



V Bruseli 26. 4. 2013
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

**o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti
so slobodou pohybu pracovníkov**

(Text s významom pre EHP)

{SWD(2013) 148 final}
{SWD(2013) 149 final}

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Všeobecný kontext

Sloboda pohybu pracovníkov je jednou zo štyroch základných slobôd, na ktorých je založený jednotný trh. Je jednou zo základných hodnôt Európskej únie a základným prvkom občianstva EÚ. V článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) je zakotvené právo občanov EÚ cestovať za prácou do iného členského štátu. Zahŕňa konkrétne právo na nediskrimináciu na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Takisto zahŕňa odstránenie neodôvodnených prekážok vo voľnom pohybe pracovníkov v rámci Európskej únie. V článku 15 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie sa potvrdzuje, že každý občan Únie si môže slobodne hľadať zamestnanie, pracovať, usadiť sa a poskytovať služby v ktoromkoľvek členskom štáte.

V nariadení (EHS) č. 492/2011¹ sa podrobne opisujú práva vyplývajúce zo slobody pohybu pracovníkov a vymedzujú sa špecifické oblasti, v ktorých nesmie dôjsť k diskriminácii na základe štátnej príslušnosti. Ide najmä o tieto oblasti².

- prístup k zamestnaniu
- pracovné podmienky
- sociálne a daňové výhody
- prístup k odbornej príprave
- členstvo v odboroch
- bývanie
- prístup k vzdelávaniu pre deti.

Článok 45 ZFEÚ a nariadenie č. 492/2011 sú priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch. To znamená, že nie je potrebné prijímať vnútroštátne právne predpisy na účely ich transpozície. Práva vyplývajúce z uvedených predpisov musia uplatňovať a rešpektovať všetky vnútroštátne orgány na všetkých úrovniach a všetci zamestnávateľia, tak verejní, ako aj súkromní.

Napriek tomu sa občania EÚ, ktorí chcú cestovať, alebo reálne cestujú za prácou z jedného členského štátu do druhého, naďalej stretávajú s problémami pri výkone svojich práv. Problémy, ktorým občania čelia, sú v istom zmysle odpoveďou na otázku, prečo je geografická mobilita stále na relatívne nízkej úrovni. Podľa prieskumu pracovných síl v EÚ žilo v roku 2011 len 3,1 % európskych občanov v produktívnom veku (15 – 64 rokov) v inom členskom štáte EÚ ako vo svojom³.

¹ 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 – 12: Toto nariadenie kodifikuje nariadenie 1612/68 a jeho následné dodatky.

² Úplný opis práv vyplývajúcich z článku 45 ZFEÚ a nariadením č. 492/2011 možno nájsť v oznámení Komisie pod názvom „Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy“, KOM(2010) 373 v konečnom znení z 13. júla 2010, doplnené o pracovný dokument útvarov Komisie.

³ Eurostat, prieskum pracovných síl v EÚ z roku 2011. Je však potrebné uviesť, že v dostupných zdrojoch údajov je počet mobilných občanov EÚ žijúcich alebo pracujúcich v iných členských štátoch EÚ zvyčajne podhodnotený. Je to buď preto, že títo občania EÚ žijúci v iných členských štátoch sa

Z prieskumu Eurobarometer z roku 2009 vyplýva, že zatiaľ čo 60 % európskych občanov zastáva názor, že voľný pohyb pracovníkov je prospešný pre európsku integráciu, len 48 % si myslí, že má na jednotlivcov pozitívny vplyv. Okrem toho, podľa výsledkov neskoršieho prieskumu Eurobarometer (zo septembra 2011)⁴ by 15 % európskych občanov neuvažovalo o práci v inom členskom štáte, pretože majú pocit, že by im v ceste stálo príliš veľa prekážok.

Podobne, v správe Európskeho parlamentu o „problémoch a perspektívach v súvislosti s európskym občianstvom“ z 20. marca 2009 sú podrobne opísané pretrvávajúce prekážky cezhraničného uplatňovania práv. V správe je Komisia vyzvaná k tomu, aby zostavila zoznam prekážok pri výkone práv občanov EÚ, ktorý bude vychádzať z výsledkov verejnej konzultácie, a aby uviedla konkrétne návrhy na ich odstránenie.

Európsky parlament vo svojom uznesení o podpore mobility pracovníkov v Európskej únii z 25. októbra 2011 neskôr vyzýva Komisiu a členské štáty k prijatiu opatrení, aby „zaručili správne vykonávanie existujúcich právnych predpisov o nediskriminácii, aby prijali praktické opatrenia na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania s mobilnými pracovníkmi...“⁵

Rada vo svojich záveroch zo zasadnutia Rady pre EPSCO z marca 2009 o profesijnej a geografickej mobilite pracovných síl a o voľnom pohybe pracovníkov v rámci Európskej únie vyzvala Komisiu a členské štáty, aby „presadzovali opatrenia na podporu pracovnej a sociálnej mobility, ako aj opatrenia na podporu rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie migrujúcich pracovníkov v súlade s *aquis*“, a aby „ďalej vyvíjali vhodné stratégie a nástroje na identifikáciu a analýzu prekážok geografickej mobility a mobility profesionálnych pracovníkov a účinne prispievali k odbúraniu existujúcich prekážok v súlade so zmluvami.“

V správe, ktorú vydal pán Monti 9. mája 2010 („Nová stratégia pre jednotný trh“), sa podčiarkuje skutočnosť, že celková voľnosť pohybu pracujúcich je z právneho hľadiska úspechom, no zo štyroch slobôd jednotného trhu je najmenej využívaná. V správe sa poukazuje na to, že väčšina Európanov vidí v práci v inej krajine EÚ príliš veľa prekážok a v oblasti voľného pohybu pracovníkov pretrváva stále veľa právnych a administratívnych prekážok. Podľa správy sa prekážky v tejto oblasti prekonávajú najťažšie.

V júli 2010 Komisia vo svojom oznámení „Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy“⁶ zdôraznila, že preskúma spôsoby, akými by sa mohli uspokojiť nové potreby a riešiť nové výzvy (najmä pokiaľ ide o nové modely mobility), ktorým čelia migrujúci pracovníci EÚ a ich rodinní príslušníci. V súvislosti s novou stratégiou pre jednotný trh v oznámení uviedla, že bude naďalej zvažovať, ako podporiť a zlepšiť mechanizmy účinného uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v prospech pracovníkov EÚ a ich rodinných príslušníkov pri výkone ich práva na slobodný pohyb.

nezaregistrujú, alebo preto, že prieskum zahŕňa najmä osoby, ktoré majú „bežný pobyt“ v danej krajine, a nie mobilných pracovníkov na krátky čas (napr. pracovníkov, ktorí žijú v inej krajine len niekoľko mesiacov).

⁴ Prieskum Eurobarometer 363: „Vnútrotný trh: Informovanosť, vnímanie a vplyvy“, september 2011 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

⁵ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV\(2011\)0455_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV(2011)0455_EN.pdf)

⁶ KOM(2010) 373 v konečnom znení z 13. júla 2010.

Tento cieľ bol podporený aj v správe o občianstve za rok 2010 pod názvom „Odstránenie prekážok vykonávania práv občanov EÚ“⁷ z 27. októbra 2010. Komisia označila odlišné a nesprávne uplatňovanie právnych predpisov EÚ týkajúcich sa práva na slobodný pohyb ako jednu z hlavných prekážok, s ktorými sa občania EÚ stretávajú, ak chcú účinne vykonávať svoje práva v zmysle právnych predpisov EÚ. Preto Komisia oznámila svoj úmysel prijať opatrenia, ktorými „uľahčí voľný pohyb občanom EÚ a ich rodinným príslušníkom z tretích krajín prísnejším presadzovaním právnych predpisov EÚ vrátane predpisov o nediskriminácii, podporou osvedčených postupov a rozšírením znalostí o predpisoch EÚ, ako aj lepším šírením informácií medzi občanmi EÚ o ich právach na voľný pohyb“⁸.

V „balíku zamestnanosti“ z 18. apríla 2012 (Oznámenie Komisie „Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest“)⁹ Komisia oznámila svoj úmysel „predložiť legislatívny návrh (informácie a poradenstvo) s cieľom podporiť mobilných pracovníkov pri výkone ich práv vyplývajúcich zo zmluvy a nariadenia č. 492/2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie“.

Predseda Európskej Komisie José Manuel Barroso vo svojich politických usmerneniach pre Komisiu na obdobie rokov 2010 – 2014 takisto podčiarkol rozdiely medzi teóriou a praxou a vyzval k tomu, aby sa zásady voľného pohybu a rovnakého zaobchádzania stali v každodennom živote ľudí realitou. Vo svojej správe o stave Únie 12. septembra 2012 zdôraznil potrebu vytvoriť európsky trh práce a uľahčiť ľuďom prácu v inej krajine tak, akoby sa o ňu uchádzali doma¹⁰.

Rozdiel medzi právami, ktoré občanom EÚ teoreticky prináležia, a ich skutočným uplatňovaním v praxi sa spomína aj v niekoľkých správach, ktoré vydali inštitúcie, a na Európsku úniu sa stále viac apeluje, aby v tejto veci konala¹¹. Rok 2013 bol ustanovený za Európsky rok občanov¹². Bude sa zameriavať na práva občanov a na opatrenia EÚ, ktorých cieľom je zabezpečiť účinné presadzovanie týchto práv v prospech občanov EÚ ako celku.

V priebehu niekoľkých rokov boli Komisii zaslané mnohé sťažnosti od občanov, ktorí mali záujem vycestovať, alebo reálne vycestovali za prácou do inej krajiny EÚ, a ich práva neboli rešpektované. Občania majú pocit, že v hostiteľskom členskom štáte nie sú chránení a že nedokážu prekonať prekážky, ktorým čelia.

Problém

Existuje celý rad rôznych príkladov prekážok a problémov:

a) Orgány verejnej moci nedodržiavajú právne predpisy EÚ (nevyhovujúce právne predpisy alebo nesprávne uplatňovanie) a z toho vyplývajúce dôsledky pre mobilných pracovníkov

⁷ KOM(2010) 603.

⁸ Opatrenie č. 15 v správe Správy o občianstve EÚ za rok 2010

⁹ KOM(2012) 173 v konečnom znení z 18. apríla 2012.

¹⁰ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>

¹¹ Správa Európskeho parlamentu o podpore mobility pracovníkov v Európskej únii z júla 2011; stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k identifikácii pretrvávajúcich prekážok mobility na vnútornom trhu práce z marca 2009.

¹² Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady 1093/2012/EÚ z 21. novembra 2012 o Európskom roku občanov (2013), Ú. v. EÚ L 325, 23.11.2012, strana 1.

