlhodobým pobytom, ako aj ich rodinní príslušníci, v súlade s právnymi predpismi Únie, ktorými sa upravuje ich mobilita v rámci Únie.
- (14) Zo zriadenia Európskeho orgánu práce by nemali vyplývať žiadne nové práva ani povinnosti pre jednotlivcov ani zamestnávateľov vrátane hospodárskych subjektov alebo neziskových organizácií, keďže činnosti Európskeho orgánu práce by mali týchto jednotlivcov a zamestnávateľov zahŕňať, pokiaľ sa na nich vzťahuje právo Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia. Intenzívnejšia spolupráca v oblasti presadzovania by nemala spôsobovať nadmernú administratívnu záťaž pre mobilných pracovníkov či zamestnávateľov, najmä MSP, ani odrádzať od mobility pracovnej sily.
- (15) S cieľom zabezpečiť, aby jednotlivci a zamestnávatelia boli schopní využívať výhody spravodlivého a účinného vnútorného trhu, by mal Európsky orgán práce podporovať členské štáty pri podpore príležitostí pre mobilitu pracovnej sily alebo poskytovanie služieb a prijímanie do zamestnania kdekoľvek v Únii vrátane príležitostí na prístup k službám cezhraničnej mobility, ako je cezhraničné obsadzovanie pracovných, stážových a učňovských miest a programy mobility, napríklad Tvoje prvé pracovné miesto EURES alebo ErasmusPro. Európsky orgán práce by mal zároveň prispievať k zvyšovaniu transparentnosti informácií vrátane informácií o právach a povinnostiach stanovených v práve Únie, ako aj o prístupe jednotlivcov a zamestnávateľov k službám, a to v spolupráci s ostatnými informačnými službami Únie ako služba Vaša Európa – Poradenstvo, pričom by mal v plnej miere využívať portál Vaša Európa, ktorý má byť základom jednotnej digitálnej brány zriadenej podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1724 (7), a zaistiť konzistentnosť s týmto portálom.
- (16) Na tieto účely by mal Európsky orgán práce spolupracovať s ostatnými relevantnými iniciatívami a sieťami Únie, najmä s európskou sieťou verejných služieb zamestnanosti, so sieťou na podporu podnikania European Enterprise Network, s pohraničným kontaktným miestom SOLVIT a s Výborom vedúcich predstaviteľov inšpekcie práce, ako aj s relevantnými vnútroštátnymi službami, medzi ktoré patria subjekty na podporu rovnakého zaobchádzania a podporu pracovníkov Únie a ich rodinných príslušníkov, ktoré členské štáty určili podľa smernice 2014/54/EÚ. Európsky orgán práce by mal Komisiu nahradiť vo funkcii riadenia Európskeho úradu pre koordináciu Európskej siete služieb zamestnanosti (ďalej len „EURES“) zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 (8), a to aj z hľadiska stanovenia používateľských potrieb a prevádzkových požiadaviek na efektívnosť portálu EURES a súvisiacich služieb informačných technológií (ďalej len „IT“), no vynímajúc poskytovanie IT a prevádzku a vývoj IT infraštruktúry, čo bude naďalej zabezpečovať Komisia.
- (17) S cieľom zabezpečenia spravodlivého, jednoduchého a účinného uplatňovania a presadzovania práva Únie by mal Európsky orgán práce podporovať spoluprácu a včasnú výmenu informácií medzi členskými štátmi. Spolu s ostatným personálom by mali národní styční úradníci pracujúci v rámci Európskeho orgánu práce podporovať členské štáty v plnení povinností spolupráce, urýchľovať výmenu informácií medzi nimi postupmi určenými na skracovanie omeškaní a zabezpečovať styky s ďalšími vnútroštátnymi styčnými bodmi, orgánmi a kontaktnými miestami zriadenými podľa práva Únie. Európsky orgán práce by mal podporovať využívanie inovačných prístupov k účinnej a efektívnej cezhraničnej spolupráci vrátane elektronických nástrojov na výmenu údajov, ako je systém elektronickej výmeny informácií o sociálnom zabezpečení a informačný systém o vnútornom trhu (ďalej len „IMI“), a mal by prispievať k ďalšej digitalizácii postupov a zdokonaľovaniu IT nástrojov používaných na výmenu správ medzi vnútroštátnymi orgánmi.

(7) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1724 z 2. októbra 2018 o zriadení jednotnej digitálnej brány na poskytovanie prístupu k informáciám, postupom a asistenčným službám a službám riešenia problémov a o zmene nariadenia (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 1).

(8) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce a o zmene nariadenia (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 107, 22.4.2016, s. 1).

- (18) Na posilnenie schopnosti členských štátov zabezpečiť ochranu osôb, ktoré si uplatňujú svoje práva spojené s voľným pohybom, a riešiť nezrovnalosti cezhraničného charakteru súvisiace s právom Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, by mal Európsky orgán práce podporovať príslušné vnútroštátne orgány pri výkone zosúladených a spoločných inšpekcii, a to aj podporou vykonávania inšpekcii v súlade s článkom 10 smernice 2014/67/EÚ. Uvedené inšpekcie by sa mali vykonávať na žiadosť členských štátov alebo na návrh Európskeho orgánu práce, ktorý členské štáty odsúhlasia. Európsky orgán práce by mal zabezpečovať strategickú, logistickú a technickú podporu členským štátom zapojeným do zosúladených alebo spoločných inšpekcii, a pritom plne dodržať požiadavky na dôvernosc informácií. Inšpekcie by sa mali vykonávať na základe dohody s dotknutými členskými štátmi a mali by sa riadiť rámcem vnútroštátneho práva alebo praxe členských štátov, v ktorých sa konajú. Členské štáty by mali na základe výsledkov zosúladených a spoločných inšpekcii prijať príslušné opatrenia podľa vnútroštátneho práva alebo praxe.
- (19) Zosúladené a spoločné inšpekcie by nemali nahrádzať ani oslabovať vnútroštátne právomoci. Vnútroštátne orgány by takisto mali byť plne zapojené do procesu takýchto inšpekcii a mali by mať plnú právomoc. Ak sú inšpekciami na vnútroštátnej úrovni poverené odborové organizácie, zosúladené a spoločné inšpekcie by sa mali vykonávať na základe dohody príslušných sociálnych partnerov a v spolupráci s nimi.
- (20) S cieľom monitorovať nové trendy, výzvy či medzery v oblastiach mobility pracovnej sily a koordinácie sociálneho zabezpečenia by mal Európsky orgán práce rozvíjať v spolupráci s členskými štátmi a prípadne sociálnymi partnermi kapacity na analýzu a posudzovanie rizika. To by malo zahŕňať vykonávanie analýz a štúdií trhu práce, ako aj partnerské hodnotenie. Európsky orgán práce by mal monitorovať potenciálne nerovnováhy z hľadiska zručností a cezhraničných tokov pracovnej sily vrátane ich prípadného dosahu na územnú súdržnosť. Okrem toho by mal Európsky orgán práce podporovať posudzovanie rizika uvedené v článku 10 smernice 2014/67/EÚ. Európsky orgán práce by mal zaistiť synergie a komplementárnosť činností s agentúrami, útvarmi či sieťami Únie. Malo by to zahŕňať aj požiadavku na vstupy siete SOLVIT a podobných útvarov k odvetvovým výzvam a opakujúcim sa problémom týkajúcim sa mobility pracovnej sily v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia. Európsky orgán práce by mal zároveň uľahčovať a zefektívňovať činnosti zberu údajov stanovené v práve Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia. Pre členské štáty však z toho nevyplývajú žiadne nové oznamovacie povinnosti.
- (21) V záujme posilnenia kapacít vnútroštátnych orgánov v oblasti mobility pracovnej sily a koordinácie sociálneho zabezpečenia a zvýšenia konzistentnosti uplatňovania práva Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia by mal Európsky orgán práce poskytovať vnútroštátnym orgánom operačnú pomoc vrátane vypracovania praktických usmernení, tvorby programov odbornej prípravy a partnerského učenia, a to aj pre inšpektoráty práce, aby sa riešili výzvy ako je nepravá samostatne zárobková činnosť a zneužívanie vysielania pracovníkov, podpory projektov vzájomnej pomoci, uľahčovania výmen zamestnancov, ako sa uvádza napríklad v článku 8 smernice 2014/67/EÚ, a podpory členských štátov pri organizácii kampaní na zvýšenie informovanosti jednotlivcov a zamestnávateľov o ich právach a povinnostiach. Európsky orgán práce by mal podporovať výmenu, šírenie a využívanie osvedčených postupov a znalostí a podporovať vzájomné porozumenie rôznych vnútroštátnych systémov a postupov.
- (22) Európsky orgán práce by mal rozvíjať súčinnosť medzi svojou úlohou zabezpečiť spravodlivú mobilitu pracovnej sily a riešením problému nedeklarovanej práce. Na účely tohto nariadenia „riešenie“ problému nedeklarovanej práce znamená predchádzanie nedeklarovanej práci, odrádzanie od nej a boj proti nej, ako aj presadzovanie jej deklarovania. Na základe poznatkov a pracovných metód európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce, zriadenej rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344<sup>(9)</sup>, by mal Európsky orgán práce s účasťou sociálnych partnerov vytvoriť stálu pracovnú skupinu s názvom Platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce. Európsky orgán práce by mal zabezpečiť bezproblémový prechod existujúcich činností platformy zriadenej rozhodnutím (EÚ) 2016/344 na pracovnú skupinu v rámci Európskeho orgánu práce.
- (23) Európsky orgán práce by mal mať mediálnu funkciu. Členské štáty by mali mať možnosť postúpiť jednotlivé sporné veci Európskemu orgánu práce na mediáciu po tom, čo sa ich nepodarilo vyriešiť prostredníctvom priameho kontaktu a dialógu. Mediácia by sa mala týkať iba sporov medzi členskými štátmi, zatiaľ čo jednotlivci a zamestnávateľa, ktorí majú problémy s vykonávaním svojich práv vyplývajúcich z predpisov Únie, by mali mať naďalej možnosť obrátiť sa na príslušné útvary členských štátov a Únie určené na riešenie takýchto vecí, ako je sieť SOLVIT, ktorej by mal Európsky orgán práce takéto veci postupovať. Sieť SOLVIT by zároveň mala mať možnosť postúpiť Európskemu orgánu práce na posúdenie vecí, v ktorých problém nemožno vyriešiť z dôvodu rozporov medzi vnútroštátnymi správnyimi orgánmi. Európsky orgán práce by mal vykonávať svoju mediálnu úlohu bez toho, aby boli dotknuté právomoci Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) týkajúce sa výkladu práva Únie a bez toho, aby boli dotknuté právomoci správnej komisie.

<sup>(9)</sup> Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce (Ú. v. EÚ L 65, 11.3.2016, s. 12).

- (24) Európsky rámec interoperability (ďalej len „EIF“ - European Interoperability Framework) uvádza zásady a odporúčania k tomu, ako zlepšiť riadenie činností interoperability a poskytovanie verejných služieb, nadväzovať medziorganizačné a cezhraničné vzťahy, zefektívňovať procesy s podporou komplexnej digitálnej výmeny informácií a zaistiť, aby sa v platnej i novej legislatíve zohľadňovali zásady interoperability. Európska referenčná architektúra interoperability (ďalej len „EIRA“ - European Interoperability Reference Architecture) je všeobecná štruktúra zahŕňajúca zásady a usmernenia, ktoré sa uplatňujú pri zavádzaní riešení interoperability, uvedená v rozhodnutí Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/2240<sup>(10)</sup>. EIF aj EIRA by mali poskytovať Európskemu orgánu práce usmernenie a podporu pri rozhodovaní o otázkach interoperability.
- (25) Cieľom Európskeho orgánu práce by malo byť poskytovanie lepšieho prístupu k online informáciám a službám pre únieové a vnútroštátne zainteresované strany a uľahčovať medzi nimi výmenu informácií. Preto by mal Európsky orgán práce nabádať na využívanie digitálnych nástrojov vždy, keď je to možné. Popri systémoch IT a webových sídlach zohrávajú stále dôležitejšiu ústrednú úlohu v rámci cezhraničného trhu mobility pracovnej sily digitálne nástroje, ako napríklad online platformy a databázy. Takéto nástroje sú teda užitočné na poskytovanie jednoduchého prístupu k relevantným online informáciám a uľahčujú výmenu informácií pre únieové a vnútroštátne zainteresované strany, pokiaľ ide o ich cezhraničné činnosti.
- (26) Európsky orgán práce by sa mal usilovať, aby webové sídla a mobilné aplikácie zriadené na vykonávanie úloh stanovených v tomto nariadení boli v súlade s príslušnými požiadavkami Únie na prístupnosť. V smernici Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102<sup>(11)</sup> sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili, aby webové sídla ich verejných orgánov boli prístupné v súlade so zásadami ich vnímateľnosti, ovládateľnosti, zrozumiteľnosti a robustnosti a aby dodržiavali požiadavky uvedenej smernice. Uvedená smernica nevzťahuje na webové sídla ani mobilné aplikácie inštitúcií, orgánov, kancelárií a agentúr Únie. Európsky orgán práce by sa však mal usilovať dodržiavať zásady, ktoré sú stanovené v uvedenej smernici.
- (27) Európsky orgán práce by mal byť riadený a prevádzkovaný v súlade so zásadami spoločného vyhlásenia Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o decentralizovaných agentúrach z 19. júla 2012.
- (28) Zásada rovnosti je základnou zásadou práva Únie. Vyžaduje si, aby rovnosť medzi ženami a mužmi bola zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Všetky strany by sa mali snažiť dosiahnuť vyvážené zastúpenie žien a mužov v správnej rade a v skupine zainteresovaných strán. Uvedený cieľ sleduje aj správna rada, pokiaľ ide o jej predsedu a podpredsedov.
- (29) V záujme zabezpečenia efektívneho fungovania Európskeho orgánu práce by členské štáty a Komisia mali mať zastúpenie v správnej rade. Európsky parlament, ako aj medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov na úrovni Únie, ktoré rovnocenne zastupujú odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov, a s primeraným zastúpením MSP, môžu tiež vymenovať zástupcov do správnej rady. Zloženie správnej rady vrátane voľby jej predsedu a podpredsedu by malo odrážať zásady rodovej vyváženosti, skúsenosti a kvalifikáciu. V záujme efektívneho a účinného fungovania Európskeho orgánu práce by práve správna rada mala prijímať ročný pracovný program, vykonávať svoje funkcie súvisiace s rozpočtom Európskeho orgánu práce, prijímať rozpočtové pravidlá uplatniteľné na Európsky orgán práce, menovať výkonného riaditeľa a stanovovať postupy rozhodovania výkonného riaditeľa vo vzťahu k operačným úlohám Európskeho orgánu práce. Zástupcovia tretích krajín, ktoré uplatňujú pravidlá Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, by mali mať možnosť zúčastňovať sa na zasadnutiach správnej rady ako pozorovatelia.
- (30) Vo výnimočných prípadoch, keď je potrebné zachovať maximálnu úroveň dôvernosti, by sa na rokovaníach správnej rady nemal zúčastňovať nezávislý expert vymenovaný Európskym parlamentom a zástupcovia medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov na úrovni Únie. Takéto ustanovenie by malo byť jasne uvedené v rokovacom poriadku správnej rady a malo by byť obmedzené na citlivé informácie týkajúce sa jednotlivých prípadov, aby sa zabezpečilo, že účinná účasť experta a zástupcov na práci správnej rady nebude neodôvodnene obmedzená.
- (31) Mal by byť vymenovaný výkonný riaditeľ, aby sa zabezpečilo celkové administratívne riadenie Európskeho orgánu práce a vykonávanie úloh pridelených Európskemu orgánu práce. Výkonného riaditeľa môžu zastupovať ostatní zamestnanci, keď sa to považuje za potrebné na zabezpečenie každodenného riadenia Európskeho orgánu práce, v súlade s vnútornými predpismi Európskeho orgánu práce, a to bez vytvárania ďalších riadiacich pozícií.

