



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 26.4.2013
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD) C7-0114/13

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w
kontekście swobodnego przepływu pracowników**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SWD(2013) 148 final}

{SWD(2013) 149 final}

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

Kontekst ogólny

Swobodny przepływ pracowników jest jedną z czterech podstawowych swobód, na których opiera się jednolity rynek. Jest to jedna z podstawowych wartości Unii Europejskiej oraz zasadniczy element obywatelstwa unijnego. W art. 45 TFUE zapisano prawo obywateli UE do przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia w nim pracy. W artykule tym zawarto w szczególności prawo do równego traktowania bez względu na przynależność państwową w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Artykuł ten zawiera również wymóg zniesienia nieuzasadnionych przeszkód w swobodnym przepływie pracowników w Unii Europejskiej. W art. 15 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej potwierdzono, że każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym państwie członkowskim.

W rozporządzeniu (UE) nr 492/2011¹ wymieniono szczegółowo prawa wynikające ze swobodnego przepływu pracowników i określono konkretne dziedziny, w których dyskryminacja ze względu na przynależność państwową jest zabroniona, tj.²:

- dostęp do zatrudnienia,
- warunki pracy,
- przywileje socjalne i podatkowe,
- dostęp do szkolenia,
- członkostwo w związkach zawodowych,
- dostęp do mieszkań,
- dostęp dzieci do edukacji.

Artykuł 45 TFUE i rozporządzenie (UE) nr 492/2011 są bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich. Oznacza to, że transpozycja tych przepisów nie wymaga przyjęcia przepisów krajowych. Każdy organ krajowy na dowolnym szczeblu oraz każdy pracodawca, niezależnie od tego, czy działa on w sektorze publicznym czy prywatnym, muszą stosować prawa wynikające z powyższych przepisów i przestrzegać tych praw.

Pomimo tego obywatele UE, którzy zamierzają przenieść się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia w nim pracy bądź już się tam przemieszczają, nadal napotykają na przeszkody w korzystaniu ze swoich praw. Trudności, przed którymi stoją takie osoby, są w pewnym stopniu przyczyną utrzymującego się niskiego poziomu mobilności geograficznej między państwami członkowskimi UE – zgodnie z wynikami badania aktywności ekonomicznej ludności w UE wynika, że w 2011 jedynie 3,1 % europejskich

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1–12. Rozporządzenie to ujednolica rozporządzenie nr 1612/68 i jego kolejne zmiany.

² Pełen opis praw wynikających z art. 45 TFUE i rozporządzenia nr 492/2011 zamieszczono w komunikacie Komisji „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany”, COM(2010) 373 final z dnia 13 lipca 2010 r., któremu towarzyszy dokument roboczy służb Komisji.

obywateli w wieku produkcyjnym (od 15 do 64 lat) mieszkało w państwie członkowskim UE innym niż ich państwo pochodzenia³.

Badanie Eurobarometru z 2009 r. wykazało, że choć 60 % Europejczyków uważa swobodny przepływ pracowników za korzystny dla integracji europejskiej, to tylko 48 % jest zdania, że jest on korzystny dla obywateli. Co więcej, z nowszego badania Eurobarometru (z września 2011 r.)⁴ wynika, że 15 % europejskich obywateli wyklucza pracę w innym państwie członkowskim ze względu na postrzegane przez nich zbyt liczne przeszkody.

Również w sprawozdaniu Parlamentu Europejskiego z dnia 20 marca 2009 r. w sprawie problemów i perspektyw obywatelstwa europejskiego wyszczególniono utrzymujące się przeszkody w korzystaniu z praw w sytuacjach o charakterze transgranicznym. Parlament zaapelował w tym sprawozdaniu do Komisji o sporządzenie, na podstawie wyników konsultacji społecznej, wykazu przeszkód w korzystaniu przez europejskich obywateli z ich praw oraz o przedstawienie konkretnych propozycji w celu usunięcia tych przeszkód.

W ostatnim czasie Parlament Europejski w swojej rezolucji w sprawie promowania mobilności pracowników w Unii Europejskiej z dnia 25 października 2011 r. wezwał Komisję i państwa członkowskie do podjęcia działań w celu „zagwarantowania [...] właściwego wdrożenia istniejącego prawodawstwa w zakresie zakazu dyskryminacji, podjęcia praktycznych działań na rzecz egzekwowania zasady równego traktowania pracowników mobilnych...”.⁵

W swoich konkluzjach z marca 2009 r. w sprawie zawodowej i geograficznej mobilności siły roboczej oraz swobodnego przepływu pracowników na terytorium Unii Europejskiej Rada EPSCO zaapelowała do Komisji i państw członkowskich, aby „upowszechniały środki wspierające mobilność siły roboczej i mobilność społeczną oraz równe traktowanie i niedyskryminację migrantów zgodnie z obowiązującym dorobkiem prawnym” oraz „w dalszym ciągu przygotowywały odpowiednie strategie i narzędzia służące identyfikacji i analizie barier w geograficznej i zawodowej mobilności pracowników oraz skutecznie przyczyniały się do usuwania istniejących barier zgodnie z Traktatami”.