Problémy súvisiace s dodržiavaním vnútroštátnych právnych predpisov a všeobecných praktík v členských štátoch stále pretrvávajú a naďalej sa oznamujú Komisii. Medzi tieto problémy patria:

- odlišné podmienky uplatňujúce sa na prijímanie štátnych príslušníkov jednotlivých štátov EÚ do zamestnania,
- podmienka štátnej príslušnosti spojená s prístupom k pracovným miestam, na ktoré sa nevzťahuje článok 45 ods. 4 ZFEÚ,
- zavedenie národnostných kvót pre občanov EÚ (napr. v oblasti športu na profesionálnej úrovni),
- rozdielne pracovné podmienky pre štátnych príslušníkov jednotlivých štátov EÚ (odmeňovanie, kariérne vyhlídky, platová trieda atď.),
- prístup k sociálnym výhodám podliehajúci podmienkam, ktoré dokážu ľahšie splniť štátni príslušníci predmetného členského štátu ako ostatní občania EÚ (napr. podmienka miesta pobytu),
- odborné kvalifikácie a skúsenosti získané v iných členských štátoch sa nezohľadňujú alebo sa zohľadňujú iným spôsobom ako odborné kvalifikácie a skúsenosti získané v hostiteľskom členskom štáte na účely prístupu k zamestnaniu (napr. za odborné kvalifikácie a skúsenosti získané v hostiteľskom členskom štáte sa pridelujú dodatočné body),
- na účely prístupu k študijným grantom sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch vyžaduje, aby migrujúci pracovníci EÚ a ich rodinní príslušníci spĺňali podmienku pobytu, a to napriek ustálenej judikatúre Súdneho dvora v tejto oblasti,
- diskriminácia voči cezhraničným pracovníkom.

b) Zamestnávateľia a právni poradcovia nedodržiavajú právne predpisy EÚ

Informácie, ktoré zozbierali experti a Komisia¹³, naznačujú, že stále pretrváva problém, pokiaľ ide o informovanosť verejných a súkromných zamestnávateľov o predpisoch EÚ, a to bez ohľadu na to, či sú právne predpisy na vnútroštátnej úrovni s nimi v súlade. Zdá sa, že hlavnou príčinou tohto problému je neznalosť predpisov a ich nedostatočné pochopenie, najmä v prípade súkromných zamestnávateľov (napr. o pracovné miesto sa môžu uchádzať len osoby s pobytom v danom členskom štáte na určitú dobu, neuznávajú sa predchádzajúce odborné skúsenosti ani odborné kvalifikácie nadobudnuté v inom členskom štáte, neprimerané požiadavky na znalosť jazyka atď.).

Právni poradcovia takisto nie sú vždy informovaní o právnych predpisoch Únie týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov, alebo tieto predpisy dobre nepoznajú.

c) Migrujúci pracovníci v EÚ nemajú prístup k informáciám alebo prostriedkom, ktoré zabezpečujú dodržiavanie ich práv

Občania v niekoľkých prieskumoch¹⁴ uviedli, že v prípade problémov týkajúcich sa ich práv, ktoré im ako občanom EÚ prináležia, nevedia, na koho sa majú obrátiť. Takisto existuje dôkaz o tom, že podľa migrantov je ťažké získať prístup k ochrane, ktorú majú k dispozícii.

¹³ Pozri bod 2 nižšie v texte.

¹⁴ Prieskum Eurobarometer 363: „Vnútrotný trh: Informovanosť, vnímanie a vplyvy“, september 2011 http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

Príkladom je skutočnosť, že nepoznajú vnútroštátne postupy a systémy, chýbajú im jazykové zručnosti potrebné na využitie služieb, alebo náklady na právne poradenstvo a pomoc sú príliš vysoké.

Uvedené problémy sa týkajú občanov EÚ, ktorí odcestujú do iného členského štátu za prácou a potom sa vracajú pracovať do svojho členského štátu.

Ciele

V záujme vyriešenia uvedených problémov sa stanovili tieto konkrétne ciele:

- znížiť mieru diskriminácie voči migrujúcim pracovníkom EÚ na základe štátnej príslušnosti,
- odstrániť rozdiely medzi právami migrujúcich pracovníkov EÚ na papieri a ich výkonom v praxi tak, že sa uľahčí správne vykonávanie existujúcich právnych predpisov,
- znížiť incidenciu nekalých praktík voči mobilným pracovníkom EÚ,
- posilniť postavenie migrujúcich pracovníkov EÚ tak, aby sa ich práva rešpektovali.

2. VÝSLEDKY KONZULTÁCIE SO ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENIA VPLYVU

2.1. Konzultácie so zainteresovanými stranami

a) Sieť expertov v oblasti voľného pohybu pracovníkov

Sieť právnych expertov v oblasti voľného pohybu pracovníkov každoročne podáva správy o právnom stave týkajúcom sa voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii¹⁵.

Prvá správa¹⁶ finalizovaná v januári 2011 bola zameraná na vykonateľnosť práva na rovnaké zaobchádzanie na základe štátnej príslušnosti migrujúcich pracovníkov EÚ a na existujúci právny rámec v každom členskom štáte. V závere správy konštatuje, že tomuto právu sa zriedka dostáva rovnaká úroveň ochrany a záruk ako právu na rovnaké zaobchádzanie na inom základe (napr. na základe rasy, veku a pohlavia). Migrujúci pracovníci EÚ sú vo väčšine krajín EÚ stále vnímaní ako pracovníci so štatútom podobnejším štatútu štátnych príslušníkov tretích krajín ako štatútu domácich pracovníkov. Mnohí migrujúci pracovníci EÚ, ktorí sa stretávajú s diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti, sa musia oprieť o široký výklad vnútroštátnych právnych predpisov prijatých na účely vykonávania smerníc EÚ o rovnosti, ktorými sa bojuje proti diskriminácii z iných dôvodov.

¹⁵ Ročné európske správy, ktoré predkladá sieť od roku 2006, sú k dispozícii na tejto stránke: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=consolidated+report&mode=advancedSubmit&langId=en> Vychádzajú z ročných vnútroštátnych správ každého členského štátu, ktoré možno nájsť na stránke <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=%22national+report%22&mode=advancedSubmit&langId=en>

¹⁶ Tematická správa pod názvom „Uplatňovanie nariadenia 1612/68“, január 2011 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>

V druhej správe predloženej v októbri 2011 bol poskytnutý prehľad hlavných problémov súvisiacich s uplatňovaním pravidiel o voľnom pohybe pracovníkov, ktoré boli zistené v jednotlivých členských štátoch. Niektoré problémy majú v určitých členských štátoch zrejme systematický charakter, čo jednoducho vedie k nezákonnej diskriminácii. Väčšina problémov pramení z nepriamej diskriminácie alebo neodôvodnených obmedzení pri výkone práva na voľný pohyb. Medzi takéto problémy patrí napríklad kritérium pobytu, ktorý uchádzača oprávňuje využívať určité sociálne a daňové výhody, neprímerané požiadavky na znalosť jazyka, alebo skutočnosť, že členské štáty nezohľadňujú pri výpočte služobného veku pracovníkov vo verejnom sektore a na účely iných výhod odpracované roky na podobnom pracovnom mieste v inom členskom štáte EÚ.

b) Diskusia o voľnom pohybe pracovníkov v rámci poradného výboru

O prekážkach vo voľnom pohybe pracovníkov, problémoch spojených s diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti a potrebe lepšie presadzovať súčasné predpisy EÚ sa diskutovalo na mnohých stretnutiach Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov v období od októbra 2010 do októbra 2012. Členovia Poradného výboru (ďalej len „výbor“), ktorý je zložený zo zástupcov členských štátov a sociálnych partnerov zastúpených na európskej a národnej úrovni boli takisto požiadaní, aby odpovedali na dotazník, ktorý vypracovala Komisia. Dotazník bol skoncipovaný s cieľom zistiť, aké opatrenia sa prijímajú na úrovni jednotlivých členských štátov v súvislosti s vykonávaním nariadenia č. 492/2011 s cieľom pomáhať, podporovať a chrániť pracovníkov EÚ.

Členovia výboru uznali dôležitosť reálneho a účinného uplatňovania existujúcich práv. V reakcii na túto potrebu boli navrhnuté opatrenia predstavujúce celý rad činností počnúc zvyšovaním informovanosti až po silnejšie presadzovanie pravidiel a lepší prístup k informáciám a podpore migrujúcich pracovníkov EÚ. Počas stretnutia Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov 30. októbra 2012 zaujali obaja sociálni partneri - Európska konfederácia odborových zväzov (European Trade Union Confederation, ETUC) a Business Europe všeobecne priaznivé stanovisko k návrhu smernice.

c) Verejná konzultácia

Komisia uskutočnila verejnú konzultáciu v období medzi júnom a augustom 2011. Občania, vnútroštátne orgány, odbory, zamestnávateľské organizácie a asociácie (MVO, asociácie nezávislých odborníkov atď.) poskytli svoje stanoviská k hlavným problémom, ktorým pracovníci čelia pri výkone svojho práva na slobodný pohyb, k súčasnej úrovni ochrany pracovníkov a k potrebe EÚ konať v záujme poskytnutia pomoci pracovníkom, aby mohli v plnej miere uplatňovať svoje práva.

Z celkového počtu 243 doručených odpovedí bolo 169 od občanov a 74 od organizácií vrátane vnútroštátnych orgánov. Spomedzi organizácií boli pri poskytovaní príspevkov najaktívnejšie odborové organizácie (27 % respondentov), po ktorých nasledovali MVO (17 %), vnútroštátne orgány (15 %) a zamestnávateľské organizácie (12%).

Väčšina respondentov súhlasila s tým, že pracovníci EÚ by mali byť lepšie chránení pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti. Na základe odpovedí od zástupcov odborových organizácií, MVO, súkromných spoločností, regionálnych a miestnych orgánov a občanov sa za najdôležitejší krok pokladá prijatie právnych predpisov na úrovni EÚ. Vnútroštátne orgány sa v názoroch líšili. Zamestnávatelia jasne uviedli, že zvyšovanie informovanosti je veľmi

dôležité. Väčšina respondentov pokladá za dôležité opatrenie zriadenie kontaktných miest alebo štruktúr v členských štátoch. Za dôležitý nástroj sa pokladá aj výmena postupov medzi krajinami EÚ, zatiaľ čo podľa neziskových organizácií, odborov, súkromných spoločností a regionálnych orgánov¹⁷ je dôležitá podpora organizácií.

2.2. Posúdenie vplyvu

V súlade s politikou lepšej právnej regulácie Komisia vykonala posúdenie vplyvu rôznych alternatív politiky na základe externej štúdie¹⁸, ktorá bola dokončená marci 2012.¹⁹

Rôzne alternatívy politiky zahŕňajú celý rad možností predstavujúcich rôzne stupne intervencie: zachovanie súčasného stavu, uskutočnenie zmien bez regulácie alebo regulácia. Pokiaľ ide o reguláciu, existujú rôzne scenáre počnúc miernou intervenciou (nezáväzný právny nástroj, ako je napr. odporúčanie) až po maximálnu intervenciu vo forme záväzného právneho nástroja, ako je napr. smernica.