<sup>(10)</sup> Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/2240 z 25. novembra 2015, ktorým sa zriaďuje program pre riešenia interoperability a spoločné rámce pre verejnú správu, podniky a občanov v Európe (program ISA<sup>2</sup>) ako prostriedok modernizácie verejného sektora (Ú. v. EÚ L 318, 4.12.2015, s. 1).

<sup>(11)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102 z 26. októbra 2016 o prístupnosti webových sídel a mobilných aplikácií subjektov verejného sektora (Ú. v. EÚ L 327, 2.12.2016, s. 1).



- (32) Bez toho, aby boli dotknuté právomoci Komisie, by správna rada a výkonný riaditeľ mali byť pri výkone svojich povinností nezávislí a konať vo verejnom záujme.
- (33) Európsky orgán práce by mal priamo využívať odborné znalosti relevantných zainteresovaných strán z oblastí v rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia prostredníctvom osobitnej skupiny zainteresovaných strán. Jej členmi by mali byť zástupcovia sociálnych partnerov na úrovni Únie vrátane uznaných odvetvových sociálnych partnerov Únie zastupujúcich odvetvia, ktorých sa otázky mobility pracovnej sily osobitne týkajú. Skupina zainteresovaných strán by mala byť na požiadanie alebo z vlastnej iniciatívy predbežne informovaná a mala by mať možnosť predložiť Európskemu orgánu práce svoje stanoviská. Skupina zainteresovaných strán pri svojej činnosti náležite zohľadní stanoviská a nadviaže na odborné znalosti Poradného výboru pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia zriadeného nariadením (ES) č. 883/2004, ako aj Poradného výboru pre voľný pohyb pracovníkov zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 <sup>(12)</sup>.
- (34) Na zaistenie svojej úplnej samostatnosti a nezávislosti by mal byť Európskemu orgánu práce vyčlenený nezávislý rozpočet, ktorého príjmy pochádzajú zo všeobecného rozpočtu Únie a z dobrovoľných príspevkov členských štátov, ako aj prípadných príspevkov tretích krajín zúčastnených na práci Európskeho orgánu práce. Vo výnimočných a riadne odôvodnených prípadoch by mal mať Európsky orgán práce zároveň možnosť prijímať dohody o delegovaní alebo ad hoc granty, ako aj spolplatiť publikácie a akékoľvek služby, ktoré poskytuje.
- (35) Prekladateľské služby potrebné pre fungovanie Európskeho orgánu práce by malo poskytovať Prekladateľské stredisko pre orgány Európskej únie (ďalej len „Prekladateľské stredisko“). Európsky orgán práce by mal spolupracovať s Prekladateľským strediskom s cieľom stanoviť ukazovatele kvality, včasnosti a dôveryhodnosti, jasne určiť potreby a priority Európskeho orgánu práce a vytvoriť transparentné a objektívne postupy pre proces prekladu.
- (36) Spracúvanie osobných údajov v rámci tohto nariadenia by sa malo vykonávať v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 <sup>(13)</sup> alebo v príslušnom prípade v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 <sup>(14)</sup>. Zahŕňa to zavedenie primeraných technických a organizačných opatrení na splnenie povinností stanovených uvedenými nariadeniami, najmä opatrení, ktoré sa týkajú zákonnosti spracovania, zabezpečenia spracovateľských činností, poskytovania informácií a práv dotknutých osôb.
- (37) V záujme transparentného fungovania Európskeho orgánu práce by sa naň malo vzťahovať nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 <sup>(15)</sup>. Činnosti Európskeho orgánu práce by mali podliehať kontrole európskeho ombudsmana v súlade s článkom 228 ZFEÚ.
- (38) Na Európsky orgán práce by sa malo uplatňovať nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 883/2013 <sup>(16)</sup> a mal by pristúpiť k Medziinštitucionálnej dohode z 25. mája 1999 medzi Európskym parlamentom, Radou Európskej únie a Komisiou Európskych spoločenstiev, ktorá sa týka vnútorných vyšetrovaní vedených Európskym úradom pre boj proti podvodom (OLAF).
- (39) Hostiteľský členský štát Európskeho orgánu práce by mal zabezpečiť čo najlepšie podmienky na zaistenie jeho riadneho fungovania.
- (40) V záujme zaistenia otvorených a transparentných podmienok zamestnávania a rovnosti zaobchádzania so zamestnancami by sa na zamestnancov a výkonného riaditeľa Európskeho orgánu práce mali vzťahovať Služobný poriadok úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len „podmienky zamestnávania“) stanovené v nariadení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 <sup>(17)</sup> vrátane pravidiel zachovávanía služobného tajomstva a ďalších rovnocenných povinností zachovávať dôvernosť informácií.

<sup>(12)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1).

<sup>(13)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

<sup>(14)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

<sup>(15)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 z 30. mája 2001 o prístupe verejnosti k dokumentom Európskeho parlamentu, Rady a Komisie (Ú. v. ES L 145, 31.5.2001, s. 43).

<sup>(16)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 883/2013 z 11. septembra 2013 o vyšetrovaniach vykonávaných Európskym úradom pre boj proti podvodom (OLAF), ktorým sa zrušuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1073/1999 a nariadenie Rady (Euratom) č. 1074/1999 (Ú. v. EÚ L 248, 18.9.2013, s. 1).

<sup>(17)</sup> Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1.

- (41) V rámci svojich príslušných právomocí by mal Európsky orgán práce spolupracovať s agentúrami Únie, a to najmä s tými, ktoré pôsobia v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky, mal by nadviazať na ich odborné poznatky a maximalizovať synergie: s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (ďalej lej „Eurofound“), Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (ďalej lej „Cedefop“), Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej lej „EU-OSHA“) a Európskou nadáciou pre odborné vzdelávanie (ďalej lej „ETF“), a v otázkach boja proti organizovanej trestnej činnosti a obchodovaniu s ľuďmi s Agentúrou Európskej únie pre spoluprácu v oblasti presadzovania práva (ďalej lej „Europol“) a Agentúrou Európskej únie pre justičnú spoluprácu v trestných veciach (ďalej lej „Eurojust“). Takáto spolupráca by mala zabezpečiť koordináciu, podporovať synergie a zabráňovať akejkoľvek duplicite v rámci ich činností.
- (42) Európsky orgán práce a správna komisia by v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia mali úzko spolupracovať s cieľom dosiahnuť synergie a zabrániť akejkoľvek duplicite činností.
- (43) V záujme prenesenia operačného rozmeru do činností existujúcich orgánov v oblastiach v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia, by mal Európsky orgán práce vykonávať úlohy Technického výboru pre voľný pohyb pracovníkov zriadeného nariadením (EÚ) č. 492/2011, Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov zriadeného rozhodnutím Komisie 2009/17/ES<sup>(18)</sup> vrátane výmeny informácií o administratívnej spolupráci, pomoci v otázkach týkajúcich sa vykonávania, ako aj cezhraničného presadzovania, a platformy zriadenej rozhodnutím (EÚ) 2016/344. Keď Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť, uvedené subjekty by mali zaniknúť. Správna rada môže rozhodnúť, že vytvorí osobitné pracovné skupiny alebo panely expertov.
- (44) Poradný výbor pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia a Poradný výbor pre voľný pohyb pracovníkov slúžia ako fórum na konzultácie so sociálnymi partnermi a zástupcami vlád na štátnej úrovni. Európsky orgán práce by mal k ich činnosti prispievať a môže sa zúčastňovať na ich zasadnutiach.
- (45) S cieľom zohľadniť nové inštitucionálne usporiadanie, keď Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť, nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 by sa mali zmeniť a rozhodnutie (EÚ) 2016/344 by sa malo zrušiť.
- (46) Európsky orgán práce by mal rešpektovať rozmanitosť vnútroštátnych systémov pracovnoprávných vzťahov, ako aj nezávislosť sociálnych partnerov, ako sa výslovne uvádza v ZFEÚ. Účastou na činnostiach Európskeho orgánu práce nie sú dotknuté právomoci, povinnosti ani zodpovednosti členských štátov vyplývajúce okrem iného z relevantných a platných dohôd Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ako je napríklad dohovor č. 81 o inšpekcii práce v priemysle a obchode, ani právomoc členských štátov vykonávať na vnútroštátnej úrovni reguláciu, mediáciu a monitorovanie pracovnoprávných vzťahov, najmä z hľadiska výkonu práva na kolektívne vyjednávanie a uskutočňovanie kolektívnych činností.
- (47) Keďže ciele tohto nariadenia, a to prispievať v rámci jeho rozsahu pôsobnosti k zabezpečeniu spravodlivej mobility pracovnej sily v rámci Únie a pomáhať členským štátom a Komisii pri koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v rámci Únie, nie je možné uspokojivo dosiahnuť nekoordinovanými krokmi na úrovni členských štátov, ale z dôvodu cezhraničnej povahy týchto činností a potreby posilnenej spolupráce medzi členskými štátmi ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o EÚ. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku toto nariadenie neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.
- (48) V tomto nariadení sa rešpektujú základné práva a dodržiavajú zásady zakotvené najmä v Charte základných práv Európskej únie, ako sa uznáva v článku 6 Zmluvy o EÚ,

<sup>(18)</sup> Rozhodnutie Komisie 2009/17/ES z 19. decembra 2008, ktorým sa zriaďuje Výbor odborníkov pre vysielanie pracovníkov (Ú. v. EÚ L 8, 13.1.2009, s. 26).

PRIJALI TOTO NARIADENIE:

## KAPITOLA I

### ZÁSADY

#### Článok 1

#### Zriadenie, predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

1. Týmto nariadením sa zriaďuje Európsky orgán práce.
2. Európsky orgán práce pomáha členským štátom a Komisii pri účinnom uplatňovaní a presadzovaní práva Únie v oblasti mobility pracovnej sily v rámci Únie a v otázkach koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia v rámci Únie. Európsky orgán práce koná v rámci rozsahu pôsobnosti aktov Únie uvedených v odseku 4 vrátane všetkých smerníc, nariadení a rozhodnutí vychádzajúcich z uvedených aktov, a všetkých ďalších právne záväzných aktov Únie, ktorými sa zverujú Európskemu orgánu práce úlohy.
3. Týmto nariadením nie je žiadnym spôsobom dotknutý výkon základných práv uznaných v členských štátoch a na úrovni Únie vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať alebo prijímať iné opatrenia, na ktoré sa vzťahujú osobitné systémy pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Rovnako ním nie je dotknuté ani právo rokovať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy alebo uskutočňovať kolektívne činnosti v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.
4. Rozsah činností Európskeho orgánu práce sa vzťahuje na tieto akty Únie vrátane všetkých budúcich zmien týchto aktov:
  - a) smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES<sup>(19)</sup>;
  - b) smernica 2014/67/EÚ;
  - c) nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009<sup>(20)</sup> vrátane ustanovení nariadení Rady (EHS) č. 1408/71<sup>(21)</sup> a (EHS) č. 574/72<sup>(22)</sup>, pokiaľ sú ešte platné, nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010<sup>(23)</sup> a nariadenie Rady (ES) č. 859/2003<sup>(24)</sup>, ktorým sa rozširujú ustanovenia nariadení (EHS) č. 1408/71 a (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa uvedené nariadenia ešte nevzťahujú výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti;
  - d) nariadenie (EÚ) č. 492/2011;

<sup>(19)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

<sup>(20)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1).

<sup>(21)</sup> Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 149, 5.7.1971, s. 2).

<sup>(22)</sup> Nariadenie Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972, ktorým sa stanovuje postup pri vykonávaní nariadenia (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva (Ú. v. ES L 74, 27.3.1972, s. 1).

<sup>(23)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1231/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa rozširuje nariadenie (ES) č. 883/2004 a nariadenie (ES) č. 987/2009 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa tieto nariadenia doteraz nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 344, 29.12.2010, s. 1).

<sup>(24)</sup> Nariadenie Rady (ES) č. 859/2003 zo 14. mája 2003, ktorým sa rozširujú ustanovenia nariadenia (EHS) č. 1408/71 a nariadenia (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa doteraz tieto ustanovenia nevzťahujú výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2003, s. 1).



- e) smernica 2014/54/EÚ;
- f) nariadenie (EÚ) 2016/589;
- g) nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 <sup>(25)</sup>;
- h) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES <sup>(26)</sup>;
- i) nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1071/2009 <sup>(27)</sup>.