W sprawozdaniu Maria Montiego z dnia 9 maja 2010 r. („Nowa strategia na rzecz jednolitego rynku”) podkreśla się, że choć zasada swobodnego przepływu pracowników jest osiągnięciem z prawnego punktu widzenia, prawo to wykorzystuje się w najmniejszym stopniu w porównaniu z trzema pozostałymi swobodami rynku wewnętrznego. W sprawozdaniu wskazano na fakt, że większość Europejczyków widzi zbyt wiele przeszkód w podjęciu pracy w innym państwie UE, a w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników pozostaje

³ Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE w 2011 r. Należy jednak zauważyć, że dostępne dane zazwyczaj nie odzwierciedlają w pełni liczby migrujących obywateli UE mieszkających/pracujących w innych państwach członkowskich UE, ponieważ obywatele ci nie rejestrują się podczas pobytu w innych państwach lub dlatego że prowadzone badania obejmują jedynie osoby zamieszkujące w danym państwie, a nie krótkoterminowych pracowników migrujących, przyjeżdżających np. na kilka miesięcy.

⁴ Badanie Eurobarometru nr 363 „Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts” („Wiedza o rynku wewnętrznym, opinie o nim i jego wpływ”), wrzesień 2011 r., 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)

jeszcze zbyt wiele barier prawnych i administracyjnych. Według tego sprawozdania bariery te są najtrudniejsze do pokonania.

W opublikowanym w lipcu 2010 r. komunikacie „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany”⁶ Komisja zapowiedziała, że zastanowi się nad sposobem podejścia do nowych potrzeb i wyzwań (szczególnie w świetle nowych modeli mobilności) dotyczących unijnych pracowników migrujących i członków ich rodzin, oraz że w kontekście nowej strategii dla jednolitego rynku określi sposoby promowania i usprawniania mechanizmów efektywnej realizacji zasady równego traktowania w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu.

Cel ten uwypuklono w sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE za rok 2010 pt. „Usuwanie przeszkód w zakresie praw obywatelskich UE”⁷ z dnia 27 października 2010 r. Komisja wskazała rozbieżne i nieprawidłowe stosowanie prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu jako jedną z głównych przeszkód napotykaną przez obywateli unijnych w skutecznym korzystaniu z ich praw wynikających z przepisów unijnych. W związku z powyższym Komisja ogłosiła swój zamiar podjęcia działania w celu ułatwienia swobodnego przepływu obywateli UE oraz pochodzących z państw trzecich członków ich rodzin przy rygorystycznym egzekwowaniu unijnych przepisów – w tym przepisów o zakazie dyskryminacji – przez wspieranie dobrych praktyk, szerzenie praktycznej znajomości przepisów UE oraz intensywniejsze rozpowszechnianie informacji na temat prawa obywateli do swobodnego przepływu⁸.

W opublikowanym dnia 18 kwietnia 2012 r. pakiecie dotyczącym zatrudnienia (komunikat Komisji „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu”)⁹ Komisja ogłosiła, że zamierza „przedstawić wniosek ustawodawczy w sprawie wsparcia mobilnych pracowników (poprzez informowanie i doradztwo) w wykonywaniu praw przysługujących na mocy Traktatu i rozporządzenia 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii”.

W wytycznych dla polityki Komisji na lata 2010–2014 przewodniczący Barroso wskazał na różnice między teorią a praktyką i zaapelował o urzeczywistnienie w codziennym życiu obywateli zasady swobodnego przepływu i równego traktowania. W orędziu o stanie Unii z dnia 12 września 2012 r. przewodniczący Barroso podkreślił potrzebę stworzenia europejskiego rynku pracy tak, aby ludzie równie łatwo mogli podjąć pracę w innym państwie, jak u siebie¹⁰.

Na różnice między teoretycznymi prawami obywateli UE a możliwością praktycznego korzystania z nich zwrócono również uwagę w szeregu sprawozdań instytucji UE i coraz częściej wzywa się Unię Europejską do podjęcia działań w tej sprawie¹¹. Rok 2013 r. został

⁶ COM(2010) 373 final z dnia 13 lipca 2010 r.

⁷ COM (2010)603.