Všetky tieto možnosti boli analyzované vo vzťahu k všeobecným cieľom.

Posúdenie vplyvu poukázalo na to, že záväzné právne predpisy by mali hmatateľný vplyv na výkon práv spojených s voľným pohybom. Účinnnejším a efektívnejším spôsobom, ako naplniť uvedené ciele, je záväzný právny nástroj, ktorý ukladá členským štátom povinnosť prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie účinných mechanizmov na šírenie informácií a poskytovanie poradenstva občanom.

Uprednostňovaná možnosť je smernica v kombinácii s inými iniciatívami, ako sú spoločné usmernenia k špecifickým problematikám, ktoré má prijať technický výbor²⁰ pre voľný pohyb pracovníkov. Dokument so spoločnými usmerneniami by sa zaoberal špecifickými otázkami uplatňovania právnych predpisov EÚ v oblasti voľného pohybu pracovníkov.

Cieľom smernice, ktorou sa zavádzajú opatrenia na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ, ktorí sú konfrontovaní s problémami týkajúcimi sa voľného pohybu, by bolo zvýšiť informovanosť vnútroštátnych orgánov o tejto problematike a zvýšiť rozsah ich činnosti zameranej proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti. Ak sa táto problematika lepšie zviditeľní, občania budú lepšie informovaní o svojich právach a zlepši sa aj informovanosť zamestnávateľov v súkromnom i vo verejnom sektore a iných zainteresovaných strán (MVO, sociálni partneri atď.). Smernica by osobitnou požiadavkou na členské štáty, aby zabezpečili lepšiu informovanosť zúčastnených strán, významne prispela aj k lepšiemu pochopeniu a presadzovaniu právnych predpisov EÚ, a to bez toho, aby sa vytvorila ďalšia záťaž na zamestnávateľov. Okrem toho, tým, že sa stanoví osobitné prostriedky nápravy za každé

¹⁷ Súhrn doručených odpovedí je zahrnutý v prílohách 7 a 8 pracovného dokumentu útvarov Komisie, ktoré sú pripojené k tomuto návrhu „Iniciatíva na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ pri výkone ich práv na voľný pohyb“.

¹⁸ Viacnásobná rámcová zmluva VT 2011/012, štúdia zameraná na analýzu a posúdenie sociálnoekonomického a environmentálneho vplyvu možných iniciatív EÚ v oblasti slobody pohybu pracovníkov, najmä s ohľadom na presadzovanie súčasných predpisov EÚ (VT/2011/0476).

¹⁹ Štúdia, ktorej cieľom je analyzovať a vyhodnotiť vplyv možných iniciatív EÚ v oblasti voľného pohybu pracovníkov, najmä so zreteľom na presadzovanie súčasných ustanovení, Ramboll, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>

²⁰ Technický výbor, ktorý je stanovený v nariadení 492/2012, pozostáva z členských štátov.

porušenie práv v zmysle článku 45 ZFEÚ a tretím stranám sa umožní intervenovať v mene migrujúcich pracovníkov EÚ, občanom sa uľahčí vykonávanie ich práv a získavanie podpory.

Návrh posúdenia vplyvu podporil výbor pre posudzovanie vplyvu (ďalej len „VPV“) v júli 2012. Stanovisko výboru pre posudzovanie vplyvu, konečné znenie posúdenia vplyvu a jeho zhrnutie sa zverejňujú spolu s týmto návrhom.

3. PRÁVNE PRVKY NÁVRHU

3.1. Všeobecný kontext – zhrnutie navrhovaného opatrenia

Cieľom tohto návrhu smernice je zlepšiť a posilniť spôsob uplatňovania článku 45 ZFEÚ a nariadenia (EÚ) č. 491/2001 v praxi v celej Európskej únii zavedením všeobecného rámca vhodných ustanovení a opatrení, ktorými sa uľahčí lepšie a jednotnejšie uplatňovanie práv udelených právnymi predpismi EÚ pracovníkom a ich rodinným príslušníkom pri výkone svojho práva na voľný pohyb.

V návrhu smernice sa zavádzajú najmä právne záväzky s cieľom:

- zaručiť migrujúcim pracovníkom EÚ primerané prostriedky nápravy na vnútroštátnej úrovni. Všetci pracovníci v EÚ, ktorí sa domnievajú, že sa stali obeťou diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, by mali mať možnosť využiť vhodné správne a/alebo súdne konania s cieľom brániť sa proti diskriminačnému správaniu,
- poskytovať pracovníkom ďalšiu ochranu tak, že sa zabezpečí, aby sa združenia, organizácie a iné právnické osoby s oprávneným záujmom pomáhali pri presadzovaní práv na voľný pohyb pracovníkov, mohli angažovať vo všetkých správnych alebo súdnych konaniach v mene alebo na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ v prípade, že došlo k porušeniu ich práv,
- vytvoriť štruktúry alebo subjekty na vnútroštátnej úrovni, ktoré budú podporovať výkon práva na slobodný pohyb tak, že budú poskytovať informácie a podporovať migrujúcich pracovníkov EÚ, ktorí sú diskriminovaní na základe štátnej príslušnosti, a pomáhať im,
- zvyšovať informovanosť poskytovaním ľahko dostupných relevantných informácií zamestnávateľom, pracovníkom, ako aj všetkým ostatným zainteresovaným stranám,
- podporovať dialóg s príslušnými mimovládnyimi organizáciami a sociálnymi partnermi.

3.2. Právny základ

Tento návrh sa zakladá na článku 46 ZFEÚ, na tom istom právnom základe ako nariadenie (EÚ) č. 492/2011, ktorým sa umožňuje prijímanie nariadení alebo smerníc podľa riadneho legislatívneho postupu.

3.3. Zásada subsidiarity a zásada proporcionality

Zistené problémy, ktoré súvisia s uplatňovaním a presadzovaním právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov, a najmä nariadenia (EÚ) č. 492/2011, sú spojené s cieľmi stanovenými v článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ, v zmysle ktorých Európska únia zaviedla vnútorný trh založený na vysoko konkurencieschopnom sociálnom trhovom hospodárstve, ktorého cieľom je dosiahnuť úplnú zamestnanosť a sociálny pokrok, a v článku 45 (sloboda

pohybu a nediskriminácia pracovníkov EÚ na základe štátnej príslušnosti) a článku 18 ZFEÚ (nediskriminácia občanov EÚ na základe štátnej príslušnosti).

Predmetné predpisy je potrebné uplatňovať adekvátne a účinne. Rozdiely a odlišnosti v spôsobe uplatňovania nariadenia (EÚ) č. 492/2011 v jednotlivých členských štátoch škodia náležitému fungovaniu voľného pohybu ako základnej slobody. Existujú dôkazy, ktoré poukazujú na to, že je veľmi ťažké vytvoriť požadované rovnaké podmienky pre pracovníkov, ktorí uplatňujú svoje právo na voľný pohyb v rámci EÚ. Za týchto okolností možno potrebnú právnu zrozumiteľnosť a istotu dosiahnuť len na úrovni EÚ.

Ciele návrhu nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a preto je potrebné prijať opatrenia na úrovni EÚ.

V súlade so zásadou proporcionality táto smernica neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie uvedených cieľov. S cieľom zlepšiť uplatňovanie a presadzovanie nariadenia (EÚ) č. 492/2011 v praxi sa v nej navrhujú preventívne opatrenia, ako je záruka primeraných nápravných prostriedkov, a poskytovanie informácií, podpory a poradenstva v súlade s vnútroštátnymi tradíciami a postupmi.

Vzhľadom na povahu navrhovaných opatrení sa členské štáty budú môcť slobodne rozhodnúť ktoré vykonávacie opatrenia sú najvhodnejšie pre ich vnútroštátne justičné systémy a postupy.

3.4. Podrobné vysvetlenie návrhu

3.4.1. KAPITOLA I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

3.4.1.1. Článok 1 - Predmet úpravy

Článok 45 ZFEÚ je ustanovenie právnych predpisov EÚ, ktoré je priamo uplatniteľné vo vnútroštátnom právnom poriadku členských štátov a ktoré európskym občanom priamo udeľuje právo vycestovať do iného členského štátu za prácou a prijímať ponuky zamestnania, pracovať v danom štáte bez potreby pracovného povolenia, mať v ňom pobyt na tento účel a zostať v ňom aj po ukončení zamestnania. Takisto udeľuje právo na rovnaké zaobchádzanie ako so štátnymi príslušníkmi daného štátu, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmenu za prácu a ostatné podmienky týkajúce sa práce a zamestnania. Preto zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie (priamej alebo nepriamej) na základe štátnej príslušnosti pri výkone týchto práv, ako aj akékoľvek neoprávnené prekážky, ktoré bránia výkonu práva na voľný pohyb²¹.

Nariadenie (EÚ) č. 492/2011 je takisto právny nástroj, ktorý je vzhľadom na svoj charakter priamo uplatniteľný a členské štáty nemusia prijať vykonávacie opatrenia na to, aby sa ich občania mohli dovoliavať na práv, ktoré sú im udelené týmto nariadením.

Práva udelené jednotlivým občanom týmto nariadením, ktoré sa podľa tohto návrhu budú ľahšie presadzovať, sú tie, ktoré sú uvedené v kapitole I „Zamestnanie, rovnaké zaobchádzanie a rodiny pracovníkov“, v článkoch 1 až 10. Týkajú sa najmä prístupu k zamestnaniu (oddiel 1 Prístup k zamestnaniu, články 1 až 6), rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky (oddiel 2, Zamestnanie a rovnosť

²¹ Pozri najmä vec C-325/08. Rozsudok Súdneho dvora zo 16. marca 2010, Olympique Lyonnais SASP/Olivier Bernard, Newcastle United FC, Zb. 2010, s.I-2177.

zaobchádzania, články 7 až 9) a o rodinných príslušníkoch pracovníka (oddiel 3, Rodiny pracovníkov, článok 10).

Tento návrh smernice sa netýka kapitoly II nariadenia (EÚ) č. 492/2011, *Obsadzovanie voľných pracovných miest a vybavovanie žiadostí o zamestnanie* (články 11 až 20), kapitoly III, *Výbory na zabezpečenie úzkej spolupráce medzi členskými štátmi vo veciach súvisiacich so slobodou pohybu pracovníkov a ich zamestnávania* (články 20 až 34) ani kapitoly IV *Záverečné ustanovenia* (články 35 až 42).

3.4.1.2. Článok 2 - Rozsah pôsobnosti

Návrh nemení rozsah uplatňovania nariadenia (EÚ) č. 492/2011. Uplatňuje sa iba v prípadoch diskriminácie na základe štátnej príslušnosti v súvislosti s oblasťami, na ktoré sa vzťahuje uvedené nariadenie, a to zavedením ustanovení o ochrane, informáciách a podpore v súlade s článkami 3 až 7 tohto návrhu smernice. Posilňuje záruku rovnakého zaobchádzania a presadzuje prostriedky nápravy v prípadoch neodôvodnených prekážok v súvislosti so spôsobilosťou a prístupom k zamestnaniu v prípade pracovníkov, ktorí uplatňujú svoje právo na voľný pohyb v rámci Európskej únie.