5. Rozsah činností Európskeho orgánu práce sa vzťahuje na ustanovenia tohto nariadenia o spolupráci medzi členskými štátmi s cieľom riešiť problém nedeklarovanej práce.

6. Toto nariadenie rešpektuje právomoci členských štátov, pokiaľ ide o uplatňovanie a presadzovanie právnych predpisov Únie uvedených v odseku 4.

Nie sú ním dotknuté práva ani povinnosti jednotlivcov ani zamestnávateľov, ktoré im vyplývajú z práva Únie alebo vnútroštátneho práva alebo praxe, ani práva a povinnosti vnútroštátnych orgánov, ktoré im z nich vyplývajú, ani nezávislosť sociálnych partnerov uznaná ZFEÚ.

Toto nariadenie sa nedotýka existujúcich dvojstranných dohôd a dohôd o administratívnej spolupráci medzi členskými štátmi, najmä tých, ktoré sa týkajú zosúladených a spoločných inšpekcií.

## Článok 2

### Ciele

Cieľmi Európskeho orgánu práce je prispievať k zabezpečeniu spravodlivej mobility pracovnej sily v celej Únii a pomáhať členským štátom a Komisii pri koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v Únii. Európsky orgán práce na tento účel a v rozsahu pôsobnosti uvedenej v článku 1:

- a) uľahčuje prístup k informáciám o právach a povinnostiach týkajúcich sa mobility pracovnej sily v celej Únii, ako aj k relevantným službám;
- b) uľahčuje a posilňuje spoluprácu členských štátov pri presadzovaní príslušných právnych predpisov Únie v celej Únii vrátane uľahčovania zosúladených a spoločných inšpekcií;
- c) vykonáva mediáciu a pomáha pri hľadaní riešení v prípadoch cezhraničných sporov medzi členskými štátmi, a
- d) podporuje spoluprácu medzi členskými štátmi pri riešení problému nedeklarovanej práce.

## Článok 3

### Právne postavenie

1. Európsky orgán práce je orgánom Únie s právnou subjektivitou.

<sup>(25)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 (Ú. v. EÚ L 102, 11.4.2006, s. 1).

<sup>(26)</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/22/ES z 15. marca 2006 o minimálnych podmienkach vykonávania nariadení Rady (EHS) č. 3820/85 a (EHS) č. 3821/85 o právnych predpisoch v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, a o zrušení smernice Rady 88/599/EHS (Ú. v. EÚ L 102, 11.4.2006, s. 35).

<sup>(27)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1071/2009 z 21. októbra 2009, ktorým sa ustanovujú spoločné pravidlá týkajúce sa podmienok, ktoré je potrebné dodržiavať pri výkone povolania prevádzkovateľa cestnej dopravy, a ktorým sa zrušuje smernica Rady 96/26/ES (Ú. v. EÚ L 300, 14.11.2009, s. 51).

2. V každom členskom štáte má Európsky orgán práce najširšiu právnu spôsobilosť priznávanú právnickým osobám na základe jeho vnútroštátneho práva. Môže najmä nadobúdať a scudzovať hnutelný a nehnuteľný majetok, a byť účastníkom súdnych konaní.

## KAPITOLA II

### ÚLOHY EURÓPSKEHO ORGÁNU PRÁCE

#### Článok 4

#### Úlohy Európskeho orgánu práce

Na dosiahnutie svojich cieľov Európsky orgán práce plní tieto úlohy:

- a) uľahčuje prístup k informáciám a koordinuje sieť EURES v súlade s článkami 5 a 6;
- b) uľahčuje spoluprácu a výmenu informácií medzi členskými štátmi v záujme jednotného, efektívneho a účinného uplatňovania a presadzovania príslušných právnych predpisov Únie v súlade s článkom 7;
- c) koordinuje a podporuje zosúladené a spoločné inšpekcie v súlade s článkami 8 a 9;
- d) vykonáva analýzy a posudzovanie rizika v otázkach cezhraničnej mobility pracovnej sily v súlade s článkom 10;
- e) podporuje členské štáty budovaním kapacít na účinné uplatňovanie a presadzovanie príslušných právnych predpisov Únie v súlade s článkom 11;
- f) podporuje členské štáty pri riešení problému nedeklarovanej práce v súlade s článkom 12;
- g) vykonáva mediáciu pri sporoch medzi členskými štátmi týkajúcich sa uplatňovania príslušných právnych predpisov Únie v súlade s článkom 13.

#### Článok 5

#### Informácie o mobilite pracovnej sily

Európsky orgán práce zlepšuje dostupnosť, kvalitu a prístupnosť informácií všeobecného charakteru poskytovaných jednotlivcom, zamestnávateľom a organizáciám sociálnych partnerov o ich právach a povinnostiach vyplývajúcich z aktov Únie uvedených v článku 1 ods. 4 s cieľom uľahčiť mobilitu pracovnej sily v rámci Únie. Európsky orgán práce na tento účel:

- a) prispieva k poskytovaniu relevantných informácií o právach a povinnostiach jednotlivcov v prípadoch cezhraničnej mobility pracovnej sily, a to aj prostredníctvom jednotného webového sídla pre celú Úniu, ktoré funguje ako jednotný portál pre prístup k zdrojom informácií a službám na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni vo všetkých úradných jazykoch Únie a ktoré je zriadené nariadením (EÚ) 2018/1724;
- b) podporuje členské štáty pri uplatňovaní nariadenia (EÚ) 2016/589;
- c) podporuje členské štáty pri plnení povinnosti sprístupňovať a šíriť informácie o voľnom pohybe pracovníkov, najmä v zmysle článku 6 smernice 2014/54/EÚ a článku 22 nariadenia (EÚ) 2016/589, o koordinácii sociálneho zabezpečenia v zmysle článku 76 ods. 4 a 5 nariadenia (ES) č. 883/2004, ako aj o vysielaní pracovníkov v zmysle článku 5 smernice 2014/67/EÚ, a to aj prostredníctvom odkazu na vnútroštátne zdroje informácií, napríklad na jednotné oficiálne vnútroštátne webové sídla;

- d) podporuje členské štáty pri zvyšovaní presnosti, úplnosti a ľahkej použiteľnosti príslušných vnútroštátnych informačných zdrojov a služieb v súlade s kritériami kvality stanovenými v nariadení (EÚ) 2018/1724;
- e) podporuje členské štáty pri zjednodušovaní poskytovania informácií a služieb týkajúcich sa cezhraničnej mobility na dobrovoľnej báze jednotlivcom a zamestnávateľom;
- f) uľahčuje spoluprácu medzi príslušnými orgánmi určenými v súlade so smernicou 2014/54/EÚ na poskytovanie informácií, usmernení a pomoci jednotlivcom a zamestnávateľom v oblasti mobility pracovnej sily v rámci vnútorného trhu.

#### Článok 6

##### Koordinácia siete EURES

S cieľom podporovať členské štáty pri poskytovaní služieb jednotlivcom a zamestnávateľom prostredníctvom siete EURES, ako je cezhraničné priradovanie voľných pracovných, stážových a učňovských miest k životopisom, a tým uľahčovať mobilitu pracovnej sily v celej únii, Európsky orgán práce riadi Európsky úrad pre koordináciu siete EURES zriadený podľa článku 7 nariadenia (EÚ) 2016/589.

Európsky úrad pre koordináciu riadený Európskym orgánom práce si plní povinnosti v súlade s článkom 8 nariadenia (EÚ) 2016/589, s výnimkou technickej prevádzky a vývoja siete EURES a súvisiacich IT služieb, ktoré bude naďalej spravovať Komisia. Európsky orgán práce pod vedením výkonného riaditeľa podľa článku 22 ods. 4 písm. n) tohto nariadenia zabezpečí, aby táto činnosť bola plne v súlade s požiadavkami platnej legislatívy o ochrane údajov vrátane požiadavky menovať úradníka pre ochranu údajov v súlade s článkom 36 tohto nariadenia.

#### Článok 7

##### Spolupráca a výmena informácií medzi členskými štátmi

1. Európsky orgán práce uľahčuje spoluprácu a rýchlejšiu výmenu informácií medzi členskými štátmi a podporuje ich pri účinnom plnení povinností v oblasti spolupráce vrátane výmeny informácií, ako sú vymedzené v práve Únie v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia.

Európsky orgán práce na tento účel najmä:

- a) na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov podporuje vnútroštátne orgány pri identifikácii príslušných kontaktných miest vnútroštátnych orgánov v iných členských štátoch;
- b) na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov uľahčuje reakcie na žiadosti a výmenu informácií medzi vnútroštátnymi orgánmi poskytovaním logistickej a technickej podpory vrátane prekladových a tlmočnických služieb, ako aj výmenou informácií o stave jednotlivých vecí;
- c) propaguje a vymieňa najlepšie postupy a prispieva k ich šíreniu medzi členskými štátmi;
- d) na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov v prípade potreby uľahčuje a podporuje cezhraničné postupy presadzovania týkajúce sa sankcií a pokút v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia podľa článku 1;
- e) dvakrát za rok informuje Komisiu o nedoriešených žiadostiach medzi členskými štátmi, a zváži, či postúpi tieto žiadosti na mediáciu v súlade s článkom 13 ods. 2.

2. Európsky orgán práce na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov a v rámci plnenia svojich úloh poskytne informácie, aby dotknutý členský štát podporil pri účinnom uplatňovaní aktov Únie, ktoré patria do právomoci Európskeho orgánu práce.

3. Európsky orgán práce podporuje používanie elektronických nástrojov a postupov na výmenu správ medzi vnútroštátnymi orgánmi vrátane systému IMI.

4. Európsky orgán práce podporuje využívanie inovačných prístupov k efektívnej a účinnej cezhraničnej spolupráci a podporuje potenciálne využívanie mechanizmov a databáz elektronickej výmeny medzi členskými štátmi na uľahčenie prístupu k údajom v reálnom čase a odhaľovania podvodov, pričom môže navrhnúť prípadné vylepšenia týkajúce sa používania týchto mechanizmov a databáz. Európsky orgán práce podáva Komisii správy na účely ďalšieho rozvoja mechanizmov a databáz elektronickej výmeny.

#### Článok 8

##### **Koordinácia a podpora zosúladených a spoločných inšpekcii**

1. Na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov Európsky orgán práce koordinuje a podporuje zosúladené alebo spoločné inšpekcie v oblastiach, ktoré patria do jeho právomoci. Európsky orgán práce tiež môže z vlastnej iniciatívy dotknutým orgánom členských štátov navrhnúť, aby vykonali zosúladenú alebo spoločnú inšpekciu.

Zosúladené a spoločné inšpekcie podliehajú dohode dotknutých členských štátov.

Organizácie sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni môžu upozorňovať Európsky orgán práce na príslušné prípady.

2. Na účely tohto nariadenia:

- a) koordinované inšpekcie sú inšpekcie vykonávané v dvoch alebo viacerých členských štátoch súčasne, pokiaľ ide o súvisiace prípady, pričom každý vnútroštátny orgán pôsobí na svojom vlastnom území, a tam, kde je to vhodné, inšpekcie podporujú zamestnanci Európskeho orgánu práce;
- b) spoločné inšpekcie sú inšpekcie vykonávané v členskom štáte za účasti vnútroštátnych orgánov jedného alebo viacerých členských štátov, a prípadne za podpory zamestnancov Európskeho orgánu práce.

3. V súlade so zásadou lojálnej spolupráce sa členské štáty usilujú zúčastniť sa na zosúladených alebo spoločných inšpekciách.

Zosúladená alebo spoločná inšpekcia podlieha predchádzajúcej dohode všetkých zúčastnených členských štátov a takáto dohoda sa musí oznámiť prostredníctvom národných styčných úradníkov určených podľa článku 32.

Ak sa jeden alebo viacero členských štátov rozhodne nezúčastniť sa na zosúladenej alebo spoločnej inšpekcii, vnútroštátne orgány ostatných členských štátov vykonajú takúto inšpekciu iba v zúčastnených členských štátoch. Členské štáty, ktoré sa rozhodli nezúčastniť, zaobchádzajú s informáciami o takejto inšpekcii ako s dôvernými.

4. Európsky orgán práce stanoví a prijme postupy na zabezpečenie primeraných následných opatrení v prípade, že sa členský štát rozhodne nezúčastniť sa na zosúladenej alebo spoločnej inšpekcii.

V takýchto prípadoch dotknutý členský štát bez zbytočného odkladu písomne informuje Európsky orgán práce a ostatné dotknuté členské štáty, a to aj elektronickými prostriedkami, o dôvodoch svojho rozhodnutia a prípadne o opatreniach, ktoré plánuje prijať na vyriešenie prípadu, ako aj o výsledkoch takýchto opatrení, hneď ako sú známe. Európsky orgán práce môže navrhnúť, aby členský štát, ktorý sa nezúčastnil na zosúladenej alebo spoločnej inšpekcii, vykonal dobrovoľne svoju vlastnú inšpekciu.

5. Členské štáty a Európsky orgán práce zaobchádzajú s informáciami o plánovaných inšpekciách s ohľadom na tretie strany ako s dôvernými.

#### Článok 9

##### **Postupy týkajúce sa zosúladených a spoločných inšpekcii**

1. V dohode o vykonaní zosúladenej inšpekcii alebo spoločnej inšpekcii medzi zúčastnenými členskými štátmi a Európskym orgánom práce sa stanovujú podmienky výkonu takejto inšpekcii vrátane rozsahu a účelu inšpekcii a prípadne aj akýchkoľvek postupov týkajúcich sa účasti zamestnancov Európskeho orgánu práce. Dohoda môže zahŕňať

ustanovenia umožňujúce pohotový výkon zosúladených alebo spoločných inšpekcií po ich odsúhlasení a naplánovaní. Vzor dohody stanoví Európsky orgán práce v súlade s právom Únie, ako aj s vnútroštátnym právom alebo praxou.

2. Zosúladené a spoločné inšpekcie sa vykonávajú v súlade s právom alebo praxou členských štátov, v ktorých sa konajú inšpekcie. Všetky následné opatrenia po takýchto inšpekciách sa vykonávajú v súlade s právom alebo praxou dotknutých členských štátov.