⁸ Sprawozdanie na temat obywatelstwa unijnego z 2010 r., działanie 15.

⁹ COM(2012) 173 final z dnia 18 kwietnia 2012 r.

¹⁰ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>

¹¹ Sprawozdanie Parlamentu Europejskiego w sprawie promowania mobilności pracowników w Unii Europejskiej z lipca 2011 r.; opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie rozpoznania utrzymujących się przeszkód w mobilności na wewnętrznym rynku pracy z marca 2009 r.

ogłoszony Europejskim Rokiem Obywateli¹². Jego tematem przewodnim będą prawa obywatelskie i działania UE mające na celu skuteczne egzekwowanie tych praw na korzyść obywateli i całej UE.

Na przestrzeni lat Komisja otrzymała dużą liczbę skarg od obywateli, którzy zamierzają przenieść się do innego państwa europejskiego w celu podjęcia w nim pracy lub którzy już się tam przenieśli, ale których prawa nie są przestrzegane. Obywatele odczuwają brak ochrony ich praw w przyjmującym państwie członkowskim i nie są w stanie obejść napotykaných przeszkód.

Problem

Istnieje wiele różnych przykładów przeszkód i problemów:

a) niestosowanie się organów publicznych do prawa unijnego (niezgodne prawodawstwo bądź nieprawidłowe stosowanie) oraz jego wpływ na unijnych pracowników migrujących

W państwach członkowskich nadal istnieją problemy dotyczące zgodności prawodawstwa krajowego i ogólnie stosowanych praktyk i są one wciąż zgłaszane Komisji. Należą do nich:

- odmienne warunki stosowane przy rekrutacji obywateli innych państw UE;
- uzależnianie dostępu do stanowisk, które nie są objęte wyłączeniem w art. 45 ust. 4 TFUE, od posiadania obywatelstwa państwa przyjmującego;
- wprowadzanie ograniczeń liczby obywateli państw UE (np. w dziedzinie sportu zawodowego);
- odmienne warunki pracy dla obywateli innych państw UE (np. dotyczące wynagrodzenia, perspektyw zawodowych, zaszeregowania);
- dostęp do przywilejów socjalnych obwarowany jest warunkami, które łatwiej spełnić jest obywatelom państwa przyjmującego, niż obywatelom innych państw UE;
- kwalifikacje i doświadczenie zawodowe zdobyte w innych państwach członkowskich nie są uwzględniane lub są uwzględniane inaczej niż ma to miejsce w przyjmującym państwie członkowskim przy zatrudnianiu (np. uzyskać można za nie dodatkowe punkty);
- otrzymanie przez pracowników migrujących i członków ich rodzin stypendium naukowego uzależnione jest, zgodnie z prawodawstwem krajowym, od stałego zamieszkania w danym państwie, mimo utrwalonego orzecznictwa TS w tej dziedzinie;
- dyskryminacja pracowników przygranicznych.

b) Niestosowanie się pracodawców i radców prawnych do prawa unijnego

Z informacji zgromadzonych przez ekspertów i Komisję¹³ wynika, że stale występuje problem braku świadomości przepisów UE u pracodawców publicznych i prywatnych, niezależnie od tego, czy prawodawstwo krajowe jest zgodne z tymi przepisami. Nieświadomość i niezrozumienie przepisów wydają się być głównymi przyczynami tej

¹² Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1093/2012/UE z dnia 21 listopada 2012 r. w sprawie Europejskiego Roku Obywateli (2013), Dz.U. L 325 z 23.11.2012, s. 1.

¹³ Zob. poniższy pkt 2.

sytuacji, szczególnie w przypadku pracodawców prywatnych, którzy kierują przykładowo ogłoszenie o pracy jedynie do osób zamieszkujących przez pewien czas w danym państwie, nie uznają doświadczenia lub kwalifikacji zawodowych zdobytych w innym państwie członkowskim czy też mają nadmierne wymagania językowe.

Radcy prawni nie zawsze wiedzą o istnieniu prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników lub nie znają go wystarczająco.

c) Brak dostępu unijnych pracowników migrujących do informacji lub do środków egzekwowania ich praw

W szeregu badań¹⁴ obywatele stwierdzili, że nie wiedzą, do kogo się zwrócić w przypadku problemów dotyczących ich praw wynikających z przepisów unijnych. Istnieją dowody na to, że pracownicy migrujący mają trudności w dostępie do przysługującej im ochrony, nie znają na przykład krajowych procedur oraz systemów i nie mają wystarczających umiejętności językowych, aby skorzystać z odpowiednich usług, przy czym koszt porad i pomocy prawnej jest dla nich zbyt wysoki.