V tejto súvislosti sa návrh smernice sa vzťahuje na tieto oblasti:

- prístup k zamestnaniu
- podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä pokiaľ ide o odmeny a prepúšťanie
- prístup k sociálnym a daňovým výhodám
- členstvo v odboroch
- prístup k odbornej príprave
- prístup k bývaniu
- prístup k vzdelávaniu pre deti pracovníkov.

3.4.2. KAPITOLA II – PRESADZOVANIE PRÁVA

3.4.2.1. Článok 3 - Ochrana práv - nápravné prostriedky - lehoty

Tento článok ukladá členským štátom právnu povinnosť poskytovať migrujúcim pracovníkom EÚ primerané prostriedky nápravy na vnútroštátnej úrovni. Vzťahuje sa aj na presadzovanie a ochranu práv, čo je vo svojej podstate základným právom. Charta základných práv Európskej únie potvrdzuje právo na účinnú nápravu pre každého, koho práva a slobody zaručené právnymi predpismi Európskej únie sú porušované, alebo sa nerešpektujú. Tento návrh sa vzťahuje tak na súdne a mimosúdne prostriedky nápravy vrátane alternatívnych mechanizmov riešenia sporov, ako je napríklad zmierovacie konanie a sprostredkovanie. Ombudsmani a orgány pre rovnosť alebo iné podobné štruktúry môžu takisto poskytovať alternatívu k všeobecným súdom. V súlade s článkom 47 Charty základných práv Európskej únie sa v tomto článku stanovuje, že v prípade, že členské štáty stanovia len administratívne postupy, musia zabezpečiť, aby každé správne rozhodnutie mohlo byť napadnuté na súde.

V súlade s judikatúrou Súdneho dvora²² sa v odseku 2 tohto článku sa stanovuje, že predchádzajúci odsek nemá vplyv na vnútroštátne pravidlá týkajúce sa časových lehôt na podanie žaloby v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania za predpokladu, že tieto

²² Rozsudok zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston ECR 2000 s. I-03201.

lehoty nemôžu znemožňovať alebo nadmerne sťažovať výkon práv udelených právnymi predpismi EÚ v oblasti voľného pohybu pracovníkov.

3.4.2.2. Článok 4 - Činnosť združení, organizácií alebo iných právnických osôb

V tomto článku sa pre členské štáty zavádza povinnosť zabezpečiť, aby sa združenia, organizácie alebo právnické osoby (napríklad odbory, MVO alebo iné organizácie) mohli angažovať vo všetkých správnych alebo súdnych konaniach v mene alebo na podporu migrujúcich pracovníkov v prípade porušenia ich práv stanovených buď v smernici alebo nariadení (ES) č. 492/2011. Členské štáty by mali možnosť zvážiť a stanoviť, ako by sa toto ustanovenie malo vykonávať v praxi, podľa vnútroštátnych súdnych systémov a postupov.

Združenia, organizácie alebo iné právnické osoby môžu zohrávať významnú úlohu, pokiaľ ide o ochranu práv v mene alebo na podporu pracovníkov EÚ a ich rodinných príslušníkov²³. Pomoc by sa mohla v jednotlivých členských štátoch líšiť v závislosti od ich justičného systému, postupov, tradícií a praktík (napr. odbory by mohli intervenovať alebo znášať náklady alebo poskytovať pomoc obetiam diskriminácie).

Tak, ako v prípade článku 3, v druhom odseku článku 4 sa stanovuje, že prvý odsek sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne predpisy o lehotách na podávanie žalôb.

3.4.3. *KAPITOLA III – PODPORA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA – KONTAKTNÉ MIESTA, ŠTRUKTÚRY ALEBO SUBJEKTY – DIALÓG*

3.4.3.1. Článok 5 – kontaktné miesta, štruktúry alebo subjekty

V tomto článku sa stanovuje zriadenie informačných a podporných štruktúr alebo subjektov na vnútroštátnej úrovni, ktoré majú podporovať migrujúcich pracovníkov EÚ a propagovať, analyzovať a monitorovať práva udelené im a ich rodinným príslušníkom právnymi predpismi EÚ. Tieto funkcie však môžu vykonávať aj existujúce subjekty už zriadené členskými štátmi na boj proti diskriminácii z iných dôvodov v súvislosti s vykonávaním právnych predpisov EÚ, alebo agentúry, ktoré sú na vnútroštátnej úrovni zodpovedné za ochranu ľudských práv alebo práv jednotlivcov. V tomto prípade musia členské štáty zabezpečiť, aby existujúcemu subjektu boli pridelené dostatočné zdroje potrebné na vykonávanie ďalších úloh. Na tento účel by mohla byť odborná príprava odborníkov oprávnená na financovanie zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu.

Úlohy týchto štruktúr alebo subjektov by mali zahŕňať:

- a) poskytovanie informácií všetkým relevantným zainteresovaným stranám a zvyšovanie podpory pre migrujúcich pracovníkov EÚ; poskytovanie poradenstva a pomoci údajným obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností bez toho, aby tým boli dotknuté práva právnických osôb uvedené v článku 4. Zatiaľ čo v niektorých krajinách orgány pre rovnosť zriadené v zmysle smerníc EÚ o boji proti diskriminácii z iných dôvodov majú právne postavenie a môžu predkladať veci na súd, v iných krajinách môžu len poskytovať pomoc žiadateľovi alebo predkladať pripomienky Súdnemu dvoru;

²³ V súčasnosti existuje toto právo v rôznych formách vo väčšine členských štátov okrem Nemecka, Estónska a Malty.

- b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie na základe štátnej príslušnosti;
- c) uverejňovanie nezávislých správ a vypracúvanie odporúčaní súvisiace s rovnakým zaobchádzaním a bojom proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti;
- d) uverejňovanie informácií o všetkých otázkach súvisiacich s uplatňovaním predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov na vnútroštátnej úrovni.

Členským štátom by sa ponechala možnosť rozhodnúť, či je potrebné vytvoriť úplne novú štruktúru, alebo či môžu byť vyššie opísané funkcie na podporu nediskriminácie vo všetkých členských štátoch pridelené existujúcim subjektom. V súčasnosti by „štátna príslušnosť“ mohla patriť do právomoci pôsobnosti orgánov pre rovnosť existujúcich v 19 členských štátoch²⁴.

Okrem toho sa v tomto článku stanovuje spolupráca medzi existujúcimi alebo novými štruktúrami či subjektmi s ostatnými informačnými, podpornými a pomocnými nástrojmi na úrovni EÚ, medzi ktoré patria Vaša Európa, SOLVIT, EURES, Enterprise Europe Network a miesta jednotného kontaktu.

Výhoda budovania na existujúcich štruktúrach spočíva vo využívaní existujúcich znalostí a skúseností. Takisto prispieva k zjednodušeniu a dostupnosti riešení, keďže zabraňuje riziku, že ľudia budú zmätení, pretože nebudú vedieť, na koho sa majú so svojimi problémami obrátiť.

3.4.3.2. Článok 6 - Dialóg

V tomto článku sa vyžaduje, aby členské štáty v súlade s národnými tradíciami a praxou prijímali vhodné opatrenia s cieľom stimulovať a podporovať dialóg so sociálnymi partnermi a mimovládnyimi organizáciami, ktoré majú v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou legitímny záujem prispieť k boju proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti.

3.4.4. KAPITOLA IV - PRÍSTUP K INFORMÁCIÁM

3.4.4.1. Článok 7 - Šírenie informácií

V tomto článku sa stanovuje primerané šírenie informácií o právach pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, pokiaľ ide o rovnaké zaobchádzanie vyplývajúce zo smernice a z článkov 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011. Čím účinnejší je systém verejnej informovanosti a prevencie, tým menej by mali byť potrebné individuálne prostriedky nápravy. Tento návrh smernice ponecháva členským štátom možnosť výberu informačných nástrojov, no digitálne alebo on-line informácie s odkazmi na existujúce informačné nástroje na úrovni EÚ, webové stránky Your Europe a EURES by mali byť povinné.

Môžu sa však doplniť o akékoľvek verejné informačné aktivity, ktoré odrážajú najlepšie postupy zaznamenané národnými expertmi a zainteresovanými stranami, ako sú kampane za

²⁴ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SL, SK, UK. Ďalšie informácie sú k dispozícii v pracovnom dokumente útvarov Komisie, ktorý je priložený k tomuto návrhu „Iniciatíva na podporu migrujúcich pracovníkov EÚ pri výkone ich práv na voľný pohyb“, bod 3.1.3.

zvyšovanie informovanosti alebo špecifické informácie. Pri šírení informácií by mohla byť veľmi dôležitá aj aktívna úloha sociálnych partnerov, orgánov pre rovnaké zaobchádzanie, MVO a iných združení.

3.4.5. KAPITOLA V - ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

3.4.5.1. Článok 8 - Minimálne požiadavky

Prvý odsek je štandardným ustanovením o „zachovaní úrovne ochrany“, v ktorom sa stanovuje, že členské štáty môžu mať právne predpisy, ktoré umožňujú vyššiu úroveň ochrany než je ochrana zaručená navrhovanou smernicou, alebo môžu mať záujem takéto predpisy prijať.

V druhom odseku sa jasne uvádza, že členské štáty majú možnosť rozhodnúť sa pre rozšírenie právomocí subjektov uvedených v článku 5 tak, aby zahŕňali nediskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti pre všetkých občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov pri výkone svojho práva na voľný pohyb, ako je zakotvené v článku 21 ZFEÚ a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov²⁵.

V treťom odseku sa stanovuje, že členské štáty by nemali znížiť existujúcu úroveň ochrany proti diskriminácii pri vykonávaní tejto smernice.

3.4.5.2. Článok 9 - Transpozícia

Od členských štátov sa vyžaduje, aby prijali potrebné vykonávacie opatrenia v lehote 2 rokov od nadobudnutia účinnosti tejto smernice a aby spĺňali určité požiadavky na informácie ako napr. podávanie informácií Komisii o tom, ako je smernica transponovaná do vnútroštátnych právnych predpisov s odkazom na smernicu v každom vykonávacom opatrení.