3. Zosúladené a spoločné inšpekcie sa vykonávajú operačne účinným spôsobom. Na tento účel členské štáty udelia v rámci dohody o inšpekcií úradníkom z iného členského štátu, ktorí sa zúčastňujú na takýchto inšpekciách, príslušnú úlohu a status v súlade s právom alebo praxou členského štátu, v ktorom sa inšpekcia vykonáva.

4. Európsky orgán práce zabezpečuje pre členské štáty, ktoré zosúladené alebo spoločné inšpekcie vykonávajú, koncepčnú, logistickú a technickú podporu a prípadne právne odborné znalosti, ak o to dotknuté členské štáty požiadajú, vrátane prekladateľských a tlmočnických služieb.

5. Zamestnanci Európskeho orgánu práce sa môžu zúčastňovať na inšpekcií ako pozorovatelia, môžu poskytovať logistickú podporu a môžu sa zúčastňovať na zosúladených alebo spoločných inšpekciách po predchádzajúcom súhlase členského štátu, na území ktorého budú pri inšpekcií pomáhať v súlade s právom alebo praxou členského štátu.

6. Orgán členského štátu, ktorý vykonáva zosúladenú alebo spoločnú inšpekciu, následne informuje Európsky orgán práce o výsledkoch inšpekcie v danom členskom štáte, ako aj o celkovom operačnom priebehu zosúladenej alebo spoločnej inšpekcie najneskôr šesť mesiacov po jej ukončení.

7. Informácie získané počas zosúladených alebo spoločných inšpekcií je možné použiť ako dôkaz v súdnych konaniach v dotknutých členských štátoch v súlade s právom alebo praxou daného členského štátu.

8. Informácie o zosúladených a spoločných inšpekciách, ktoré koordinuje Európsky orgán práce, ako aj informácie, ktoré poskytli členské štáty a Európsky orgán práce, ako sa uvádza v článku 8 ods. 2 a 3, sa zahrnú do správ, ktoré sa majú predkladať správnej rade dvakrát ročne. Takéto správy sa zasielajú aj skupine zainteresovaných strán, pričom sa citlivé informácie náležite upravujú. Vo výročnej správe o činnosti Európskeho orgánu práce sa uvedie ročná správa o inšpekciách, ktoré Európsky orgán práce podporil.

9. Ak Európsky orgán práce počas zosúladených alebo spoločných inšpekcií alebo počas akejkoľvek jeho inej činnosti nadobudne podozrenie z nezrovnalostí v uplatňovaní právnych predpisov Únie, môže nahlásiť toto podozrenie na nezrovnalosti v prípade potreby dotknutému členskému štátu a Komisii.

#### Článok 10

##### **Analýzy a posudzovanie rizika v oblasti mobility pracovnej sily**

1. Európsky orgán práce v spolupráci s členskými štátmi a v prípade potreby so sociálnymi partnermi posudzuje riziká a vykonáva analýzy týkajúce sa mobility pracovnej sily a koordinácie sociálneho zabezpečenia v celej Únii. Posudzovanie rizík a analytická práca riešia otázky, ako sú nerovnováhy na pracovnom trhu, výzvy špecifické pre jednotlivé odvetvia a opakovane sa vyskytujúce problémy, a Európsky orgán práce môže vykonávať aj podrobné analýzy a štúdie s cieľom skúmať špecifické otázky. Európsky orgán práce pri vykonávaní posúdenia rizík a analytickej práce v čo najväčšej možnej miere použije relevantné a aktuálne štatistické údaje dostupné z existujúcich prieskumov, a zaistí komplementárnosť s agentúrami alebo útvarmi Únie a vnútroštátnymi orgánmi, agentúrami alebo útvarmi, vrátane tých, ktoré pôsobia v oblasti podvodov, vykorisťovania, diskriminácie, prognostiky potrieb zručností a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a nadviaže na ich odborné znalosti.

2. Európsky orgán práce zorganizuje partnerské hodnotenia medzi členskými štátmi, ktoré súhlasia s účasťou, s cieľom:



- a) preskúmať akékoľvek otázky, ťažkosti a osobitné problémy, ktoré by sa mohli vyskytnúť pri vykonávaní a praktickom uplatňovaní práva Únie v rámci právomoci Európskeho orgánu práce, ako aj jeho presadzovaním v praxi;
  - b) posilniť konzistentnosť poskytovania služieb jednotlivcom a podnikom;
  - c) prehĺbiť vedomosti a vzájomné chápanie jednotlivých systémov a postupov, ako aj vyhodnotiť účinnosť jednotlivých politických opatrení vrátane prevencie a odrádzania.
3. Európsky orgán práce po dokončení posúdenia rizík alebo akéhokoľvek iného druhu analytickej práce informuje o svojich zisteniach Komisiu a priamo aj dotknuté členské štáty, pričom uvedie možné opatrenia na riešenie zistených nedostatkov.

Európsky orgán práce do svojich výročných správ pre Európsky parlament a Komisiu zahrnie aj zhrnutie svojich zistení.

4. Európsky orgán práce podľa potreby zbiera štatistické údaje, ktoré zostavujú a poskytujú členské štáty v oblastiach práva Únie v rámci jeho právomocí. Európsky orgán práce sa pritom usiluje zefektívniť aktuálne činnosti zberu údajov v uvedených oblastiach s cieľom vyhnúť sa duplicitne zberu údajov. Podľa potreby sa uplatní článok 15. Európsky orgán práce spolupracuje s Komisiou (Eurostatom) a ak je to vhodné, podelí sa o výsledky svojich činností zberu údajov.

#### Článok 11

##### Podpora budovania kapacít

Európsky orgán práce podporuje členské štáty budovaním kapacít v záujme podpory jednotného presadzovania práva Únie vo všetkých oblastiach uvedených v článku 1. Európsky orgán práce vykonáva najmä tieto činnosti:

- a) v spolupráci s vnútroštátnymi orgánmi a v prípade potreby so sociálnymi partnermi pripravuje spoločné nezáväznú usmernenia pre členské štáty a sociálnych partnerov vrátane usmernení k inšpekciám v prípadoch s cezhraničným rozmerom, ako aj spoločné vymedzenie pojmov a jednotné koncepcie, pričom nadväzuje na relevantnú činnosť na vnútroštátnej úrovni a na úrovni Únie;
- b) presadzuje a podporuje vzájomnú pomoc, či už v podobe partnerských alebo skupinových činností, alebo vo forme výmeny alebo vysielania pracovníkov medzi vnútroštátnymi orgánmi;
- c) podporuje výmenu a šírenie skúseností a osvedčených postupov vrátane príkladov spolupráce medzi relevantnými vnútroštátnymi orgánmi;
- d) pripravuje odvetvové aj medziodvetvové programy odbornej prípravy, a to aj pre inšpektoráty práce, a osobitné školiace materiály, a to aj prostredníctvom metód učenia sa online;
- e) podporuje informačné kampane vrátane kampaní na informovanie jednotlivcov a zamestnávateľov, najmä MSP o ich právach, povinnostiach a príležitostiach, ktoré majú k dispozícii.

#### Článok 12

##### Európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce

1. Európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce (ďalej len „platforma“) zriadená v súlade s článkom 16 ods. 2 podporuje činnosti Európskeho orgánu práce pri riešení problému nedeklarovanej práce:

- a) posilnením spolupráce medzi príslušnými orgánmi členských štátov a inými zainteresovanými subjektmi s cieľom účinnejšie a efektívnejšie riešiť problém rôznych foriem nedeklarovanej práce a nepravdivo oznamovanej práce spájanej s nedeklarovanou prácou vrátane nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti;
- b) zlepšením schopnosti rôznych príslušných orgánov a subjektov členských štátov riešiť problém nedeklarovanej práce so zreteľom na jej cezhraničné aspekty, a týmto spôsobom prispieť k zabezpečeniu rovnakých podmienok;
- c) zvyšovaním povedomia verejnosti v súvislosti s otázkami týkajúcimi sa nedeklarovanej práce a bezodkladnou potrebou primeraných krokov, ako aj podporovaním členských štátov, aby zintenzívnili svoje úsilie pri riešení problému nedeklarovanej práce;
- d) vykonávaním činností uvedených v prílohe.

2. Platforma nabáda na spoluprácu medzi členskými štátmi prostredníctvom:

- a) výmeny najlepších postupov a informácií;
- b) rozvíjania odborných znalostí a analýz, pričom sa zabraňuje akejkoľvek duplicite činnosti;
- c) podporovania a uľahčovania inovatívnych prístupov k účinnej a efektívnej cezhraničnej spolupráci a vyhodnocovaniu skúseností;
- d) prispievania k horizontálnemu porozumeniu problémov týkajúcich sa nedeklarovanej práce.

3. Platformu tvoria:

- a) vysokopostavený zástupca, ktorého vymenuje každý členský štát;
- b) zástupca Komisie;
- c) najviac štyria zástupcovia medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov na úrovni Únie, ktorých vymenujú uvedené organizácie a ktorí rovnocenne zastupujú odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov.

4. Na zasadnutiach platformy sa ako pozorovatelia môžu zúčastňovať tieto zainteresované strany, pričom ich príspevky sa náležite zohľadnia:

- a) najviac 14 zástupcov organizácií sociálnych partnerov z odvetví s vysokým výskytom nedeklarovanej práce, ktorých vymenujú uvedené organizácie a ktorí rovnocenne zastupujú odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov;
- b) jeden zástupca Eurofoundu, jeden zástupca agentúry EU-OSHA a jeden zástupca organizácie MOP;
- c) jeden zástupca za každú tretiu krajinu v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru.

Pozorovatelia, ktorí nie sú pozorovateľmi uvedenými v prvom pododseku, môžu byť pozvaní, aby sa zúčastnili na zasadnutiach platformy a ich príspevky sa náležite zohľadnia.

Platforme predsedá zástupca Európskeho orgánu práce.

### Článok 13

#### Mediácia medzi členskými štátmi

1. Európsky orgán práce môže uľahčovať hľadanie riešenia v prípade sporu medzi dvoma alebo viacerými členskými štátmi týkajúceho sa jednotlivých prípadov uplatňovania práva Únie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje toto nariadenie, a to bez toho, aby boli dotknuté právomoci Súdneho dvora. Účelom takejto mediácie je zosúladienie odlišných názorov členských štátov, ktoré sú stranami sporu, a prijatie nezáväzného stanoviska.
2. Ak spor nie je možné vyriešiť prostredníctvom priameho kontaktu a dialógu medzi členskými štátmi, ktoré sú stranami sporu, Európsky orgán práce na žiadosť jedného alebo viacerých dotknutých členských štátov začne mediálne konanie. Európsky orgán práce môže navrhnúť začať mediálne konanie aj z vlastnej iniciatívy. Mediácia sa uskutočňuje len so súhlasom všetkých členských štátov, ktoré sú stranami sporu.
3. Prvá fáza mediácie sa uskutočňuje medzi členskými štátmi, ktoré sú stranami sporu, a mediátorom, ktorý na základe spoločnej dohody prijme nezáväzné stanovisko. Experti z členských štátov, Komisie a Európskeho orgánu práce sa tejto prvej fázy mediácie môžu zúčastňovať v poradnej funkcii.
4. Ak sa v prvej fáze mediácie nenájde žiadne riešenie, Európsky orgán práce začne pred svojou mediálnou radou druhú fázu mediácie na základe súhlasu všetkých členských štátov, ktoré sú stranami sporu.
5. Mediálna rada zložená z expertov z členských štátov, ktoré nie sú stranami sporu, sa usiluje o zosúladienie názorov členských štátov, ktoré sú stranami sporu, a dohodne sa na nezáväznom stanovisku. Experti Komisie a Európskeho orgánu práce sa tejto druhej fázy mediácie môžu zúčastňovať v poradnej funkcii.
6. Správna rada prijme pravidlá mediálneho konania vrátane pracovných dojednaní a menovania mediátorov, príslušných lehôt, účasti expertov z členských štátov, Komisie a Európskeho orgánu práce a možnosti, aby mediálna rada zasadala v paneloch zložených z niekoľkých členov.
7. Účasť členských štátov, ktoré sú stranami sporu, je v oboch fázach mediácie dobrovoľná. Ak sa takýto členský štát rozhodne nezúčastniť mediácie, informuje Európsky orgán práce a ostatné členské štáty, ktoré sú stranami sporu, písomne vrátane elektronickej formy o dôvodoch svojho rozhodnutia, a to v rámci lehoty stanovenej v pravidlách mediálneho konania uvedených v odseku 6.
8. Členské štáty pri predkladaní veci na mediáciu zabezpečia anonymizáciu všetkých osobných údajov spojených s vecou takým spôsobom, že dotknutú osobu nie je možné alebo už nie je možné identifikovať. Európsky orgán práce nesmie v žiadnom momente počas mediácie spracúvať osobné údaje jednotlivcov, ktorých sa vec týka.
9. Na mediáciu Európskeho orgánu práce nie sú prípustné veci, ktoré sú predmetom prebiehajúceho súdneho konania na vnútroštátnej úrovni alebo na úrovni Únie. V prípade, že sa počas mediácie začne súdne konanie, mediálne konanie sa pozastaví.
10. Mediáciou nie je dotknutá právomoc správnej komisie, ani žiadne rozhodnutia, ktoré prijíma. Mediácia zohľadňuje všetky príslušné rozhodnutia správnej komisie.

11. V prípade, že sa spor úplne alebo čiastočne týka otázok sociálneho zabezpečenia, Európsky orgán práce o tom informuje správnu komisiu.

S cieľom zabezpečiť dobrú spoluprácu, koordinovať činnosti na základe vzájomnej dohody a vyhnúť sa duplicitě činností v prípadoch mediácie, ktoré sa týkajú otázok sociálneho zabezpečenia a pracovného práva, správna komisia a Európsky orgán práce uzatvoria dohodu o spolupráci.

V súlade s článkom 74a ods. 2 nariadenia (ES) č. 883/2004 Európsky orgán práce postúpi správnej komisii na jej žiadosť a po dohode s členskými štátmi, ktoré sú stranami sporu, vec týkajúcu sa sociálneho zabezpečenia. Mediácia môže pokračovať vo veciach, ktoré sa netýkajú sociálneho zabezpečenia.