Wskazane problemy dotyczą obywateli UE, którzy przenoszą się do innego państwa członkowskiego celem podjęcia w nim pracy oraz tych, którzy wracają do państwa członkowskiego pochodzenia również w celu podjęcia pracy.

Cele

Aby można było rozwiązać te problemy, zdefiniowano szczegółowe cele:

- ograniczenie dyskryminacji unijnych pracowników migrujących ze względu na przynależność państwową;
- usunięcie różnic między teoretycznymi prawami unijnych pracowników migrujących a ich stosowaniem w praktyce przez: - ułatwianie prawidłowego wdrażania obowiązujących przepisów;
- zmniejszanie liczby przypadków nieuczciwych praktyk stosowanych wobec unijnych pracowników migrujących;
- wzmacnianie pozycji unijnych pracowników migrujących, aby zapewnić poszanowanie ich praw.

2. WYNIKI KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCENY SKUTKÓW

2.1. Konsultacje z zainteresowanymi stronami

a) Sieć ekspertów w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników

¹⁴ Badanie Eurobarometru nr 363 „Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts” („Wiedza o rynku wewnętrznym, opinie o nim i jego wpływ”), wrzesień 2011 r., http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf.

Sieć ekspertów prawnych w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników sporządza roczne sprawozdanie na temat sytuacji prawnej w Unii Europejskiej¹⁵.

W pierwszym sprawozdaniu¹⁶, ukończonym w styczniu 2011 r., skupiono się na możliwości egzekwowania prawa do równego traktowania bez względu na przynależność państwową w odniesieniu do pracowników migrujących oraz na obowiązujących ramach prawnych w poszczególnych państwach członkowskich. Autorzy sprawozdania doszli do wniosku, że prawo to rzadko jest chronione i gwarantowane w tym samym stopniu, co prawo do równego traktowania z innych względów (takich jak pochodzenie rasowe, wiek i płeć). Unijni pracownicy migrujący są nadal postrzegani przez obywateli większości państw UE jako posiadający status bliższy statusowi pracowników z państw trzecich niż pracowników krajowych. Wielu unijnych pracowników migrujących borykających się z dyskryminacją ze względu na przynależność państwową musi opierać się na szerokiej wykładni prawa krajowego przyjętego w celu wdrożenia unijnych dyrektyw w sprawie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji z innych względów.

W drugim sprawozdaniu, przedłożonym w październiku 2011 r., przedstawiono przegląd głównych problemów dotyczących stosowania przepisów w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, stwierdzonych w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych państwach członkowskich istnieją pewne problemy, najwyraźniej o charakterze systemowym, które stanowią przypadki zwykłej niezgodnej z prawem dyskryminacji. Większość problemów wynika z dyskryminacji pośredniej lub nieuzasadnionych ograniczeń w egzekwowaniu prawa pracowników do swobodnego przepływu. Jako przykład podać można wymóg zamieszkania w państwie przyjmującym, który należy spełnić, aby skorzystać z pewnych przywilejów socjalnych lub podatkowych, nadmierne wymogi językowe lub nieuwzględnianie przez państwa członkowskie, przy określaniu stażu pracy i związanych z nim przywilejów, lat przepracowanych na podobnym stanowisku w innych państwach członkowskich.

b) Dyskusje w ramach Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników

Bariery w swobodnym przepływie pracowników, problemy dotyczące dyskryminacji ze względu na przynależność państwową oraz potrzeba skuteczniejszego egzekwowania obowiązujących przepisów unijnych były omawiane podczas szeregu posiedzeń Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników między październikiem 2010 r. a październikiem 2012 r. Członków Komitetu Doradczego, składającego się z przedstawicieli państw członkowskich i partnerów społecznych reprezentowanych na szczeblu europejskim i krajowym, poproszono o wypełnienie kwestionariusza opracowanego przez Komisję. Celem kwestionariusza było stwierdzenie, jakie działania prowadzi się na szczeblu krajowym w celu

¹⁵ Roczne sprawozdania unijne sporządzone przez sieć ekspertów od 2006 r. dostępne są na stronie <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=consolidated+report&mode=advancedSubmit&langId=pl>.

Opierają się one na rocznych sprawozdaniach krajowych dotyczących poszczególnych państw członkowskich, dostępnych na stronie <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=%22national+report%22&mode=advancedSubmit&langId=pl>.