V tejto súvislosti by v súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie o vysvetľujúcich dokumentoch z 28. septembra 2011 bolo vhodné, aby členské štáty priložili k oznámeniu o svojich transpozičných opatreniach jeden alebo viacero dokumentov, v ktorom vysvetľujú vzťah medzi prvkami súčasnej smernice a zodpovedajúcimi časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. Majúc na pamäti, že v prípade niektorých ustanovení tejto smernice, ako sú napr. ustanovenia o štruktúrach alebo subjektoch stanovených v článku 5, niektoré členské štáty už disponujú právnymi predpismi v oblasti boja proti diskriminácii z iných dôvodov v rámci vykonávania právnych predpisov EÚ alebo agentúrami zodpovednými za ochranu ľudských práv alebo práv jednotlivcov na vnútroštátnej úrovni, uvedené vysvetľujúce dokumenty by umožnili lepšie identifikovať tieto špecifické opatrenia, ktoré sú prijaté alebo sa už uplatňujú s cieľom bojovať proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti.

3.4.5.3. Článok 10 – Správa

Komisia musí predložiť Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o vykonávaní tejto smernice najneskôr dva roky po uplynutí lehoty na jej transpozíciu. V prípade potreby môže takisto predložiť vhodné návrhy na ďalšie

²⁵ Ú. V. EÚ L 158, 30.4.2004.

opatrenia. Z tohto dôvodu bude Komisia v súvislosti so správou o vykonávaní a skúsenosťami z praxe takisto monitorovať, akým spôsobom sa členské štáty rozhodli rozšíriť právomoci štruktúr a subjektov uvedených v článku 5 na právo na rovnaké zaobchádzanie bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti všetkých občanov Únie a ich rodinných príslušníkov pri výkone ich práva na voľný pohyb v zmysle právnych predpisov Únie.

3.4.5.4. Článok 11 - Nadobudnutie účinnosti

Ide o štandardnú doložku, v ktorej sa stanovuje, že táto smernica nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.

3.4.5.5. Článok 12 - Adresáti

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa ustanovuje, že smernica je určená členským štátom.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Očakáva sa, že tento návrh bude mať obmedzený vplyv na rozpočet Únie. Odhaduje sa, že výdavky na hodnotiacu štúdiu v roku 2015 nepresiahnu 0,300 miliónov EUR a budú uhradené z prostriedkov, ktoré sú k dispozícii v rozpočtovom riadku pre voľný pohyb pracovníkov, koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia a opatrenia pre migrantov vrátane migrantov z tretích krajín. Náklady na ľudské zdroje (0,131 miliónov EUR ročne) budú pokryté v rámci okruhu 5 viacročného finančného rámca. Podrobné údaje sú uvedené vo finančnom výkaze, ktorý tvorí prílohu k tomuto návrhu.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru²⁶,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov²⁷,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) Voľný pohyb pracovníkov je základnou slobodou občanov EÚ a jedným z pilierov vnútorného trhu v Únii zakotveným v článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Jeho vykonávanie je ďalej rozvinuté v právnych predpisoch Únie, ktorých cieľom je zabezpečiť úplný výkon práv udelených občanom Únie a ich rodinným príslušníkom.
- (2) Voľný pohyb pracovníkov je takisto kľúčovým prvkom v rozvoji skutočného trhu práce Únie, ktorý uľahčuje pohyb pracovníkov z oblastí s vysokou mierou nezamestnanosti do oblastí s nedostatkom pracovných síl. Zároveň ľuďom pomáha nájsť si pracovné miesta, ktoré lepšie zodpovedajú ich zručnostiam, a zdolávať prekážky na trhu práce.
- (3) Voľný pohyb pracovníkov zaručuje každému občanovi právo slobodne odísť do iného členského štátu za prácou a na tento účel sa tam usadiť. Chráni ich pred

²⁶ Ú. v. EÚ C , , s. .

²⁷ Ú. v. EÚ C , , s. .

diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu a ostatné pracovné podmienky, tým, že im zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie ako štátnym príslušníkom daného členského štátu. Je potrebné rozlišovať voľný pohyb od slobody poskytovať služby, ktorá zahŕňa aj právo podnikov poskytovať služby v inom členskom štáte. Na účely takéhoto poskytovania služieb môžu podniky dočasne vysielat' vlastných pracovníkov do iného členského štátu, aby v ňom vykonávali činnosti potrebné na poskytovanie týchto služieb.

- (4) Pokiaľ ide o pracovníkov a ich rodiny, ktorí vykonávajú svoje právo na voľný pohyb, v článku 45 zmluvy sa im udeľujú podstatné práva na výkon tejto základnej slobody vymedzenej v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie²⁸.
- (5) Účinné vykonávanie slobody voľného pohybu pracovníkov však stále predstavuje veľký problém a mnohí pracovníci si veľmi často neuvedomujú svoje práva na voľný pohyb. Pri pohybe medzi členskými štátmi Európskej únie sú stále predmetom diskriminácie na základe štátnej príslušnosti. Preto je rozdiel medzi právnymi predpismi a ich uplatňovaním v praxi, ktorý je potrebné riešiť.
- (6) V júli 2010 Komisia vo svojom oznámení „Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy“²⁹ zdôraznila, že preskúma spôsoby, akými by sa mohli uspokojiť nové potreby a riešiť nové výzvy (najmä pokiaľ ide o nové modely mobility), ktorým čelia migrujúci pracovníci EÚ a ich rodinní príslušníci. V súvislosti s novou stratégiou pre jednotný trh v oznámení uviedla, že bude naďalej zvažovať, ako podporiť a zlepšiť mechanizmy účinného uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v prospech pracovníkov EÚ a ich rodinných príslušníkov pri výkone ich práva na slobodný pohyb.
- (7) V správe o občianstve EÚ za rok 2010 „Odstránenie prekážok vykonávania práv občanov EÚ“ z 27. októbra 2010³⁰ Komisia označila odlišné a nesprávne uplatňovanie právnych predpisov Únie o práve na slobodný pohyb ako jednu z hlavných prekážok, s ktorými sú občania Únie konfrontovaní pri účinnom výkone svojich práv v zmysle právnych predpisov Únie. Preto vyhlásila, že má v úmysle prijať opatrenia, pomocou ktorých „uľahčí voľný pohyb občanom EÚ a ich rodinným príslušníkom z tretích krajín prísny presadzovaním právnych predpisov EÚ vrátane právnych predpisov o nediskriminácii, propagáciou osvedčených postupov a prehlbovaním znalosti pravidiel EÚ formou intenzívnejšieho šírenia informácií k občanom EÚ o ich právach na voľný pohyb“ (Opatrenie 15 Správy o občianstve EÚ za rok 2010).
- (8) V „balíku zamestnanosti“ z 18. apríla 2012 (Oznámenie Komisie „Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest“)³¹ Komisia oznámila svoj úmysel „predložiť legislatívny návrh (informácie a poradenstvo) s cieľom podporiť mobilných pracovníkov pri výkone ich práv vyplývajúcich zo zmluvy a z nariadenia č. 492/2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie“.

²⁸ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

²⁹ KOM(2010) 373 v konečnom znení z 13. júla 2010.

³⁰ KOM(2010) 603.

³¹ KOM(2012) 173 v konečnom znení z 18. apríla 2012.

- (9) Primerané a účinné uplatňovanie a presadzovanie sú kľúčovými prvkami ochrany práv pracovníkov, zatiaľ čo nedostatočné presadzovanie oslabuje účinnosť predpisov Únie uplatniteľných v tejto oblasti.
- (10) Účinnejšie a jednotnejšie uplatňovanie práv vyplývajúcich z predpisov Únie o voľnom pohybe pracovníkov je potrebné aj v záujme riadneho fungovania vnútorného trhu.
- (11) Právne predpisy Únie o voľnom pohybe pracovníkov by sa mali lepšie uplatňovať a monitorovať s cieľom zabezpečiť lepšiu informovanosť pracovníkov o ich právach, pomáhať im a chrániť ich pri výkone týchto práv, a zároveň bojovať proti tomu, aby orgány verejnej moci a verejní či súkromní zamestnávateľia tieto predpisy obchádzali.
- (12) V záujme zabezpečiť správne uplatňovanie zásadných pravidiel týkajúcich sa práv pracovníkov na voľný pohyb za prácou a zároveň monitorovať ich dodržiavanie by členské štáty mali prijať vhodné opatrenia na ochranu týchto pracovníkov pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti a pred akýmikoľvek neodôvodnenými prekážkami pri výkone tohto práva.
- (13) Na tento účel je vhodné stanoviť špecifické pravidlá účinného presadzovania zásadných pravidiel, ktorými sa riadi sloboda pohybu pracovníkov, a uľahčiť lepšie a jednotnejšie uplatňovanie článku 45 zmluvy a nariadenia (EÚ) č. 492/2011.
- (14) V tomto kontexte by mali mať pracovníci, ktorí sa stali predmetom diskriminácie na základe štátnej príslušnosti alebo neodôvodneného obmedzenia pri výkone svojho práva na voľný pohyb, k dispozícii primerané a účinné prostriedky právnej ochrany a nápravy. V prípade, že členské štáty stanovia len administratívne postupy, musia zabezpečiť, aby každé správne rozhodnutie mohlo byť napadnuté na súde v zmysle článku 47 charty.
- (15) S cieľom zabezpečiť účinnejšiu úroveň ochrany by mali byť združenia a právnické osoby splnomocnené angažovať sa v súdnych konaniach v mene alebo na podporu každého pracovníka, ktorý sa stal obeťou diskriminácie, bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne procedurálne predpisy týkajúce sa zastupovania a obhajovania pred súdom.
- (16) V súvislosti s lehotami stanovenými v článku 3 ods. 2 a článku 4 ods. 2 a v súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie³² by tieto lehoty mali byť stanovené tak, aby nemohli znemožňovať alebo nadmerne sťažovať výkon práv udelených právnymi predpismi Únie.
- (17) Samotná ochrana pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti by sa posilnila, keby v každom členskom štáte existovali organizácie s právomocou pomáhať presadzovať rovnaké zaobchádzanie, analyzovať problémy súvisiace s prípadmi občanov, skúmať možné riešenia a poskytovať špecifickú pomoc pracovníkom Únie pri výkone ich práva na voľný pohyb.
- (18) Každý členský štát sa môže rozhodnúť, či sa úlohy uvedené v článku 5 tejto smernice pridelia už existujúcemu subjektu so širokou pôsobnosťou, pokiaľ ide o dôvody

³² Rozsudok zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston Zb. 2000 s. I-03201.

diskriminácie. V prípade, že úlohy v zmysle článku 5 sa budú plniť na základe rozšírenia mandátu už existujúceho subjektu alebo štruktúry, členský štát by mal zabezpečiť, aby na dodatočné úlohy boli existujúcemu subjektu pridelené dostatočné zdroje. Tak by sa zabezpečilo, že nebude ohrozené plnenie už pridelených úloh zo strany týchto subjektov.