Na žiadosť ktoréhokoľvek členského štátu, ktorý je stranou sporu, postúpi Európsky orgán práce vec týkajúcu sa koordinácie sociálneho zabezpečenia správnej komisii. Toto postúpenie sa môže uskutočniť v ktorejkoľvek fáze mediácie. Mediácia môže pokračovať vo veciach, ktoré sa netýkajú sociálneho zabezpečenia.

12. Členské štáty, ktoré sú stranami sporu, do troch mesiacov od prijatia nezáväzného stanoviska informujú Európsky orgán práce o opatreniach, ktoré v nadväznosti naň prijali, alebo ak nadväzujúce opatrenia neprijali, o dôvodoch, prečo tak neurobili.

13. Európsky orgán práce informuje Komisiu dvakrát za rok o výsledku mediačných konaní, ktoré uskutočnil, a o veciach, ktorými sa nezaoberal.

#### Článok 14

##### **Spolupráca s agentúrami a špecializovanými orgánmi**

Európsky orgán práce sa pri všetkých svojich činnostiach zameriava na zabezpečovanie spolupráce, zabraňovanie duplícite, podporu synergií a komplementárnosti s inými decentralizovanými agentúrami a špecializovanými orgánmi Únie, ako je správna komisia. Na tento účel môže Európsky orgán práce uzavrieť dohody o spolupráci s príslušnými agentúrami Únie, ako sú Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF, Europol a Eurojust.

#### Článok 15

##### **Interoperabilita a výmena informácií**

Európsky orgán práce koordinuje, vyvíja a uplatňuje rámce interoperability na zaistenie výmeny informácií medzi členskými štátmi a tiež s ním. Uvedené rámce interoperability musia vychádzať z európskeho rámca interoperability a z Európskej referenčnej architektúry interoperability uvedenej v rozhodnutí (EÚ) 2015/2240 a musia v nich mať oporu.

### KAPITOLA III

#### **ORGANIZÁCIA EURÓPSKEHO ORGÁNU PRÁCE**

#### Článok 16

##### **Správna a riadiaca štruktúra**

1. Správnu a riadiacu štruktúru Európskeho orgánu práce tvorí:

a) správna rada;

b) výkonný riaditeľ;

c) skupina zainteresovaných strán.

2. Európsky orgán práce môže zriaďovať pracovné skupiny alebo expertné panely pozostávajúce zo zástupcov z členských štátov alebo Komisie alebo externých expertov vybraných na základe výberového konania, alebo z ich kombinácie zamerané na plnenie svojich konkrétnych úloh alebo prácu v oblasti konkrétnych politík. Európsky orgán práce zriadi platformu uvedenú v článku 12 ako stálu pracovnú skupinu a mediačnú radu uvedenú v článku 13.

Európsky orgán práce po konzultácii s Komisiou stanoví rokovací poriadok takýchto pracovných skupín a panelov.

#### Článok 17

#### Zloženie správnej rady

1. Správna rada pozostáva z:

- a) jedného člena za každý členský štát;
- b) dvoch členov zastupujúcich Komisiu;
- c) jedného nezávislého experta, ktorého vymenuje Európsky parlament;
- d) štyroch členov zastupujúcich medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov na úrovni Únie, pričom sú rovnocenne zastúpené odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov.

Právo hlasovať majú iba členovia uvedení v písmenách a) a b) prvého pododseku.

2. Každý člen správnej rady musí mať náhradníka. Náhradník zastupuje člena počas jeho neprítomnosti.
3. Členov uvedených v odseku 1 prvom pododseku písm. a) a ich náhradníkov vymenuje ich členský štát.

Komisia vymenuje členov uvedených v odseku 1 prvom pododseku písm. b).

Európsky parlament vymenuje experta uvedeného v odseku 1 prvom pododseku písm. c).

Medziodvetvové organizácie sociálnych partnerov na úrovni Únie vymenujú svojich zástupcov a Európsky parlament vymenuje svojho nezávislého experta po tom, ako overia, že nedochádza ku konfliktu záujmov.

Členovia správnej rady a ich náhradníci sú vymenovaní na základe ich znalostí v oblasti uvedenej v článku 1 a s prihliadnutím na ich relevantné skúsenosti v oblasti riadenia, administratívy a rozpočtu.

Všetky strany zastúpené v správnej rade sa snažia o obmedzenie fluktuácie svojich zástupcov s cieľom zabezpečiť kontinuitu práce správnej rady. Všetky strany sa snažia doceliť vyvážené zastúpenie žien a mužov v správnej rade.

4. Každý člen a náhradník v čase nástupu do funkcie podpíše písomné vyhlásenie, že sa nenachádza v situácii konfliktu záujmov. Každý člen a náhradník aktualizuje svoje vyhlásenie v prípade zmeny okolností, pokiaľ ide o akýkoľvek konflikt záujmov. Európsky orgán práce uverejní vyhlásenia o záujmoch a ich aktualizácie na svojom webovej sídle.



5. Funkčné obdobie členov a ich náhradníkov je štyri roky. Toto funkčné obdobie možno obnoviť.
6. Zástupcovia z tretích krajín, ktoré uplatňujú právne predpisy Únie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje toto nariadenie, sa na zasadnutiach a rokovaní správnej rady môžu zúčastňovať ako pozorovatelia.
7. Zástupca nadácie Eurofound, zástupca agentúry EU-OSHA, zástupca strediska Cedefop a zástupca nadácie ETF môžu byť pozvaní, aby sa zúčastnili na zasadnutiach správnej rady ako pozorovatelia s cieľom zvýšiť efektívnosť agentúr a ich vzájomné synergie.

#### Článok 18

#### Funkcie správnej rady

1. Správna rada najmä:
  - a) určuje strategické smerovanie a dohliada na činnosti Európskeho orgánu práce;
  - b) dvojtretinovou väčšinou členov s hlasovacím právom prijíma ročný rozpočet Európskeho orgánu práce a vykonáva ďalšie funkcie v súvislosti s rozpočtom Európskeho orgánu práce podľa kapitoly IV;
  - c) posudzuje a prijíma konsolidovanú výročnú správu o činnosti Európskeho orgánu práce vrátane prehľadu plnenia jeho úloh, ktorú každý rok do 1. júla predloží Európskemu parlamentu, Rade, Komisii a Dvoru audítorov a zverejní ju;
  - d) prijíma rozpočtové pravidlá uplatniteľné na Európsky orgán práce v súlade s článkom 29;
  - e) prijíma stratégiu pre boj proti podvodom, ktorá je primeraná riziku podvodov, pričom zohľadňuje náklady a prínosy opatrení, ktoré sa majú vykonať;
  - f) prijíma pravidlá predchádzania a riadenia konfliktu záujmov svojich členov a nezávislých expertov, ako aj členov skupiny zainteresovaných strán a pracovných skupín a panelov Európskeho orgánu práce uvedených v článku 16 ods. 2, ako aj vyslaných národných expertov a iných pracovníkov, ktorých nezamestnáva Európsky orgán práce, ako sa uvádza v článku 33, pričom každý rok na svojom webovom sídle uverejňuje vyhlásenia o záujmoch členov správnej rady;
  - g) na základe analýzy potrieb prijíma a pravidelne aktualizuje plány komunikácie a šírenia informácií uvedené v článku 36 ods. 3;
  - h) prijíma svoj rokovací poriadok;
  - i) prijíma pravidlá mediačného konania podľa článku 13;
  - j) vytvára pracovné skupiny a expertné panely podľa článku 16 ods. 2 a prijíma ich rokovacie poriadky;
  - k) v súlade s odsekom 2 vykonáva v súvislosti so zamestnancami Európskeho orgánu práce právomoci menovacieho orgánu zverené na základe služobného poriadku a orgánu splnomocneného uzatvárať pracovné zmluvy zverené na základe podmienok zamestnávania (ďalej len „právomoci menovacieho orgánu“);

- l) prijíma vykonávacie pravidlá s cieľom vykonať služobný poriadok a podmienky zamestnávania v súlade článkom 110 služobného poriadku;
- m) v náležitých prípadoch zriaďuje útvar vnútorného auditu;
- n) vymenúva výkonného riaditeľa a prípadne predlžuje jeho funkčné obdobie alebo ho odvoláva z funkcie v súlade s článkom 31;
- o) vymenúva účtovníka podliehajúceho služobnému poriadku a podmienkam zamestnávania, ktorý je pri vykonávaní svojich povinností úplne nezávislý;
- p) stanovuje postup výberu členov a náhradníkov skupiny zainteresovaných strán zriadenej v súlade s článkom 23 a vymenúva uvedených členov a náhradníkov;
- q) zabezpečuje primerané následné opatrenia na zistenia a odporúčania vyplývajúce zo správ o vnútornom či vonkajšom audite a hodnotení, ako aj z vyšetrení úradu OLAF;
- r) prijíma všetky rozhodnutia týkajúce sa zriadenia vnútorných výborov alebo iných útvarov Európskeho orgánu práce a v prípade potreby ich úprav, s prihliadnutím na potreby činností Európskeho orgánu práce, ako aj so zreteľom na riadne finančné hospodárenie;
- s) schvaľuje návrh jednotného programového dokumentu Európskeho orgánu práce uvedeného v článku 24 pred jeho predložením Komisii na vydanie jej stanoviska;
- t) po získaní stanoviska Komisie prijíma jednotný programový dokument Európskeho orgánu práce, a to dvojtretinovou väčšinou hlasov členov správnej rady s hlasovacím právom a v súlade s článkom 24.

2. Správna rada v súlade s článkom 110 služobného poriadku prijíma rozhodnutie na základe článku 2 ods. 1 služobného poriadku a článku 6 podmienok zamestnávania, ktorým deleguje príslušné právomoci menovacieho orgánu na výkonného riaditeľa a ktorým stanovuje podmienky, na základe ktorých možno toto delegovanie právomoci pozastaviť. Výkonný riaditeľ je oprávnený tieto právomoci delegovať ďalej.

3. Ak si to vyžadujú mimoriadne okolnosti, správna rada môže formou rozhodnutia dočasne pozastaviť delegovanie právomoci menovacieho orgánu na výkonného riaditeľa, ako aj právomoci následne delegovaných výkonným riaditeľom, a vykonávať uvedené právomoci sama alebo ich delegovať na jedného zo svojich členov alebo iného zamestnanca než výkonného riaditeľa.

#### Článok 19

##### **Predseda správnej rady**

1. Správna rada si volí predsedu a podpredsedu spomedzi svojich členov s hlasovacím právom a snaží sa dosiahnuť vyvážené rodové zastúpenie. Predseda a podpredseda sú volení dvojtretinovou väčšinou členov správnej rady s hlasovacím právom.

V prípade, že sa v prvom hlasovaní nepodarí dosiahnuť zvolenie dvojtretinovou väčšinou, usporiada sa druhé hlasovanie, v ktorom sú predseda a podpredseda volení jednoduchou väčšinou hlasov členov správnej rady s hlasovacím právom.

Ak si predseda nemôže plniť svoje úlohy, automaticky ho nahrádza podpredseda.

2. Funkčné obdobie predsedu a podpredsedu sú tri roky. Ich funkčné obdobie možno jedenkrát obnoviť. Ak sa však ich členstvo v správnej rade kedykoľvek počas ich funkčného obdobia skončí, ich funkčné obdobie sa automaticky končí k rovnakému dátumu.

#### Článok 20

##### Zasadnutia správnej rady

1. Zasadnutia správnej rady zvoláva predseda.
2. Predseda organizuje rokovania podľa bodov programu zasadnutia. Členovia uvedení v článku 17 ods. 1 prvom pododseku písm. c) a d) sa nezúčastňujú na rokovaniach o bodoch programu týkajúcich sa citlivých informácií v súvislosti s jednotlivými prípadmi, ako sa uvádza v rokovacom poriadku správnej rady.
3. Výkonný riaditeľ Európskeho orgánu práce sa zúčastňuje na rokovaniach bez hlasovacieho práva.
4. Správna rada usporiada aspoň dve riadne zasadnutia ročne. Okrem toho zasadá na žiadosť svojho predsedu, na žiadosť Komisie alebo na žiadosť aspoň jednej tretiny svojich členov.
5. Správna rada zvoláva aspoň raz ročne zasadnutia so skupinou zainteresovaných strán.
6. Správna rada môže na zasadnutia prizvať ako pozorovateľa každú osobu alebo organizáciu, o ktorej názor môže mať záujem, vrátane členov skupiny zainteresovaných strán.
7. S prihliadnutím na rokovací poriadok správnej rady môžu jej členom a ich náhradníkom na zasadnutiach pomáhať poradcovia alebo experti.
8. Európsky orgán práce poskytuje správnej rade služby sekretariátu.

#### Článok 21

##### Pravidlá hlasovania správnej rady

1. Bez toho, aby bol dotknutý článok 18 ods. 1 písm. b) a t), článok 19 ods. 1 a článok 31 ods. 8, správna rada prijíma rozhodnutia väčšinou hlasov členov s hlasovacím právom.
2. Každý člen s hlasovacím právom má jeden hlas. V prípade neprítomnosti člena s hlasovacím právom je oprávnený vykonať jeho hlasovacie právo jeho náhradník.
3. Výkonný riaditeľ Európskeho orgánu práce sa zúčastňuje na rokovaniach bez hlasovacieho práva.
4. V rokovacom poriadku správnej rady sa stanovujú podrobnejšie mechanizmy hlasovania, najmä okolností, za ktorých môže člen konať v mene iného člena, ako aj okolností, za ktorých sa na účely hlasovania majú uplatniť písomné postupy.

#### Článok 22

##### Povinnosti výkonného riaditeľa

1. Výkonný riaditeľ je zodpovedný za riadenie Európskeho orgánu práce a má sa usilovať dosiahnuť v rámci Európskeho orgánu práce rodovú vyváženosť. Výkonný riaditeľ sa zodpovedá správnej rade.
2. Výkonný riaditeľ podáva na vyzvanie Európskemu parlamentu správu o plnení svojich povinností. Rada môže vyzvať výkonného riaditeľa, aby podal správu o plnení svojich povinností.