¹⁶ Sprawozdanie tematyczne „Application of Regulation 1612/68” („Stosowanie rozporządzenia nr 1612/68”), styczeń 2011 r., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.

informowania, wspomaganie, wspierania i ochrony pracowników unijnych w związku z wdrażaniem rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

Członkowie Komitetu uznali znaczenie rzeczywistego i skutecznego stosowania obowiązujących praw. Proponowane sposoby zaspokojenia tej potrzeby obejmowały działania na rzecz podnoszenia świadomości, skuteczniejsze egzekwowanie przepisów oraz ułatwianie dostępu do informacji i wsparcia dla unijnych pracowników migrujących. Podczas posiedzenia Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników w dniu 30 października 2012 r. partnerzy społeczni, zarówno Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), jak i Konfederacja Europejskiego Biznesu (BusinessEurope) zajęły ogólnie przychylne stanowisko wobec proponowanej dyrektywy.

c) Konsultacja społeczna

Komisja przeprowadziła konsultację społeczną między lipcem a sierpniem 2011 r. Obywatele, organy krajowe, związki zawodowe, organizacje pracodawców (organizacje pozarządowe, stowarzyszenia osób wykonujących wolny zawód itp.) wyraziły swoje opinie na temat głównych problemów, jakie napotykają pracownicy przy korzystaniu z prawa do swobodnego przepływu, na temat obecnego poziomu ochrony pracowników oraz potrzeby działania na szczeblu unijnym w celu wsparcia pracowników w korzystaniu z ich praw.

Otrzymano 243 odpowiedzi, z czego 169 pochodzi od obywateli, a 74 – od różnych organizacji, w tym organów krajowych. Jeśli chodzi o odpowiedzi od organizacji, otrzymano ich najwięcej ze strony związków zawodowych (27 % odpowiedzi), następnie od organizacji pozarządowych (17 %), organów krajowych (15 %) i organizacji pracodawców (12 %).

Większość respondentów uznała potrzebę większej ochrony pracowników unijnych przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową. Przyjęcie przepisów unijnych zostało ocenione jako najważniejsze działanie przez związki zawodowe, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa prywatne, władze regionalne i lokalne oraz obywateli. Opinie wśród organów krajowych były podzielone. Pracodawcy jednoznacznie uznali duże znaczenie podnoszenia świadomości. Ustanawianie punktów kontaktowych lub odpowiednich struktur w państwach członkowskich uznane zostało za ważny środek przez większość respondentów. Wymiana praktyk między państwami członkowskimi również uznana została za istotne narzędzie, podczas gdy organizacje niekomercyjne, związki zawodowe, przedsiębiorstwa prywatne oraz władze regionalne¹⁷ postrzegały wspieranie organizacji jako ważne działanie.

2.2. Ocena skutków

Zgodnie z polityką w zakresie lepszego stanowienia prawa Komisja przeprowadziła ocenę skutków wariantów strategicznych w oparciu o analizę zleconą wykonawcy zewnętrznemu¹⁸, zakończoną w kwietniu 2012 r.¹⁹.

¹⁷ Streszczenie otrzymanych odpowiedzi zamieszczono w załączniku 7 i 8 do dokumentu roboczego służb Komisji „Initiative to support EU migrant workers in the exercise of their rights to free movement” („Inicjatywa na rzecz wspierania unijnych pracowników migrujących w korzystaniu z ich praw do swobodnego przepływu”), dołączonego do niniejszego wniosku.

¹⁸ Wielokrotna umowa ramowa VT 2011/012, „Study to analyse and assess the socio-economic and environmental impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement of workers, in

Analizowane warianty strategiczne obejmują szereg wariantów, w których zakłada się przeprowadzenie przez UE działań o zróżnicowanym zakresie: utrzymanie stanu obecnego, dokonanie zmian bez wprowadzania nowych przepisów lub wprowadzenie nowych przepisów. Ostatni wariant zawiera różne scenariusze: od „miękkiej” interwencji (instrumentu niewiążącego prawnie, takiego jak zalecenie) do maksymalnej interwencji w formie prawnie wiążącego instrumentu, takiego jak dyrektywa.

Wszystkie powyższe warianty zostały ocenione pod kątem celów ogólnych.

Z oceny skutków wynika, że prawnie wiążąca inicjatywa ustawodawcza miałaby wyraźny wpływ na korzystanie z prawa do swobodnego przepływu. Prawn timer wiążący instrument prawny, który zawiera wymogi wobec państw członkowskich dotyczące przyjęcia odpowiednich środków w celu zapewnienia skutecznych mechanizmów rozpowszechniania informacji oraz poradnictwa dla obywateli, jest bardziej efektywnym i skutecznym sposobem osiągnięcia powyższych celów.

Preferowanym wariantem jest dyrektywa w połączeniu z innymi inicjatywami, takimi jak wspólne wytyczne dotyczące szczegółowych kwestii, które przyjmowałby Komitet Techniczny ds. Swobodnego Przepływu Pracowników²⁰. W dokumencie zawierającym wspólne wytyczne omówiono by szczegółową kwestię stosowania prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.