- (19) Členské štáty by mali podporiť synergie s existujúcimi informačnými a podpornými nástrojmi na úrovni Únie a na tento účel by mali zabezpečiť, aby existujúce alebo novovytvorené subjekty boli informované o existujúcich informačných a podporných službách ako Vaša Európa, SOLVIT, EURES, Enterprise Europe Network a miesta jednotného kontaktu, aby ich využívali a spolupracovali s nimi.
- (20) Členské štáty by mali podporovať dialóg s mimovládnyimi organizáciami a medzi sociálnymi partnermi pri riešení rôznych foriem diskriminácie na základe štátnej príslušnosti a v boji proti nim.
- (21) Členské štáty by mali lepšie sprístupňovať informácie o podmienkach zamestnania pracovníkom z iných členských štátov, zamestnávateľom a ostatným zainteresovaným stranám.
- (22) Členské štáty by mali stanoviť, akým spôsobom sa budú zamestnávateľom, pracovníkom a iným osobám poskytovať ľahko dostupné relevantné informácie o ustanoveniach tejto smernice a príslušných ustanoveniach nariadenia (EÚ) č. 492/2011. Tieto informácie by mali byť ľahko dostupné aj prostredníctvom nástrojov Vaša Európa a EURES.
- (23) Touto smernicou sa ustanovujú minimálne požiadavky a tým sa členským štátom dáva možnosť zaviesť alebo zachovať priaznivejšie ustanovenia. Členské štáty majú takisto možnosť rozšíriť právomoci organizácií, ktorým boli pridelené úlohy súvisiace s ochranou migrujúcich pracovníkov Únie pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti tak, aby zahŕňali aj právo na rovnaké zaobchádzanie bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti pre všetkých občanov Únie a ich rodinných príslušníkov pri výkone ich práva na voľný pohyb, ako je zakotvené v článku 21 ZFEÚ a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov³³. Vykonávanie tejto smernice by sa nemalo použiť ako odôvodnenie akéhokoľvek zhoršenia už existujúceho stavu v každom členskom štáte.
- (24) Účinné vykonávanie ustanovení tejto smernice znamená, že členské štáty by mali pri prijímaní vhodných opatrení v záujme dodržiavania svojich povinností v zmysle tejto smernice uvádzať odkaz na túto smernicu, alebo musia tento odkaz uviesť pri úradnom uverejnení vykonávacích opatrení.
- (25) V súlade so spoločným politickým vyhlásením členských štátov a Komisie z 28. septembra 2011 sa členské štáty zaviazali v odôvodnených prípadoch priložiť k oznámeniu o svojich transpozičných opatreniach jeden alebo viacero dokumentov, v ktorom vysvetľujú vzťah medzi prvkami súčasnej smernice a zodpovedajúcimi

³³ Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004.

časťami vnútroštátnych transpozičných nástrojov. Vzhľadom na túto smernicu pokladá zákonodarca predloženie takýchto dokumentov za odôvodnené.

- (26) Po uplynutí dostatočnej doby vykonávania tejto smernice by Komisia mala vypracovať správu o jej vykonávaní, v ktorej zhodnotí najmä možnosť predložiť akýkoľvek návrh, ktorý je potrebný na to, aby sa zaručilo lepšie presadzovanie právnych predpisov Únie o voľnom pohybe.
- (27) Táto smernica rešpektuje základné práva a dodržiava zásady uznané v Charte základných práv Európskej únie, najmä pokiaľ ide o slobodnú voľbu povolania a právo na prácu (článok 15), právo na nediskrimináciu (článok 21 a najmä odsek 2 týkajúci sa nediskriminácie na základe štátnej príslušnosti), právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie (článok 28), spravodlivé a primerané pracovné podmienky (článok 31), právo na slobodu pohybu a pobytu (článok 45) a právo na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces (článok 47). Musí sa vykonávať v súlade s týmito právami a zásadami.
- (28) Keďže cieľ tejto smernice, ktorým je zaviesť všeobecný spoločný rámec vhodných ustanovení, opatrení a kontrolných mechanizmov potrebných pre lepšie a jednotnejšie uplatňovanie a presadzovanie práv udelených zmluvou a nariadením EÚ č. 492/2011 v praxi nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto z dôvodov rozsahu a dôsledkov činnosti ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie tohto cieľa.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1 Predmet úpravy

Táto smernica obsahuje ustanovenia, ktorými sa uľahčuje jednotné uplatňovanie a presadzovanie práv udelených článkom 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) a ustanoveniami článkov 1 až 10 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie, v praxi.

Článok 2 Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa uplatňuje na tieto oblasti týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov:

- a) prístup k zamestnaniu,
- b) podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä pokiaľ ide o odmeny a prepúšťanie,
- c) prístup k sociálnym a daňovým výhodám,
- d) členstvo v odboroch,
- e) prístup k odbornej príprave,
- f) prístup k bývaniu,
- g) prístup k vzdelávaniu pre deti pracovníkov.

KAPITOLA II PRESADZOVANIE

Článok 3 Ochrana práv - nápravné prostriedky - lehoty

1. Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy, a v prípadoch, kedy to považujú za vhodné, aj zmierovacie konania na účely presadzovania plnenia povinností podľa článku 45 ZFEÚ, článkov 1 až 10 nariadenia č. 492/2011, dostupné všetkým pracovníkom a ich rodinným príslušníkom, ktorí sa domnievajú, že sa pri výkone svojho práva na voľný pohyb stretli alebo stretávajú s neodôvodnenými obmedzeniami, alebo sa cítia poškodení v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania na nich, a to aj po skončení vzťahu, v rámci ktorého malo dôjsť k diskriminácii.

2. Odsek 1 sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá o lehotách na presadzovanie týchto práv. Tieto lehoty musia byť stanovené tak, aby nemohli znemožňovať alebo nadmerne sťažovať výkon práv udelených právnymi predpismi Únie.

Článok 4

Činnosť združení, organizácií alebo iných právnických osôb

1. Členské štáty zabezpečujú, aby sa združenia, organizácie a iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnych právnych predpisoch oprávnený záujem, aby sa zabezpečilo dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zaangažovať, buď v mene alebo na podporu pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, s ich súhlasom, vo všetkých súdnych a/alebo správnych konaniach na účely presadzovania práv v zmysle článku 45 zmluvy a článkov 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011.

2. Odsek 1 sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá o lehotách na presadzovanie týchto práv. Tieto lehoty musia byť stanovené tak, aby nemohli znemožňovať alebo nadmerne sťažovať výkon práv udelených právnymi predpismi Únie.

KAPITOLA III

PODPORA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA – ŠTRUKTÚRY, SUBJEKTY - DIALÓG

Článok 5

Štruktúry - subjekty

1. Členské štáty ustanovia štruktúru, subjekt alebo subjekty na účely presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými pracovníkmi alebo ich rodinnými príslušníkmi bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, a stanovujú potrebné opatrenia na ich fungovanie. Tieto subjekty môžu tvoriť súčasť agentúr na vnútroštátnej úrovni, ktoré majú podobné ciele, ale zaoberajú sa širšou škálou dôvodov diskriminácie. V tom prípade členské štáty zabezpečia pridelenie dostatočných zdrojov existujúcemu subjektu na vykonávanie dodatočných úloh, aby sa zabezpečilo, že nebude ohrozené plnenie už pridelených úloh zo strany týchto subjektov.

2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci týchto subjektov zahŕňali:

- a) bez toho, aby bolo dotknuté právo pracovníkov alebo ich rodinných príslušníkov a združení, organizácií alebo iných právnických osôb uvedených v článku 4, poskytovanie nezávislej právnej a/alebo inej pomoci pracovníkom alebo ich rodinným príslušníkom pri podávaní sťažností;
- b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie na základe štátnej príslušnosti;
- c) uverejňovanie nezávislých správ a vypracúvanie odporúčaní k akejkoľvek otázke súvisiacej s takouto diskrimináciou;

- d) uverejňovanie informácií o všetkých otázkach súvisiacich s uplatňovaním predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov na vnútroštátnej úrovni.

3. Členské štáty zabezpečia, aby existujúce alebo novovytvorené subjekty boli informované o existujúcich informačných a podporných službách ako Vaša Európa, SOLVIT, EURES, Enterprise Europe Network a miesta jednotného kontaktu, aby ich využívali a spolupracovali s nimi.

Článok 6 *Dialóg*

Členské štáty podporujú dialóg s príslušnými mimovládnyimi organizáciami a sociálnymi partnermi, ktoré majú v súlade s ich vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou legítimný záujem prispievať k boju proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti s cieľom podporovať zásadu rovnakého zaobchádzania.

KAPITOLA IV **PRÍSTUP K INFORMÁCIÁM**

Článok 7 *Šírenie informácií*

1. Členské štáty zabezpečujú, aby s ustanoveniami prijatými podľa tejto smernice spolu s príslušnými platnými ustanoveniami v článkoch 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011 boli všetkými vhodnými prostriedkami oboznámené dotknuté osoby na celom ich území.

2. Členské štáty poskytujú zrozumiteľné, ľahko dostupné, komplexné a aktuálne informácie o právach udelených právnymi predpismi Únie o voľnom pohybe pracovníkov. Tieto informácie by mali byť ľahko dostupné aj prostredníctvom nástrojov Vaša Európa a EURES.

KAPITOLA V **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Článok 8 *Minimálne požiadavky*

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie ako ustanovenia stanovené v tejto smernici.

2. Členské štáty môžu stanoviť, aby právomoci štruktúr a subjektov uvedených v článku 5 týkajúce sa presadzovania, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými pracovníkmi alebo ich rodinnými príslušníkmi bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti zahŕňali aj právo na rovnaké zaobchádzanie bez diskriminácie na základe štátnej príslušnosti pre všetkých občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov pri výkone ich práva na voľný pohyb, ktoré je zakotvené v článku 21 ZFEÚ a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov.

3. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase oznámenia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené ustanovenia tejto smernice.

Článok 9 Transpozícia

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [dva roky od nadobudnutia jej účinnosti – konkrétny dátum vloží Úrad pre publikácie]. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.

2. Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upraví členské štáty.

3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímajú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

Článok 10 Správa

Najneskôr do dvoch rokov od uplynutia termínu na transpozíciu Komisia podá Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru správu o vykonávaní tejto smernice s cieľom navrhnúť prípadné potrebné zmeny.

Článok 11 Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.