3. Výkonný riaditeľ je štatutárnym orgánom Európskeho orgánu práce.
4. Výkonný riaditeľ je zodpovedný za vykonávanie úloh, ktoré sa Európskemu orgánu práce ukladajú týmto nariadením, a to najmä za:
  - a) každodenné administratívne riadenie Európskeho orgánu práce;
  - b) vykonávanie rozhodnutí prijatých správnu radou;
  - c) prípravu návrhu jednotného programového dokumentu a jeho predloženie správnej rade na schválenie;
  - d) vykonávanie jednotného programového dokumentu a podávanie správ správnej rade o jeho vykonávaní;
  - e) prípravu návrhu konsolidovanej výročnej správy o činnosti Európskeho orgánu práce a jej predloženie správnej rade na posúdenie a prijatie;
  - f) prípravu akčného plánu v nadväznosti na závery správ o vnútornom alebo vonkajšom audite a hodnotení v rámci vnútorného alebo vonkajšieho auditu, ako aj vyšetrovania úradu OLAF a predkladanie správy o pokroku dvakrát ročne Komisii a v pravidelných intervaloch správnej rade;
  - g) ochranu finančných záujmov Únie uplatňovaním preventívnych opatrení na zamedzenie podvodov, korupcie a akejkoľvek inej nezákonnej činnosti, bez toho, aby boli dotknuté vyšetrovacie právomoci úradu OLAF, a to prostredníctvom účinných kontrol a v prípade, že sa zistia nezrovnalosti, prostredníctvom vymáhania neoprávnene vyplatených súm a prípadne prostredníctvom účinných, primeraných a odrádzajúcich administratívnych, ako aj finančných sankcií;
  - h) vypracovanie stratégie Európskeho orgánu práce na boj proti podvodom a jej predloženie správnej rade na schválenie;
  - i) prípravu návrhu rozpočtových pravidiel uplatniteľných na Európsky orgán práce a ich predloženie správnej rade;
  - j) prípravu návrhu výkazu odhadu príjmov a výdavkov Európskeho orgánu práce ako súčasť jeho jednotného programového dokumentu, a plnenie rozpočtu Európskeho orgánu práce;
  - k) prijímanie rozhodnutí týkajúcich sa riadenia ľudských zdrojov v súlade s rozhodnutím uvedeným v článku 18 ods. 2;
  - l) prijímanie rozhodnutí o vnútorných štruktúrach Európskeho orgánu práce vrátane prípadných zastupujúcich funkcií, ktoré môžu pokrývať každodenné riadenie Európskeho orgánu práce a v prípade potreby aj ich zmenu, pričom sa zohľadnia potreby týkajúce sa činností Európskeho orgánu práce a správne rozpočtové riadenie;
  - m) ak je to relevantné, za spoluprácu s agentúrami Únie a uzatváranie s nimi dohôd o spolupráci;
  - n) vykonávacie opatrenia, ktoré prijme správna rada na uplatňovanie nariadenia (EÚ) 2018/1725 Európskym orgánom práce;
  - o) informovanie správnej rady o návrhoch skupiny zainteresovaných strán.

5. Výkonný riaditeľ rozhodne o potrebe umiestniť jedného alebo viacerých zamestnancov do jedného alebo viacerých členských štátov a o tom, či je potrebné zriadiť styčnú kanceláriu v Bruseli s cieľom zintenzívniť spoluprácu Európskeho orgánu práce s príslušnými inštitúciami a orgánmi Únie. Pred rozhodnutím o zriadení miestnej kancelárie alebo styčnej kancelárie výkonný riaditeľ získa súhlas Komisie, správnej rady a členského štátu, v ktorom sa má kancelária nachádzať. V tomto rozhodnutí sa vymedzí rozsah činností, ktoré má kancelária vykonávať, a to tak, aby sa zabránilo vzniku zbytočných nákladov a duplicity administratívnych funkcií Európskeho orgánu práce. S členským štátom, v ktorom sa má miestna alebo styčná kancelária nachádzať, môže byť potrebné uzavrieť dohodu o sídle.

### Článok 23

#### Skupina zainteresovaných strán

1. Na uľahčenie konzultácie s príslušnými zainteresovanými stranami a v záujme využívania ich odborných znalostí v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje toto nariadenie, sa zriadi skupina zainteresovaných strán. Skupina zainteresovaných strán je pripojená k Európskemu orgánu práce a má poradné funkcie.

2. Skupina zainteresovaných strán dostane predbežné informácie a môže Európskemu orgánu práce na jeho žiadosť alebo z vlastnej iniciatívy predložiť stanoviská k:

a) otázkam týkajúcim sa uplatňovania a presadzovania práva Únie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje toto nariadenie, vrátane analýz a posúdenia rizík v otázkach cezhraničnej mobility pracovnej sily, ako sa uvádza v článku 10;

b) návrhu konsolidovanej výročnej správy o činnosti Európskeho orgánu práce uvedenej v článku 18;

c) návrhu jednotného programového dokumentu uvedeného v článku 24.

3. Skupine zainteresovaných strán predsedá výkonný riaditeľ a stretáva sa najmenej dvakrát do roka na podnet výkonného riaditeľa alebo na žiadosť Komisie.

4. Skupina zainteresovaných strán sa skladá z dvoch zástupcov Komisie a 10 zástupcov sociálnych partnerov na úrovni Únie rovnocenne zastupujúcich odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov vrátane uznaných odvetvových sociálnych partnerov Únie zastupujúcich odvetvia, ktorých sa otázky mobility pracovnej sily osobitne týkajú.

5. Členov a náhradníkov skupiny zainteresovaných strán určia ich organizácie a vymenúva ich správna rada. Náhradníkov vymenúva správna rada podľa rovnakých podmienok, aké sa vzťahujú na členov, a náhradníci automaticky nahrádzajú členov v prípade ich neprítomnosti. Je potrebné v maximálnej možnej miere dosiahnuť náležitú rodovú vyváženosť a primerané zastúpenie MSP.

6. Európsky orgán práce poskytuje skupine zainteresovaných strán služby sekretariátu. Skupina zainteresovaných strán prijíma svoj rokovací poriadok dvojtretinovou väčšinou hlasov svojich členov s hlasovacím právom. Rokovací poriadok podlieha schváleniu správnou radou.

7. Skupina zainteresovaných strán môže na svoje zasadnutia pozvať expertov alebo zástupcov príslušných medzinárodných organizácií.



8. Európsky orgán práce uverejňuje stanoviská, rady a odporúčania skupiny zainteresovaných strán a výsledky jej konzultácií, pokiaľ sa na ne nevzťahujú požiadavky na zachovanie dôvernosti.

#### KAPITOLA IV

### ZOSTAVOVANIE A ŠTRUKTÚRA ROZPOČTU EURÓPSKEHO ORGÁNU PRÁCE

#### ODDIEL 1

### *Jednotný programový dokument európskeho orgánu práce*

#### Článok 24

#### **Ročné a viacročné plánovanie**

1. Výkonný riaditeľ každý rok vypracuje návrh jednotného programového dokumentu obsahujúceho najmä viacročné a ročné plánovanie v súlade s delegovaným nariadením Komisie (EÚ) č. 1271/2013<sup>(28)</sup>, pričom zohľadní usmernenia stanovené Komisiou a všetky rady udelené skupinou zainteresovaných strán.

2. Správna rada každý rok do 30. novembra prijme návrh jednotného programového dokumentu uvedeného v odseku 1. Uvedený dokument, ako aj všetky jeho neskôr aktualizované verzie zašle do 31. januára nasledujúceho roka Európskemu parlamentu, Rade a Komisii.

Jednotný programový dokument nadobúda definitívnu podobu po konečnom prijatí všeobecného rozpočtu Únie, pričom sa podľa potreby nálezite upraví.

3. V ročnom pracovnom programe sa uvádzajú podrobné ciele a očakávané výsledky vrátane ukazovateľov výkonnosti. Program musí obsahovať aj opis opatrení, ktoré sa majú financovať, a odhad finančných a ľudských zdrojov vyčlenených na každé opatrenie. Ročný pracovný program musí byť v súlade s viacročným pracovným programom uvedeným v odseku 4. Musia sa v ňom jasne uvádzať úlohy, ktoré sa v porovnaní s predchádzajúcim rozpočtovým rokom doplnili, zmenili alebo vypustili. Správna rada zmení prijatý ročný pracovný program, keď sa Európskemu orgánu práce uloží nová úloha v rámci rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia.

Každá podstatná zmena v ročnom pracovnom programe sa prijíma v súlade s rovnakým postupom ako pôvodný ročný pracovný program. Správna rada môže delegovať právomoc vykonávať nepodstatné zmeny v ročnom pracovnom programe na výkonného riaditeľa.

4. Vo viacročnom pracovnom programe sa uvádza celkové strategické plánovanie vrátane cieľov, očakávaných výsledkov a ukazovateľov výkonnosti. Okrem toho sa v programe musia v súvislosti s každou činnosťou uvádzať orientačné finančné a ľudské zdroje, ktoré sa považujú za nevyhnutné na dosiahnutie stanovených cieľov.

Strategické plánovanie sa v prípade potreby aktualizuje, najmä s cieľom reagovať na výsledky hodnotenia uvedeného v článku 40.

#### Článok 25

#### **Zostavovanie rozpočtu**

1. Výkonný riaditeľ každý rok vypracúva predbežný návrh odhadu príjmov a výdavkov Európskeho orgánu práce na nasledujúci rozpočtový rok vrátane plánu pracovných miest a zasiela ho správnej rade.

2. Predbežný návrh odhadu sa zakladá na cieľoch a očakávaných výsledkoch v ročnom programovom dokumente uvedenom v článku 24 ods. 3 a zohľadňuje finančné zdroje potrebné na dosiahnutie uvedených cieľov a očakávaných výsledkov, a to v súlade so zásadou zostavovania rozpočtu na základe výkonnosti.

<sup>(28)</sup> Delegované nariadenie Komisie (EÚ) č. 1271/2013 z 30. septembra 2013 o rámcovom nariadení o rozpočtových pravidlách pre subjekty uvedené v článku 208 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 966/2012 (Ú. v. EÚ L 328, 7.12.2013, s. 42).

3. Na základe tohto predbežného návrhu odhadu správna rada prijíma návrh odhadu príjmov Európskeho orgánu práce na nasledujúci rozpočtový rok a zasiela ho Komisii každý rok do 31. januára.
4. Komisia zasiela návrh odhadu rozpočtovému orgánu spolu s návrhom všeobecného rozpočtu Únie. Návrh odhadu sa sprístupní aj Európskemu orgánu práce.
5. Na základe návrhu odhadu Komisia zaznamená do návrhu všeobecného rozpočtu Únie odhady, ktoré považuje za potrebné pre plán pracovných miest, ako aj výšku príspevku, ktorou sa zafará všeobecný rozpočet, a následne ich predloží rozpočtovému orgánu v súlade s článkami 313 a 314 ZFEÚ.
6. Rozpočtové prostriedky určené ako príspevok zo všeobecného rozpočtu Únie Európskemu orgánu práce schvaľuje rozpočtový orgán.
7. Rozpočtový orgán prijíma plán pracovných miest Európskeho orgánu práce.
8. Správna rada prijíma rozpočet Európskeho orgánu práce. Rozpočet nadobúda definitívnu podobu po konečnom prijatí všeobecného rozpočtu Únie, pričom sa v prípade potreby zodpovedajúcim spôsobom upraví.
9. Na akékoľvek stavebné projekty, ktoré by mohli mať značný vplyv na rozpočet Európskeho orgánu práce, sa vzťahuje delegované nariadenie (EÚ) č. 1271/2013.

## ODDIEL 2

### **Predkladanie, plnenie a kontrola rozpočtu európskeho orgánu práce**

#### Článok 26

#### **Štruktúra rozpočtu**

1. Na každý rozpočtový rok sa vypracuje odhad všetkých príjmov a výdavkov Európskeho orgánu práce a uvedie sa v jeho rozpočte. Rozpočtový rok zodpovedá kalendárnemu roku.
2. Rozpočet Európskeho orgánu práce musí byť vyrovnaný z hľadiska príjmov a výdavkov.
3. Bez toho, aby boli dotknuté iné zdroje, príjmy Európskeho orgánu práce zahŕňajú:
  - a) príspevok Únie zahrnutý vo všeobecnom rozpočte Únie;
  - b) všetky dobrovoľné finančné príspevky od členských štátov;
  - c) všetky príspevky tretích krajín podieľajúcich sa na činnosti Európskeho orgánu práce, ako je uvedené v článku 42;
  - d) prípadné finančné prostriedky Únie na základe dohôd o delegovaní alebo ad hoc grantov v súlade s rozpočtovými pravidlami Európskeho orgánu práce uvedenými v článku 29 a ustanoveniami príslušných nástrojov na podporu politik Únie;
  - e) spolpatnené publikácie a akékoľvek služby, ktoré Európsky orgán práce poskytuje.

4. Výdavky Európskeho orgánu práce zahŕňajú odmeňovanie zamestnancov, administratívne výdavky, výdavky na infraštruktúru a prevádzkové výdavky.

#### Článok 27

##### Plnenie rozpočtu

1. Rozpočet Európskeho orgánu práce plní výkonný riaditeľ.
2. Výkonný riaditeľ každý rok predkladá rozpočtovému orgánu všetky relevantné informácie o výsledkoch postupov hodnotenia.