Celem dyrektywy wprowadzającej środki wspierania unijnych pracowników migrujących napotyających problemy w dziedzinie swobodnego przepływu byłoby podniesienie świadomości organów krajowych w tej dziedzinie i intensyfikacja ich działań przeciw dyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Dzięki wyeksponowaniu tej kwestii obywatele byłiby lepiej poinformowani o swoich prawach, a świadomość pracodawców z sektora publicznego i prywatnego oraz innych zainteresowanych stron (np. organizacji pozarządowych czy partnerów społecznych) również zostałaby podniesiona. Ponadto, nie stwarzając dodatkowego obciążenia dla pracodawców, dyrektywa znacznie przyczyniłaby się do lepszego zrozumienia i egzekwowania prawa unijnego przez wprowadzenie szczególnego wymogu lepszego informowania zainteresowanych stron przez państwa członkowskie. Co więcej, dzięki wprowadzeniu specjalnych środków dochodzenia praw w przypadku nieprzestrzegania praw wynikających z art. 45 TFUE oraz środków umożliwiających stronom trzecim interwencję w imieniu unijnych pracowników migrujących, obywatelom łatwiej będzie korzystać ze swoich praw i otrzymywać wsparcie w tym celu.

particular with regard to the enforcement of the current EU provisions” („Badanie mające na celu analizę i ocenę społeczno-ekonomicznego i środowiskowego wpływu potencjalnych inicjatyw unijnych w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w odniesieniu do egzekwowania obowiązujących przepisów unijnych”) (VC/2011/0476).

¹⁹ „Study to analyse and assess the socio-economic and environmental impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement of workers, in particular with regard to the enforcement of the current EU provisions” („Badanie mające na celu analizę i ocenę społeczno-ekonomicznego i środowiskowego wpływu potencjalnych inicjatyw unijnych w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, w szczególności w odniesieniu do egzekwowania obowiązujących przepisów unijnych”), Ramboll, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>.

²⁰ Członkami Komitetu Technicznego, przewidzianego w rozporządzeniu nr 492/2011, są przedstawiciele państw członkowskich.

Projekt oceny skutków został zatwierdzony przez Radę ds. Ocen Skutków w lipcu 2012 r. Opinia Rady ds. Ocen Skutków, jak również wersja ostateczna oceny skutków oraz jej streszczenie, są publikowane wraz z niniejszym wnioskiem.

3. ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

3.1. Kontekst ogólny – krótki opis proponowanych działań

Niniejszy wniosek w sprawie dyrektywy ma na celu poprawę i usprawnienie stosowania art. 45 TFUE i rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w całej Unii Europejskiej przez ustanowienie ogólnych wspólnych ram obejmujących odpowiednie przepisy i środki na rzecz lepszego i bardziej jednolitego stosowania praw przyznanych na mocy prawa unijnego pracownikom oraz członkom ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu.

We wniosku w sprawie dyrektywy wprowadza się w szczególności wymogi prawne w celu:

- zagwarantowania unijnym pracownikom migrującym właściwych środków dochodzenia praw na szczeblu krajowym. Pracownicy, którzy uważają, że doświadczyli dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, powinni mieć możliwość zastosowania odpowiednich procedur administracyjnych lub sądowych, aby zaskarżyć dyskryminujące postępowanie;
- zapewnienia dodatkowej ochrony pracownikom, dopilnowując, aby stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne mające uzasadniony interes w promowaniu praw pracowników do swobodnego przepływu mogły brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w imieniu unijnych pracowników migrujących lub w celu udzielenia im wsparcia, w przypadku naruszenia ich praw;
- ustanowienia struktur lub organów na szczeblu krajowym, które będą promować korzystanie z praw do swobodnego przepływu przez udzielanie informacji oraz wspieranie i wspomaganie unijnych pracowników migrujących, którzy doświadczenia dyskryminacji ze względu na przynależność państwową;
- podnoszenia świadomości przez udzielanie pracodawcom, pracownikom oraz innym zainteresowanym stronom łatwo dostępnych i odpowiednich informacji;
- promowania dialogu z właściwymi organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi.

3.2. Podstawa prawna

Niniejszy wniosek opiera się na art. 46 TFUE, będącym również podstawą prawną rozporządzenia (UE) nr 492/2011, który pozwala na przyjmowanie rozporządzeń lub dyrektyw zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą.