Článok 12 Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

- 1.1. Názov návrhu/iniciatívy
- 1.2. Príslušné oblasti politiky v rámci ABM/ABB
- 1.3. Druh návrhu/iniciatívy
- 1.4. Ciele
- 1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy
- 1.6. Trvanie akcie a jej finančného vplyvu
- 1.7. Plánovaný spôsob hospodárenia

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

- 2.1. Opatrenia týkajúce sa kontroly a predkladania správ
- 2.2. Systémy riadenia a kontroly
- 2.3. Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

- 3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov
- 3.2. Odhadovaný vplyv na výdavky
 - 3.2.1. *Zhrnutie odhadovaného vplyvu na výdavky*
 - 3.2.2. *Odhadovaný vplyv na operačné rozpočtové prostriedky*
 - 3.2.3. *Odhadovaný vplyv na administratívne rozpočtové prostriedky*
 - 3.2.4. *Súlad s platným viacročným finančným rámcom*
 - 3.2.5. *Účasť tretích strán na financovaní*
- 3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

LEGISLATÍVNY FINANČNÝ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/INICIATÍVY

1.1. Názov návrhu/iniciatívy

1.2. Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov Príslušné oblasti politiky v rámci ABM/ABB³⁴

Zamestnanosť, sociálny dialóg

1.3. Druh návrhu/iniciatívy

Návrh/iniciatíva sa týka **novej akcie**

Návrh/iniciatíva sa týka **novej akcie, ktorá nadväzuje na pilotný projekt/prípravnú akciu**³⁵

Návrh/iniciatíva sa týka **predĺženia trvania existujúcej akcie**

Návrh/iniciatíva sa týka **akcie presmerovanej na novú akciu**

1.4. Ciele

1.4.1. Viacročné strategické ciele Komisie, ktoré sú predmetom návrhu/iniciatívy

Prispieť k cieľom stratégie Európa 2020:

- podporovať vyššiu účasť na trhu práce
- rozvíjať bezpečný, pružný a mobilný európsky trh práce
- podporovať sociálnu a hospodársku súdržnosť

1.4.2. Konkrétne ciele a príslušné činnosti v rámci ABM/ABB

Konkrétny cieľ č. 2 (EMPL):

Propagácia geografickej a profesijnej mobility pracovníkov v Európe s cieľom prekonať prekážky voľného pohybu a prispieť k vytvoreniu skutočného trhu práce na európskej úrovni.

1.4.3. Očakávané výsledky a vplyv

Uveďte, aký vplyv by mal mať návrh/iniciatíva na príjemcov/cieľové skupiny.

Návrh sa zameriava na lepšie uplatňovanie a presadzovanie práv na voľný pohyb osôb a boj proti diskriminácii na základe štátnej príslušnosti v praxi a odstránenie prekážok, ktorým stále čelia migrujúci pracovníci.

³⁴ ABM: riadenie podľa činností – ABB: zostavovanie rozpočtu podľa činností.

³⁵ Podľa článku 49 ods. 6 písm. a) alebo b) nariadenia o rozpočtových pravidlách.

1.4.4. Ukazovatele výsledkov a vplyvu

Uved'te ukazovatele, pomocou ktorých je možné sledovať realizáciu návrhu/iniciatívy.

Niekoľko ukazovateľov – kvantitatívnych (napr. počet sťažností alebo miera zvýšenia informovanosti) a kvalitatívnych (správy o uplatňovaní smernice a právnych predpisov o voľnom pohybe) sa použijú na účely monitorovania. Podporné orgány zriadené podľa tohto návrhu smernice budú mať aj monitorovaciu úlohu a budú môcť poskytovať viac kvalitatívnych údajov o diskriminácii na základe štátnej príslušnosti.

Okrem toho má Komisia v úmysle zhodnotiť vplyv tejto smernice prostredníctvom:

- systematického hodnotenia útvarov Komisie so zapojením Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov,
- predloženia správy 2 roky po termíne transpozície,
- posúdenia činností, ktoré vyvíjajú podporné orgány a združenia,
- posúdenia, či smernica viedla k pozitívnym zmenám,
- identifikácie problémov, ktorým čelia podporné orgány, združenia a organizácie pre rovnosť.

1.5. Dôvody návrhu/iniciatívy

1.5.1. Potreby, ktoré sa majú uspokojiť v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte

Návrh sa zameria na zlepšenie a posilnenie uplatňovania a presadzovania právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov (článok 45 ZFEÚ a článkov 1 až 10 nariadenia (EÚ) č. 492/2011 týkajúcich sa prístupu k zamestnaniu a podmienok zamestnania a pracovných podmienok). Stanovením osobitných nástrojov a mechanizmov poskytovania informácií a poradenstva zároveň zabezpečuje záruky účinnejšieho výkonu týchto práv v praxi s cieľom znížiť diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti a prispievať k odstráneniu neodôvodnených prekážok slobody pohybu pracovníkov, ktorá je jedným zo základných prvkov pre realizáciu vnútorného trhu.

1.5.2. Prínos zapojenia Európskej únie

Zistené problémy sú spojené s cieľmi stanovenými v článku 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ a článku 45 ZFEÚ. Existujúci právny rámec, uplatňovanie a presadzovanie v praxi, ako aj predchádzajúce pokusy o riešenie existujúcich problémov formou nezáväzných opatrení neboli dostatočné na vyriešenie zistených problémov. V záujme lepšieho dosiahnutia cieľov zmluvy je preto potrebné zaoberať sa súčasnými problémami na úrovni EÚ.

1.5.3. Poznanky získané z podobných skúseností v minulosti

Predchádzajúce pokusy o riešenie problémov súvisiacich s vykonávaním a presadzovaním právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov, a najmä nariadenia (EÚ) č. 492/2011, nelegislatívnymi prostriedkami v praxi nedosiahli svoje ciele. Táto problematika bola predmetom interpretačných právnych oznámení Komisie v roku 2002 a v roku 2010. V príslušných oznámeniach boli členským štátom poskytnuté ďalšie vysvetlenia vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora. Z monitorovania uplatňovania právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe však vyplýva, že stále pretrvávali mnohé nedostatky. Od októbra 2010 Komisia začala realizovať niekoľko štúdií hodnotenia *ex-post*, ktorých predmetom boli problémy, s ktorými sa stretávajú pracovníci EÚ pri výkone svojho práva na voľný pohyb (dve nezávislé správy Siete expertov v oblasti voľného pohybu pracovníkov rokovali v rámci

Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov, ktorého záverom bolo, že právu na rovnaké zaobchádzanie na základe štátnej príslušnosti sa v členských štátoch zriedka poskytuje rovnaká úroveň ochrany a záruky ako právu na rovnaké zaobchádzanie z iných dôvodov (rasa, pohlavie atď.). Pracovníci EÚ sú vo väčšine členských štátov EÚ stále vnímaní ako pracovníci so štatútom bližším štatútu štátnych príslušníkov tretích krajín ako štatútu domácich pracovníkov. Okrem toho, ak niekedy využívajú tieto záruky a ochranu v prípade diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, je to vďaka širšej interpretácii vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prispôsobujú štátnu príslušnosť etnickému pôvodu. Preto je potrebná silnejšia ochrana pred diskrimináciou na základe štátnej príslušnosti.

Na účely prípravy posúdenia vplyvu sa v roku 2012 uskutočnila hodnotiacia štúdia *ex-ante*, ktorú vykonal externý poradca.

1.5.4. Zlučiteľnosť a možná synergia s inými finančnými nástrojmi

Základné práva: Návrh je v súlade so stratégiou EÚ pre základné práva, KOM(2010) 573 v konečnom znení.

Stratégia Európa 2020: Iniciatíva prispeje k vytvoreniu pracovných miest v rámci stratégie pre inteligentný, udržateľný a sociálne inkluzívny rast (Európa 2020).

Akt o jednotnom trhu: Návrh uľahčí najmä voľný pohyb pracovníkov a prispeje k lepšiemu fungovaniu vnútorného trhu. Prispeje k lepšiemu zosúladeniu pracovníkov s pracovnými miestami a umožní viacerým osobám nájsť si prácu zodpovedajúcu ich zručnostiam. Takisto prispeje k prekonávaniu prekážok na európskom trhu práce.

1.6. Trvanie akcie a jej finančného vplyvu

Návrh/iniciatíva s **obmedzeným trvaním**

Návrh/iniciatíva je v platnosti od [DD/MM]RRRR do [DD/MM]RRRR.

Finančný vplyv trvá od roku 2013 do roku 2020

Vykonávanie smernice má neobmedzené trvanie, no po dvoch rokoch od uplynutia lehoty na transpozíciu sa znova prehodnotí.

Návrh/iniciatíva s **neobmedzeným trvaním**

– Počiatočná fáza vykonávania bude trvať od roku 2013 do roku 2014,

– a potom bude vykonávanie postupovať v plnom rozsahu.

1.7. Plánovaný spôsob hospodárenia³⁶

Priame centralizované hospodárenie na úrovni Komisie

³⁶ Vysvetlenie spôsobov hospodárenia a odkazy na nariadenie o rozpočtových pravidlách sú k dispozícii na webovej stránke http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

- Nepriame centralizované hospodárenie** s delegovaním úloh súvisiacich s plnením rozpočtu na:
- výkonné agentúry
 - subjekty zriadené Spoločenstvami³⁷
 - národné verejnoprávne subjekty/subjekty poverené vykonávaním verejnej služby
 - osoby poverené realizáciou osobitných akcií podľa hlavy V Zmluvy o Európskej únii a určené v príslušnom základnom akte v zmysle článku 49 nariadenia o rozpočtových pravidlách
- Zdieľané hospodárenie** s členskými štátmi
- Decentralizované hospodárenie** s tretími krajinami
- Spoločné hospodárenie** s medzinárodnými organizáciami (*uved'te*)

V prípade viacerých spôsobov hospodárenia uved'te v oddiele „Poznámky“ presnejšie vysvetlenie.

Poznámky:

2. OPATRENIA V OBLASTI RIADENIA

2.1. Opatrenia týkajúce sa kontroly a predkladania správ

Uved'te časový interval a podmienky, ktoré sa vzťahujú na tieto opatrenia.

Dva roky po termíne na transpozíciu sa vykoná priebežné hodnotenie. Toto hodnotenie sa zameria hlavne na posúdenie počiatkovej účinnosti smernice. Dôraz sa bude klásť na zlepšenie presadzovania a účinnosti právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe pracovníkov po prijatí vykonávacích opatrení v oblasti informovanosti a poradenstva stanovených touto smernicou. Toto vyhodnotenie vykoná Komisia s pomocou externých odborníkov. Referenčný rámec vypracujú útvary Komisie. Zainteresované strany budú informované o tejto skutočnosti a požiadané o pripomienky k návrhu hodnotenia prostredníctvom Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov a budú takisto pravidelne informované o priebehu hodnotenia a jeho výsledkoch. Tieto zistenia sa zverejnia.

2.2. Systémy riadenia a kontroly

2.2.1. Zistené riziká

Obmedzené riziká spôsobené malým finančným vplyvom.

³⁷ Podľa článku 185 nariadenia o rozpočtových pravidlách.

2.2.2. *Plánované metódy kontroly*

Budú sa uplatňovať štandardné opatrenia na znižovanie rizika.

2.3. **Opatrenia na predchádzanie podvodom a nezrovnalostiam**

Uveďte existujúce a plánované preventívne a ochranné opatrenia.

Budú sa uplatňovať štandardné opatrenia na znižovanie rizika.

3. ODHADOVANÝ FINANČNÝ VPLYV NÁVRHU/INICIATÍVY

3.1. Príslušné okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky výdavkov

Existujúce rozpočtové riadky

V poradí, v akom za sebou nasledujú okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky.