#### Článok 28

##### Predkladanie účtovnej závierky a absolutória

1. Účtovník Európskeho orgánu práce zasiela účtovníkovi Komisie a Dvoru audítorov predbežnú účtovnú závierku za rozpočtový rok (rok N) do 1. marca nasledujúceho rozpočtového roka (rok N + 1).
2. Účtovník Európskeho orgánu práce poskytne do 1. marca roku N + 1 účtovníkovi Komisie aj požadované účtovné informácie na účely konsolidácie, a to spôsobom a vo formáte, ktoré stanoví účtovník Komisie.
3. Európsky orgán práce zašle Európskemu parlamentu, Rade, Komisii a Dvoru audítorov do 31. marca roku N + 1 správu o rozpočtovom a finančnom hospodárení za rok N.
4. Po doručení pripomienok Dvora audítorov k predbežnej účtovnej závierke Európskeho orgánu práce za rok N vypracuje účtovník Európskeho orgánu práce na svoju vlastnú zodpovednosť konečnú účtovnú závierku Európskeho orgánu práce. Výkonný riaditeľ predloží túto konečnú účtovnú závierku správnej rade na prijatie stanoviska.
5. Správna rada predloží ku konečnej účtovnej závierke Európskeho orgánu práce za rok N svoje stanovisko.
6. Účtovník Európskeho orgánu práce zašle do 1. júla roku N + 1 konečnú účtovnú závierku za rok N Európskemu parlamentu, Rade, Komisii a Dvoru audítorov spolu so stanoviskom správnej rady.
7. Odkaz na webové sídla s konečnou účtovnou závierkou Európskeho orgánu práce sa uverejní v *Úradnom vestníku Európskej únie* do 15. novembra roku N + 1.
8. Výkonný riaditeľ zašle Dvoru audítorov do 30. septembra roku N + 1 odpoveď na pripomienky uvedené v jeho výročnej správe. Výkonný riaditeľ túto odpoveď zašle aj správnej rade a Komisii.
9. Výkonný riaditeľ predloží Európskemu parlamentu na jeho žiadosť všetky informácie potrebné na plynulé uplatnenie postupu udelenia absolutória za rok N v súlade s článkom 261 ods. 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2018/1046 <sup>(29)</sup>.
10. Európsky parlament na odporúčanie Rady, ktorá sa uznáva kvalifikovanou väčšinou, do 15. mája roku N + 2 udelí výkonnému riaditeľovi absolutória za plnenie rozpočtu v roku N.

<sup>(29)</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2018/1046 z 18. júla 2018 o rozpočtových pravidlách, ktoré sa vzťahujú na všeobecný rozpočet Únie, o zmene nariadení (EÚ) č. 1296/2013, (EÚ) č. 1301/2013, (EÚ) č. 1303/2013, (EÚ) č. 1304/2013, (EÚ) č. 1309/2013, (EÚ) č. 1316/2013, (EÚ) č. 223/2014, (EÚ) č. 283/2014 a rozhodnutia č. 541/2014/EÚ a o zrušení nariadenia (EÚ, Euratom) č. 966/2012 (Ú. v. EÚ L 193, 30.7.2018, s. 1).

## Článok 29

**Rozpočtové pravidlá**

Rozpočtové pravidlá uplatniteľné na Európsky orgán práce prijíma správna rada po porade s Komisiou. Nesmú sa odchyľovať od delegovaného nariadenia (EÚ) č. 1271/2013, s výnimkou prípadov, keď je takáto odchýlka osobitne potrebná na prevádzku Európskeho orgánu práce a Komisia ju vopred odsúhlasila.

## KAPITOLA V

**ZAMESTNANCI**

## Článok 30

**Všeobecné ustanovenie**

Na zamestnancov Európskeho orgánu práce sa vzťahujú služobný poriadok a podmienky zamestnávania, ako aj pravidlá prijaté na základe dohody medzi inštitúciami Únie týkajúce sa vykonávania služobného poriadku a podmienok zamestnávania.

## Článok 31

**Výkonný riaditeľ**

1. Výkonný riaditeľ je zamestnaný ako dočasný zamestnanec Európskeho orgánu práce v súlade s článkom 2 písm. a) podmienok zamestnávania.
2. Výkonného riaditeľa vymenúva správna rada zo zoznamu kandidátov navrhnutých Komisiou na základe otvoreného a transparentného výberového konania. Vybraný kandidát sa vyzve, aby vystúpil pred Európskym parlamentom a odpovedal na otázky jeho poslancov. Uvedená výmena názorov nesmie neprimerane oddialiť vymenovanie výkonného riaditeľa.
3. Na účely uzatvorenia zmluvy s výkonným riaditeľom zastupuje Európsky orgán práce predseda správnej rady.
4. Funkčné obdobie výkonného riaditeľa je päť rokov. Pred koncom tohto funkčného obdobia Komisia vykoná posúdenie, v ktorom zohľadní hodnotenie výsledkov činnosti výkonného riaditeľa a budúce úlohy a výzvy Európskeho orgánu práce.
5. Správna rada, zohľadniac posúdenie uvedené v odseku 4, môže jedenkrát predĺžiť funkčné obdobie výkonného riaditeľa najviac o päť rokov.
6. Výkonný riaditeľ, ktorého funkčné obdobie bolo predĺžené podľa odseku 5, sa na konci celkového funkčného obdobia nesmie zúčastniť na ďalšom výberovom konaní na to isté miesto.
7. Výkonného riaditeľa možno odvolať z funkcie len na základe rozhodnutia správnej rady. Správna rada vo svojom rozhodnutí zohľadňuje posúdenie Komisie týkajúce sa výsledkov činnosti výkonného riaditeľa, ako sa uvádza v odseku 4.
8. Správna rada prijíma rozhodnutia o vymenovaní výkonného riaditeľa, predĺžení jeho funkčného obdobia alebo jeho odvolaní z funkcie dvojtretinovou väčšinou hlasov členov s hlasovacím právom.

## Článok 32

**Národní styční úředníci**

1. Každý členský štát vymenúva jedného národného styčného úradníka, ktorý má pôsobiť ako vyslaný národný expert v sídle Európskeho orgánu práce podľa článku 33.
2. Národní styční úradníci prispievajú k plneniu úloh Európskeho orgánu práce, a to aj tým, že uľahčujú spoluprácu a výmenu informácií podľa článku 7 a podporu a koordináciu inšpekcií podľa článku 8. Pôsobia tiež ako národné kontaktné miesta pre otázky zo svojich členských štátov a otázky týkajúce sa ich členských štátov, a to buď priamym zodpovedaním položených otázok alebo prostredníctvom komunikácie s ich vnútroštátnymi správnymi orgánmi.
3. Národní styční úradníci majú právo požadovať a dostávať od svojich členských štátov všetky relevantné informácie ako sa stanovuje v tomto nariadení, a to pri plnom dodržiavaní vnútroštátnych právnych predpisov alebo praxe svojich členských štátov, najmä pokiaľ ide o ochranu údajov a pravidlá týkajúce sa dôvernosti informácií.

## Článok 33

**Vyslaní národní experti a ďalší personál**

1. Okrem národných styčných úradníkov môže Európsky orgán práce vo všetkých oblastiach svojho pôsobenia využívať iných vyslaných národných expertov alebo iných pracovníkov, ktorí nie sú jeho zamestnancami.
2. Správna rada prijíma rozhodnutie, ktorým sa stanovujú pravidlá vysielania národných expertov vrátane národných styčných úradníkov.

## KAPITOLA VI

**VŠEOBECNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

## Článok 34

**Výsady a imunity**

Na Európsky orgán práce a jeho zamestnancov sa vzťahuje Protokol č. 7 o výsadách a imunitách Európskej únie.

## Článok 35

**Jazykový režim**

1. Na Európsky orgán práce sa vzťahujú ustanovenia nariadenia Rady č. 1<sup>(30)</sup>.
2. Prekladateľské služby potrebné pre fungovanie Európskeho orgánu práce poskytuje Prekladateľské stredisko.

## Článok 36

**Transparentnosť, ochrana osobných údajov a komunikácia**

1. Na dokumenty v držbe Európskeho orgánu práce sa uplatňuje nariadenie (ES) č. 1049/2001. Správna rada do šiestich mesiacov odo dňa svojho prvého zasadnutia prijme podrobné pravidlá uplatňovania nariadenia (ES) č. 1049/2001.
2. Správna rada stanoví opatrenia na zabezpečenie súladu s povinnosťami stanovenými v nariadení (EÚ) 2018/1725, najmä v súvislosti s vymenovaním úradníka Európskeho orgánu práce pre ochranu údajov a v súvislosti so zákonnosťou spracúvania údajov, bezpečnosťou činností spracovania, poskytovaním informácií a právami dotknutých osôb.

<sup>(30)</sup> Nariadenie č. 1 z 15. apríla 1958 o používaní jazykov v Európskom hospodárskom spoločenstve (Ú. v. ES 17, 6.10.1958, s. 385).

3. Európsky orgán práce môže vykonávať komunikačné činnosti z vlastnej iniciatívy v oblasti svojej pôsobnosti. Prídeľovanie zdrojov na komunikačné činnosti nesmie mať negatívny vplyv na účinné plnenie úloh uvedených v článku 4.
4. Komunikačné činnosti sa vykonávajú v súlade s príslušnými plánmi komunikácie a šírenia informácií prijatými správnou radou.

#### Článok 37

##### Boj proti podvodom

1. V záujme uľahčenia boja proti podvodom, korupcii a inému protiprávnemu konaniu podľa nariadenia (EÚ, Euratom) č. 883/2013 Európsky orgán práce pristúpi do šiestich mesiacov odo dňa, keď Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť k Medziinštitucionálnej dohode z 25. mája 1999 medzi Európskym parlamentom, Radou Európskej únie a Komisiou Európskych spoločenstiev, ktorá sa týka vnútorných vyšetrovaní úradom OLAF, a prijme náležité ustanovenia uplatniteľné na všetkých zamestnancov Európskeho orgánu práce, pričom na tento účel použije vzor uvedený v prílohe k uvedenej dohode.
2. Dvor audítorov má právomoc na základe kontrol dokumentov a kontrol na mieste vykonať audit u všetkých príjemcov grantov, dodávateľov a subdodávateľov, ktorým Európsky orgán práce poskytol finančné prostriedky Únie.
3. OLAF môže vykonávať vyšetrovania vrátane kontrol a inšpekcií na mieste v súlade s ustanoveniami a postupmi stanovenými v nariadení (EÚ, Euratom) č. 883/2013 a v nariadení Rady (Euratom, ES) č. 2185/96<sup>(31)</sup> s cieľom zistiť, či v súvislosti s grantom alebo zmluvou financovanými Európskym orgánom práce nedošlo k podvodu, korupcii alebo akémukoľvek inému protiprávnemu konaniu poškodzujúcemu finančné záujmy Únie.
4. Bez toho, aby boli dotknuté odseky 1, 2 a 3, dohody o spolupráci s tretími krajinami a s medzinárodnými organizáciami, zmluvy, dohody a rozhodnutia o grante Európskeho orgánu práce obsahujú ustanovenia, ktoré výslovne udeľujú Dvoru audítorov a úradu OLAF právomoc na vykonávanie takýchto auditov a vyšetrovaní v súlade s ich príslušnými právomocami.

#### Článok 38

##### Bezpečnostné predpisy v oblasti ochrany utajovaných skutočností a citlivých neutajovaných skutočností

Európsky orgán práce prijme vlastné bezpečnostné pravidlá rovnocenné bezpečnostnými predpismi Komisie na ochranu utajovaných skutočností Európskej únie (EUCI - European Union Classified Information) a citlivých neutajovaných skutočností stanovené v rozhodnutiach Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443<sup>(32)</sup> a (EÚ, Euratom) 2015/444<sup>(33)</sup>. Bezpečnostné pravidlá Európskeho orgánu práce sa okrem iného vzťahujú na ustanovenia týkajúce sa výmeny, spracúvania a uchovávaní takýchto skutočností.

#### Článok 39

##### Zodpovednosť

1. Zmluvnú zodpovednosť Európskeho orgánu práce upravujú právne predpisy uplatniteľné na predmetnú zmluvu.
2. Súdny dvor má právomoc rozhodovať na základe akýchkoľvek arbitrážnych doložiek zahrnutých v zmluve, ktorú Európsky orgán práce uzatvoril.
3. V prípade mimozmluvnej zodpovednosti musí Európsky orgán práce v súlade so všeobecnými zásadami spoločnými pre právne poriadky členských štátov nahradiť akúkoľvek škodu spôsobenú jeho útvarmi alebo jeho pracovníkmi pri vykonávaní svojich povinností.
4. V sporoch o náhradu škody, ako sa uvádza v odseku 3, má právomoc konať Súdny dvor.

<sup>(31)</sup> Nariadenie Rady (Euratom, ES) č. 2185/96 z 11. novembra 1996 o kontrolách a inšpekciách na mieste, vykonávaných Komisiou s cieľom ochrany finančných záujmov Európskych spoločenstiev pred spreneverou a inými podvodmi (Ú. v. ES L 292, 15.11.1996, s. 2).

<sup>(32)</sup> Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/443 z 13. marca 2015 o bezpečnosti v Komisii (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 41).

<sup>(33)</sup> Rozhodnutie Komisie (EÚ, Euratom) 2015/444 z 13. marca 2015 o bezpečnostných predpisoch na ochranu utajovaných skutočností EÚ (Ú. v. EÚ L 72, 17.3.2015, s. 53).



5. Osobná zodpovednosť zamestnancov voči Európskeho orgánu práce sa riadi ustanoveniami služobného poriadku a podmienok zamestnávania, ktoré sa na nich vzťahujú.

#### Článok 40

##### Hodnotenie a preskúmanie

1. Komisia do 1. augusta 2024 a potom každých päť rokov zhodnotí výsledky činnosti Európskeho orgánu práce, pokiaľ ide o jeho ciele, mandát a úlohy. Hodnotenie sa zameria najmä na skúsenosti získané z mediálneho konania podľa článku 13. Posúdi sa v ňom tiež, či je potrebné zmeniť mandát Európskeho orgánu práce a rozsah jeho činností vrátane rozšírenia rozsahu pôsobnosti tak, aby sa vzťahoval na osobitné potreby odvetvia, a finančné dôsledky každej takejto zmeny, pričom sa zohľadní aj práca, ktorú agentúry Únie vykonali v týchto oblastiach. Hodnotenie preskúma aj ďalšie synergie a zefektívnenia s agentúrami v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky. Komisia môže na základe uvedeného hodnotenia podľa potreby predložiť legislatívne návrhy na preskúmanie rozsahu pôsobnosti tohto nariadenia.

2. Ak Komisia dospeje k záveru, že vzhľadom na ciele, mandát a úlohy Európskeho orgánu práce už jeho ďalšie pôsobenie nie je opodstatnené, môže navrhnúť, aby sa toto nariadenie zodpovedajúcim spôsobom zmenilo alebo zrušilo.