3.3. Zasada pomocniczości i zasada proporcjonalności

Problemy zidentyfikowane w odniesieniu do stosowania i egzekwowania prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, w szczególności rozporządzenia (UE) nr 492/2011, są związane z celami ustanowionymi w art. 3 ust. 3 TUE, zgodnie z którymi Unia Europejska ustanowiła rynek wewnętrzny, który opiera się na społecznej gospodarce rynkowej o wysokiej konkurencyjności zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu

społecznego, oraz w art. 45 (swobodny przepływ pracowników unijnych i zakaz dyskryminacji tych pracowników ze względu na przynależność państwową) i art. 18 TFUE (zakaz dyskryminacji obywateli UE ze względu na przynależność państwową).

Obowiązujące przepisy UE muszą być stosowane właściwie i skutecznie. Różnice i rozbieżności w sposobie stosowania i egzekwowania przepisów rozporządzenia nr (UE) 492/2011 występujące w różnych państwach członkowskich szkodzą prawidłowemu funkcjonowaniu swobodnego przepływu, będącego jedną z podstawowych swobód. Istnieją dowody, z których wynika, że bardzo trudno jest zapewnić równe szanse pracownikom korzystającym z prawa do swobodnego przepływu w całej UE. W tych okolicznościach konieczny poziom jasności i pewności prawa może zostać osiągnięty wyłącznie na szczeblu UE.

Cele wyznaczone w niniejszym wniosku nie mogą zostać w wystarczającym stopniu osiągnięte przez państwa członkowskie, zatem wymagają one podjęcia działań na szczeblu UE.

Zgodnie z zasadą proporcjonalności niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia jej celów. W celu poprawy stosowania i egzekwowania rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w praktyce w dyrektywie zaproponowano środki zapobiegawcze, takie jak gwarancja odpowiednich środków dochodzenia praw oraz udzielanie informacji, wsparcia i porad w zgodzie z krajowymi tradycjami i praktykami.

Ze względu na charakter zaproponowanych środków państwa członkowskie będą miały możliwość wyboru środków wykonawczych odpowiadających ich krajowym systemom i procedurom sądowym.

3.4. Szczegółowe wyjaśnienie wniosku

3.4.1. ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

3.4.1.1. Artykuł 1 - przedmiot

Artykuł 45 TFUE jest przepisem prawa unijnego, który jest bezpośrednio stosowany w krajowym porządku prawnym państw członkowskich i który przyznaje bezpośrednio obywatelom europejskim prawo do przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia w nim pracy i ubiegania się o miejsca pracy, podjęcia pracy w tym państwie bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę, przebywania w nim w tym samym celu i pozostawania na terytorium tego państwa po ustaniu zatrudnienia. W artykule tym przyznano również prawo do bycia traktowanym na równi z obywatelami danego państwa w kwestii dostępu do zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Wymaga on zatem zniesienia wszelkiej dyskryminacji (bezpośredniej lub pośredniej) ze względu na przynależność państwową wobec osób korzystających z tych praw, a także wszelkich nieuzasadnionych przeszkód w wykonywaniu ich prawa do swobodnego przepływu²¹.

²¹ Zob. w szczególności sprawa C-325/08: wyrok Trybunału z dnia 16 marca 2010 r. w sprawie *Société Olympique Lyonnais przeciwko Olivierowi Bernardowi i Société Newcastle UFC*, Zb.Orz. 2010, s. I-2177.

Rozporządzenie (UE) nr 492/2011 jest również instrumentem prawnym, który ze względu na swój charakter jest stosowany bezpośrednio – państwa członkowskie nie muszą przyjmować środków wykonawczych, aby ich obywatele mogli odwoływać się do praw przyznanych przez to rozporządzenie.

Prawa przyznane obywatelom przez to rozporządzenie, których egzekwowanie zostanie ułatwione za sprawą niniejszego wniosku, zawarte są w rozdziale I „Zatrudnienie, równość traktowania i rodziny pracowników”, w art. 1–10. Dotyczą one w szczególności dostępu do zatrudnienia (sekcja 1 „Dostęp do zatrudnienia”, art. 1–6), równego traktowania w związku z zatrudnieniem i warunkami pracy (sekcja 2 „Zatrudnienie i równość traktowania”, art. 7–9) oraz członków rodziny pracownika (sekcja 3, „Rodziny pracowników”, art. 10).