Okruh viacročného finančného rámca	Rozpočtový riadok	Druh výdavkov	Príspevky			
	Počet výstupov [Názov.....]	DRP/NRP ⁽³⁸⁾	krajín EZVO ³⁹	kandidátskych krajín ⁴⁰	tretích krajín	v zmysle článku 18 ods. 1 písm. aa) nariadenia o rozpočtových pravidlách
1	– Voľný pohyb pracovníkov, koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia	DRP	ÁNO	NIE	NIE	NIE

Požadované nové rozpočtové riadky

V poradí, v akom za sebou nasledujú okruhy viacročného finančného rámca a rozpočtové riadky.

Okruh viacročného finančného rámca	Rozpočtový riadok	Druh výdavkov	Príspevky			
	Počet výstupov [Názov.....]	DRP/NRP	krajín EZVO	kandidátskych krajín	tretích krajín	v zmysle článku 18 ods. 1 písm. aa) nariadenia o rozpočtových pravidlách
	[XX.YY.YY.YY]		ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE	ÁNO/NIE

³⁸ DRP = diferencované rozpočtové prostriedky / NRP = nediferencované rozpočtové prostriedky.

³⁹ EZVO: Európske združenie voľného obchodu.

⁴⁰ Kandidátske krajiny a prípadne potenciálne kandidátske krajiny západného Balkánu.

3.2. Odhadovaný vplyv na výdavky

3.2.1. Zhrnutie odhadovaného vplyvu na výdavky

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Okruh viacročného finančného rámca:	1	Udržateľný rast (od roku 2014: inteligentný a inkluzívny rast)
--	----------	---

GR: EMPL ⁴¹			Rok 2013 ⁴²	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	SPOLU
• Operačné rozpočtové prostriedky											
04.030500	Záväzky	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Platby	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Administratívne rozpočtové prostriedky financované z balíka prostriedkov určených na realizáciu špecifických programov ⁴³											
Rozpočtové prostriedky	Záväzky	=1+1a +3	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300

⁴¹ Podrobné údaje o všeobecnom financovaní IMI možno nájsť v KOM(2011) 522 v konečnom znení (návrh nariadenia o IMI).

⁴² Rok N je rokom, v ktorom sa návrh/iniciatíva začína realizovať.

⁴³ Technická a/alebo administratívna pomoc a výdavky určené na financovanie realizácie programov a/alebo akcií Európskej únie (pôvodné rozpočtové riadky „BA“), nepriamy výskum, priamy výskum.

pre GR EMPL SPOLU	Platby	=2+2a+ 3	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
--------------------------	--------	-------------	---	---	-------	-------	---	---	---	---	--------------

• Operačné rozpočtové prostriedky SPOLU	Závazky	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Platby	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
• Administratívne rozpočtové prostriedky financované z balíka prostriedkov určených na realizáciu špecifických programov SPOLU		(6)									
Rozpočtové prostriedky OKRUHU 1 viacročného finančného rámca medzisúčet	Závazky	=4+ 6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Platby	=5+ 6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

Okruh viacročného finančného rámca:	5	„Administratívne výdavky“
--	----------	---------------------------

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	SPOLU
GR: EMPL										
• Ľudské zdroje		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
• Ostatné administratívne výdavky										
GR EMPL SPOLU	Rozpočtové prostriedky	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Rozpočtové prostriedky OKRUHU 5 viacročného finančného rámca medzisúčet	(Závazky = platby spolu) spolu	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	SPOLU
Rozpočtové prostriedky	Závazky	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

OKRUHOV 1 až 5 viacročného finančného rámca medzisúčtet	Platby	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

3.2.2. *Odhadovaný vplyv na operačné rozpočtové prostriedky*

- Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie operačných rozpočtových prostriedkov.
- Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie operačných rozpočtových prostriedkov, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

viazané rozpočtové prostriedky v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Uveďte ciele a výstupy	Druh ⁴⁴	Priemerné náklady výstupu	Rok 2013		Rok 2014		Rok 2015		Rok 2016		Rok 2017		Rok 2018		Rok 2019		Rok 2020		SPOLU			
			VÝSTUPY																			
			Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady	Počet výstupov	Náklady
KONKRÉTNY CIEĽ č. 2 ⁴⁵ Propagácia geografickej a profesijnej mobility																						
Hodnotenie Komisie s podporou expertov	Hodnotenie pozitívneho vplyvu a zistené problémy	0,300											1	0,300								

⁴⁴ Výstupy znamenajú dodané produkty a služby (napr.: počet financovaných výmen študentov, vybudované cesty v km atď.).

⁴⁵ Ako je uvedené v oddiele 1.4.2. „Konkrétne ciele...“.

Konkrétny cieľ č. 1 medzisúčet												1	0,300							
NÁKLADY SPOLU												1	0,300							

3.2.3. Odhadovaný vplyv na administratívne rozpočtové prostriedky

3.2.3.1. Zhrnutie

Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie administratívnych rozpočtových prostriedkov.

Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie administratívnych rozpočtových prostriedkov, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

	Rok 2013 ⁴⁶	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	SPOLU
--	------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-------

OKRUH 5 viacročného finančného rámca medzisúčtet									
Ľudské zdroje	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Ostatné administratívne výdavky									
OKRUH 5 viacročného finančného rámca medzisúčtet	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Mimo OKRUHU 5⁴⁷ viacročného finančného rámca									
Ľudské zdroje									
Ostatné administratívne výdavky									
Mimo OKRUHU 5 viacročného finančného rámca									

⁴⁶ Rok N je rokom, v ktorom sa návrh/iniciatíva začína realizovať.

⁴⁷ Technická a/alebo administratívna pomoc a výdavky určené na financovanie realizácie programov a/alebo akcií Európskej únie (pôvodné rozpočtové riadky „BA“), nepriamy výskum, priamy výskum.

medzisúččet									
SPOLU	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.3.2. Odhadované potreby ľudských zdrojov

- Návrh/iniciatíva si nevyžaduje použitie ľudských zdrojov.
- Návrh/iniciatíva si vyžaduje použitie ľudských zdrojov, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

odhady sa zaokrúhľujú na celé čísla (alebo najviac na jedno desatinné miesto)

	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
• Plán pracovných miest (úradníci a dočasní zamestnanci)								
XX 01 01 01 (ústredie a zastúpenia Komisie) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (delegácie)								
XX 01 05 01 (nepriamy výskum)								
10 01 05 01 (priamy výskum)								
• Externí zamestnanci (ekvivalent plného pracovného času)⁴⁸								
XX 01 02 01 (ZZ, DAZ, VNE, z celkového finančného krytia) (1 VNE)								
XX 01 02 01 (ZZ, DAZ, VNE, z celkového finančného krytia) (0,5 ZZ)								
XX 01 02 02 (ZZ, DAZ, PED, MZ a VNE v delegáciách)								
XX X 01 04 yy 49	ústredie ⁵⁰							
	- delegácie							
XX 01 05 02 (ZZ, DAZ, VNE - nepriamy výskum)								
10 01 05 02 (ZZ, DAD, VNE - priamy výskum)								
Iné rozpočtové riadky (uved'te)								
SPOLU	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000

XX predstavuje oblasť politiky alebo príslušnú rozpočtovú hlavu.

⁴⁸ ZZ = zmluvný zamestnanec; DAZ = dočasný agentúrny zamestnanec; PED = pomocný expert v delegácii; MZ = miestny zamestnanec; VNE = vyslaný národný expert.

⁴⁹ Pod stropom pre externých zamestnancov z operačných rozpočtových prostriedkov (pôvodné rozpočtové položky „BA“).

⁵⁰ Najmä pre štrukturálne fondy, Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV) a Európsky fond pre rybné hospodárstvo (EFRH).

Potreby ľudských zdrojov budú pokryté úradníkmi GR, ktorí už boli pridelení na riadenie akcie a/alebo boli interne prerozdelení v rámci GR, a v prípade potreby budú doplnené zdrojmi, ktoré sa môžu prideliť riadiacemu GR v rámci ročného postupu pridelenia zdrojov a v závislosti od rozpočtových obmedzení.

Opis úloh, ktoré sa majú vykonať:

Úradníci a dočasní zamestnanci (1 AD)	monitorovanie, transpozícia, konania o porušení právnych predpisov, koordinácia výziev na predkladanie návrhov/ponúk, koordinácia administratívnej spolupráce

3.2.4. Súlad s platným viacročným finančným rámcom

Návrh/iniciatíva je v súlade s viacročným finančným rámcom na obdobie rokov 2007 - 2013 aj na obdobie rokov 2014 – 2020.

Návrh/iniciatíva si vyžaduje zmenu v plánovaní príslušného okruhu vo viacročnom finančnom rámci.

Vysvetlite požadovanú zmenu v plánovaní a uveďte príslušné rozpočtové riadky a zodpovedajúce sumy.

Návrh/iniciatíva si vyžaduje, aby sa použil nástroj flexibility alebo aby sa uskutočnila revízia viacročného finančného rámca⁵¹.

Vysvetlite potrebu a uveďte príslušné okruhy, rozpočtové riadky a zodpovedajúce sumy.

3.2.5. Účasť tretích strán na financovaní

Návrh/iniciatíva nezahŕňa spolufinancovanie tretími stranami.

Návrh/iniciatíva zahŕňa spolufinancovanie tretími stranami, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

rozpočtové prostriedky v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

	Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	...uveďte všetky roky, počas ktorých vplyv trvá (pozri bod 1.6)			Spolu
Uveďte spolufinancujúci subjekt								

⁵¹ Pozri body 19 a 24 medziinštitucionálnej dohody.

Spolufinancované prostriedky SPOLU								
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

3.3. Odhadovaný vplyv na príjmy

Návrh/iniciatíva nemá finančný vplyv na príjmy.

Návrh/iniciatíva má finančný vplyv na príjmy, ako je uvedené v nasledujúcej tabuľke:

vplyv na vlastné zdroje

vplyv na rôzne príjmy

v mil. EUR (zaokrúhlené na 3 desatinné miesta)

Rozpočtový príjmov:	riadok	Rozpočtové prostriedky k dispozícii v prebiehajúcom rozpočtovom roku	Vplyv návrhu/iniciatívy ⁵²					
			Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	vložte toľko rokov, koľko je potrebných na zobrazenie trvania vplyvu (pozri bod 1.6)	
Článok								

V prípade rôznych pripísaných príjmov, na ktoré bude mať návrh/iniciatíva vplyv, uveďte príslušné rozpočtové riadky výdavkov.

Uveďte spôsob výpočtu vplyvu na príjmy.

⁵²

Pokiaľ ide o tradičné vlastné zdroje (clá, odvody z produkcie cukru), uvedené sumy musia predstavovať čisté sumy, t. j. hrubé sumy po odčítaní 25 % nákladov na výber.