3. Komisia podáva správu o zisteniach vyplývajúcich z hodnotenia Európskemu parlamentu, Rade a správnej rade. Zistenia vyplývajúce z hodnotenia sa zverejňujú.

#### Článok 41

##### Administratívne vyšetřovania

Činnosti Európskeho orgánu práce podliehajú vyšetřovaniam európskeho ombudsmana v súlade s článkom 228 ZFEÚ.

#### Článok 42

##### Spolupráca s tretími krajinami a medzinárodnými organizáciami

1. Pokiaľ je to potrebné na dosiahnutie cieľov stanovených v tomto nariadení a bez toho, aby boli dotknuté právomoci členských štátov a inštitúcií Únie, Európsky orgán práce môže spolupracovať s príslušnými orgánmi tretích krajín a s medzinárodnými organizáciami.

Na tento účel môže Európsky orgán práce, pod podmienkou súhlasu správnej rady a po schválení zo strany Komisie, uzavrieť pracovné dojednania s príslušnými orgánmi tretích krajín a s medzinárodnými organizáciami. Uvedenými dojednaniaми nevznikajú Únii alebo členským štátom žiadne právne záväzky.

2. Európsky orgán práce je otvorený účasti tretích krajín, ktoré na tento účel uzatvorili s Úniou dohody.

Podľa príslušných ustanovení dohôd uvedených v prvom pododseku sa vypracujú dojednania, v ktorých sa stanoví najmä povaha, rozsah a spôsob účasti príslušných tretích krajín na práci Európskeho orgánu práce vrátane ustanovení o účasti na iniciatívach ním uskutočňovaných, finančných príspevkoch a zamestnancoch. Pokiaľ ide o otázky týkajúce sa personálu, uvedené dojednania musia byť za každých okolností v súlade so služobným poriadkom a podmienkami zamestnávania.

3. Komisia zabezpečí, aby Európsky orgán práce vykonával činnosti v rámci svojho mandátu a existujúceho inštitucionálneho rámca, a to uzavretím náležitých pracovných dojednaní s výkonným riaditeľom Európskeho orgánu práce.

## Článok 43

**Dohoda o sídle a prevádzkové podmienky**

1. Potrebné dojednania týkajúce sa priestorov, ktoré sa majú zabezpečiť na účely sídla Európskeho orgánu práce v hostiteľskom členskom štáte, ako aj osobitné predpisy, ktoré sa v danom hostiteľskom členskom štáte vzťahujú na výkonného riaditeľa, členov správnej rady, zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, sa uvedú v dohode o sídle medzi Európskym orgánom práce a členským štátom, v ktorom sa sídlo Európskeho orgánu práce nachádza, pričom sa táto dohoda uzavrie po získaní súhlasu správnej rady, avšak najneskôr do 1. augusta 2021.
2. Hostiteľský členský štát Európskeho orgánu práce musí zaistiť čo najlepšie podmienky pre jeho plynulé a efektívne fungovanie vrátane viacjazyčného európsky orientovaného vzdelávania a vhodných dopravných spojení.

## Článok 44

**Začiatok činnosti Európskeho orgánu práce**

1. Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť so schopnosťou plniť svoj vlastný rozpočet do 1. augusta 2021.
2. Komisia je zodpovedná za zriadenie a počiatočnú prevádzku Európskeho orgánu práce dovtedy, kým nezačne vykonávať svoju činnosť. Na tento účel:
  - a) dovtedy, kým výkonný riaditeľ neprevezme svoju funkciu po vymenovaní správnu radou v súlade s článkom 31, môže Komisia určiť úradníka Komisie, ktorý bude pôsobiť vo funkcii dočasného výkonného riaditeľa a vykonávať úlohy pridelené výkonnému riaditeľovi;
  - b) odchylné od článku 18 ods. 1 písm. k) a do prijatia rozhodnutia uvedeného v článku 18 ods. 2 dočasný výkonný riaditeľ vykonáva právomoci menovacieho orgánu;
  - c) Komisia môže Európskemu orgánu práce ponúknuť pomoc, a to najmä vysielaním svojich úradníkov na vykonávanie činností Európskeho orgánu práce v zodpovednosti dočasného výkonného riaditeľa alebo výkonného riaditeľa;
  - d) dočasný výkonný riaditeľ môže povoľovať všetky platby kryté rozpočtovými prostriedkami zahrnutými do rozpočtu Európskeho orgánu práce po schválení správnu radou a môže uzatvárať zmluvy vrátane pracovných zmlúv po prijatí plánu pracovných miest Európskeho orgánu práce.

## Článok 45

**Zmeny nariadenia (ES) č. 883/2004**

Nariadenie (ES) č. 883/2004 sa mení takto:

1. V článku 1 sa vkladá toto písmeno:

„na) ‚Európsky orgán práce‘ znamená orgán zriadený nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 (\*) a uvedený v článku 74a;

(\*) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 21).“

2. Vkladá sa tento článok:

„Článok 74a

#### **Európsky orgán práce**

1. Bez toho, aby boli dotknuté úlohy a činnosti správnej komisie, Európsky orgán práce podporuje uplatňovanie tohto nariadenia v súlade s jeho úlohami stanovenými v nariadení (EÚ) 2019/1149. Správna komisia spolupracuje s Európskym orgánom práce s cieľom koordinovať vzájomnou dohodou ich činnosť a predchádzať akejkoľvek duplicitnej činnosti. Na tento účel uzatvorí s Európskym orgánom práce dohodu o spolupráci.

2. Správna komisia môže požiadať Európsky orgán práce, aby jej v súlade s článkom 13 ods. 11 tretím pododsekom nariadenia (EÚ) 2019/1149 postúpil vec týkajúcu sa sociálneho zabezpečenia, ktorá je predmetom mediácie.“

Článok 46

#### **Zmeny nariadenia (EÚ) č. 492/2011**

Nariadenie (EÚ) č. 492/2011 sa mení takto:

1. V článku 26 sa dopĺňa tento odsek:

„Európsky orgán práce zriadený nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 (\*) sa ako pozorovateľ zúčastňuje na zasadnutiach poradného výboru, kde podľa potreby prispieva technickými informáciami a odbornými znalosťami.

---

(\*) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 21).“

2. Články 29 až 34 sa vypúšťajú s účinnosťou odo dňa, keď Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť v súlade s článkom 44 ods. 1 tohto nariadenia.

3. Článok 35 sa nahrádza takto:

„Článok 35

Rokovací poriadok poradného výboru, ktorý je v platnosti od 8. novembra 1968, zostáva naďalej v platnosti.“

4. Článok 39 sa nahrádza takto:

„Článok 39

Administratívne výdavky poradného výboru sú v rámci všeobecného rozpočtu Európskej únie zahrnuté do oddielu, ktorý sa vzťahuje na Komisiu.“

## Článok 47

**Zmeny nariadenia (EÚ) 2016/589**

Nariadenie (EÚ) 2016/589 sa mení takto:

1. Článok 1 sa mení takto:

a) písmeno a) sa nahrádza takto:

„a) organizácie siete EURES medzi Komisiou, Európskym orgánom práce a členskými štátmi;“;

b) písmeno b) sa nahrádza takto:

„b) spolupráce medzi Komisiou, Európskym orgánom práce a členskými štátmi pri spoločnom využívaní príslušných dostupných údajov o voľných pracovných miestach, žiadostiach o zamestnanie a životopisoch;“;

c) písmeno f) sa nahrádza takto:

„f) podpory siete EURES na úrovni Únie prostredníctvom účinných komunikačných opatrení Komisie, Európskeho orgánu práce a členských štátov.“

2. V článku 3 sa dopĺňa tento bod:

„8. ‚Európsky orgán práce‘ je orgán zriadený nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 (\*).

---

(\*) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 21).“

3. V článku 4 sa odsek 2 nahrádza takto:

„2. Zabezpečuje sa prístupnosť informácií poskytovaných na portáli EURES a podporných služieb dostupných na vnútroštátnej úrovni pre osoby so zdravotným postihnutím. Komisia, Európsky úrad pre koordináciu a členovia aj partneri siete EURES určujú spôsoby na zabezpečenie tohto cieľa s ohľadom na svoje príslušné povinnosti.“

4. Článok 7 ods. 1 sa mení takto:

a) písmeno a) sa nahrádza takto:

„a) Európsky úrad pre koordináciu, ktorý je zriadený v rámci Európskeho orgánu práce a ktorý je zodpovedný za pomoc siete EURES pri vykonávaní jej činnosti;“;

b) dopĺňa sa toto písmeno:

„e) Komisia.“

5. Článok 8 sa mení takto:

a) odsek 1 sa mení takto:

i) úvodná časť sa nahrádza takto:

„Európsky úrad pre koordináciu pomáha sieti EURES pri vykonávaní jej činností predovšetkým tak, že v úzkej spolupráci s národnými úradmi pre koordináciu a Komisiou vyvíja a vykonáva tieto činnosti:“;

ii) v písmene a) sa bod i) nahrádza takto:

„i) v úlohe systémového vlastníka portálu EURES a súvisiacich IT služieb – vymedzenia používateľských potrieb a prevádzkových požiadaviek, ktoré sa majú postúpiť Komisii na účely prevádzky a vývoja portálu vrátane systémov a postupov slúžiacich na výmenu informácií o voľných pracovných miestach, žiadostí o zamestnanie, životopisov a podkladov, ako aj ďalších informácií, a to v spolupráci s ďalšími príslušnými informačnými a poradnými službami alebo sieťami a iniciatívami Únie;“;

b) odsek 2 sa nahrádza takto:

„2. Európsky úrad pre koordináciu je riadený Európskym orgánom práce. Európsky úrad pre koordináciu nadväzuje pravidelný dialóg so zástupcami sociálnych partnerov na úrovni Únie.“;

c) odsek 3 sa nahrádza takto:

„3. Európsky úrad pre koordináciu po konzultácii s koordinačnou skupinou uvedenou v článku 14 a Komisiou vypracúva viacročné pracovné programy.“

6. V článku 9 ods. 2 sa písmeno b) nahrádza takto:

„b) spoluprácu s Komisiou, Európskym orgánom práce a členskými štátmi pri spracúvaní v rámci stanovenom v kapitole III;“

7. V článku 14 sa odsek 1 nahrádza takto:

„1. Koordinačná skupina je zložená zo zástupcov na príslušnej úrovni Komisie, Európskeho úradu pre koordináciu a národných úradov pre koordináciu.“

8. V článku 16 sa odsek 6 nahrádza takto:

„6. Členské štáty spolu s Komisiou a Európskym úradom pre koordináciu preskúmajú všetky možnosti, ako pri obsadzovaní voľných pracovných miest uprednostniť občanov Únie tak, aby sa v rámci Únie dosiahla rovnováha medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po nej. Členské štáty môžu prijať na uvedený účel potrebné opatrenia.“

9. V článku 19 sa odsek 1 nahrádza takto:

„1. Členské štáty spolupracujú navzájom, s Komisiou a s Európskym úradom pre koordináciu, pokiaľ ide o interoperabilitu medzi vnútroštátnymi systémami a európskou klasifikáciou, ktorú vypracúva Komisia. Komisia pravidelne informuje členské štáty o vývoji európskej klasifikácie.“

10. Článok 29 sa nahrádza takto:

„Článok 29

#### **Výmena informácií o tokoch a formách mobility**

Komisia a členské štáty monitorujú a zverejňujú toky a formy mobility pracovnej sily v Únii na základe správ Európskeho orgánu práce, pričom využívajú štatistické údaje Eurostatu a dostupné vnútroštátne údaje.“

Článok 48

#### **Zrušenie**

Rozhodnutie (EÚ) 2016/344 sa zrušuje s účinnosťou ku dňu, keď Európsky orgán práce začne vykonávať svoju činnosť v súlade s článkom 44 ods. 1 tohto nariadenia.

Odkazy na zrušené rozhodnutie sa považujú za odkazy na toto nariadenie.

Článok 49

#### **Nadobudnutie účinnosti**

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Toto nariadenie je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné v členských štátoch.

V Bruseli 20. júna 2019

*Za Európsky parlament*  
*predseda*  
A. TAJANI

*Za Radu*  
*predseda*  
G. CIAMBA



## PRÍLOHA

## ČINNOSTI PLATFORMY ZRIADENEJ V SÚLADE S ČLÁNKOM 16 ODS. 2

Pri podpore cieľov Európskeho orgánu práce pri riešení problému nedeklarovanej práce sa platforma usiluje najmä:

1. zlepšiť poznatky o nedeklarovanej práci vrátane príčin, regionálnych rozdielov a jej cezhraničných aspektov, a to prostredníctvom vymedzení pojmov a spoločných koncepcií, nástrojov na meranie založených na dôkazoch a podpory porovnávacej analýzy; rozvíjať vzájomné pochopenie rôznych systémov a postupov zameraných na riešenie problému nedeklarovanej práce a analyzovať účinnosť politických opatrení vrátane preventívnych opatrení a sankcií;
  2. uľahčovať a hodnotiť rôzne formy spolupráce medzi členskými štátmi a v prípade potreby tretími krajinami, ako sú výmena pracovníkov, využívanie databáz, spoločné činnosti a spoločná odborná príprava, a vytvoriť systém výmeny informácií pre administratívnu spoluprácu s použitím osobitného modulu o nedeklarovanej práci v rámci systému IMI;
  3. vytvoriť nástroje, napríklad databázu znalostí na efektívnu výmenu informácií a skúseností, a vypracovať usmernenia na presadzovanie, príručky o najlepších postupoch, spoločné zásady inšpekcií na riešenie problému nedeklarovanej práce a spoločné činnosti, ako sú európske kampane, hodnotiť skúsenosti s takýmito nástrojmi;
  4. vypracovať program partnerského učenia na identifikáciu osvedčených postupov vo všetkých oblastiach relevantných na riešenie problému nedeklarovanej práce a organizovať partnerské preskúmania s cieľom sledovať pokrok pri riešení problému nedeklarovanej práce v členských štátoch, ktoré sa rozhodnú zúčastniť na takýchto preskúmaniach;
  5. uskutočňovať výmenu skúseností vnútroštátnych orgánov pri uplatňovaní právnych predpisov Únie, ktoré sú relevantné z hľadiska riešenia problému nedeklarovanej práce.
-