Niniejszy wniosek w sprawie dyrektywy nie dotyczy rozdziału II „Kojarzenie ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenie” (art. 11–20), rozdziału III „Organy zapewniające ścisłą współpracę państw członkowskich w sprawach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich zatrudniania” (art. 20–34) ani rozdziału IV „Przepisy końcowe” (art. 35–42) rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

3.4.1.2. Artykuł 2 - Zakres stosowania

Niniejszy wniosek nie zmienia zakresu stosowania rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Ma on zastosowanie wyłącznie do przypadków dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w dziedzinach objętych tym rozporządzeniem, wprowadzając przepisy dotyczące ochrony, informacji i wsparcia, zgodnie z art. 3–7 niniejszego wniosku w sprawie dyrektywy. Zwiększa on gwarancję równego traktowania i wzmacnia środki prawne w przypadkach nieuzasadnionych przeszkód w odniesieniu do szans na zatrudnienie i dostępu do niego przez pracowników korzystających z prawa do swobodnego przepływu na terytorium Unii Europejskiej.

W tym kontekście wniosek w sprawie dyrektywy obejmuje następujące dziedziny:

- dostęp do zatrudnienia,
- warunki pracy, w szczególności w zakresie wynagrodzenia i zwolnienia,
- dostęp do przywilejów socjalnych i podatkowych,
- członkostwo w związkach zawodowych,
- dostęp do szkolenia,
- dostęp do mieszkań,
- dostęp dzieci pracowników do edukacji.

3.4.2. ROZDZIAŁ II EGZEKWOWANIE PRZEPISÓW

3.4.2.1. Artykuł 3 -Ochrona praw – środki dochodzenia praw – terminy

Artykuł ten zawiera prawny wymóg wobec państw członkowskich dotyczący zapewnienia unijnym pracownikom migrującym odpowiednich środków dochodzenia praw na szczeblu krajowym. Odnosi się on również do egzekwowania przepisów i ochrony praw, które to kwestie same w sobie stanowią jedno z praw podstawowych. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej potwierdza prawo do skutecznego środka prawnego dla wszystkich osób, których prawa i wolności zagwarantowane na mocy prawa Unii Europejskiej są naruszane lub nie są przestrzegane. W omawianym wniosku zawarto zarówno sądowe, jak i pozasądowe środki dochodzenia praw, w tym procedury pozasądowego rozstrzygnięcia sporów takie jak postępowanie pojednawcze i mediacja. Rozwiązanie alternatywne dla spraw sądowych może również pochodzić od rzecznika praw obywatelskich, organów ds. równości i innych tego

rodzaju struktur. Zgodnie z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej omawiany artykuł stanowi, że jeżeli państwa członkowskie ustanawiają jedynie procedury administracyjne, zapewniają one możliwość zaskarżenia decyzji administracyjnych przed sądem.

Zgodnie z orzecznictwem TS²² w ust. 2 omawianego artykułu zaznaczono, że poprzedzający go ustęp pozostaje bez uszczerbku dla przepisów krajowych dotyczących terminów wnoszenia skarg w zakresie zasady równego traktowania, pod warunkiem że terminy te są takiej natury, że nie mogą być postrzegane jako oznaczające, że korzystanie z praw przyznanych przez prawo unijne w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników byłoby praktycznie niemożliwe lub bardzo utrudnione.

3.4.2.2. Artykuł 4 – Działalność stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych

W artykule tym wprowadzono wymóg wobec państw członkowskich dotyczący dopilnowania, aby stowarzyszenia, organizacje lub podmioty prawne (takie jak związki zawodowe, organizacje pozarządowe lub inne) mogły brać udział w dowolnym postępowaniu sądowym lub administracyjnym w imieniu unijnych pracowników migrujących lub w celu udzielenia im wsparcia w przypadku naruszenia ich praw wynikających z omawianej dyrektywy lub rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Określenie sposobu, w jaki przepis ten powinien zostać wdrożony, leżałoby w gestii państw członkowskich, zgodnie z krajowymi systemami i procedurami sądowymi.

Stowarzyszenia, organizacje lub inne podmioty prawne mogą odegrać znaczącą rolę w ochronie praw w imieniu pracownika i członków jego rodziny lub udzielając im wsparcia²³. Pomoc ta mogłaby przyjąć różne formy w poszczególnych państwach członkowskich zgodnie z ich systemem, procedurami, tradycjami i praktykami sądowymi – możliwa byłaby np. interwencja związków zawodowych, pokrycie przez nie kosztów postępowania lub pomoc ofiarom dyskryminacji).

Podobnie jak w art. 3, w art. 4 ust. 2 sprecyzowano, że ustęp 1 pozostaje bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów wnoszenia skarg.

3.4.3. *ROZDZIAŁ III - PROMOWANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA – PUNKTY, STRUKTURY LUB ORGANY KONTAKTOWE - DIALOG*

3.4.3.1. Artykuł 5 – Punkty kontaktowe, struktury lub organy

W artykule tym przewidziano ustanowienie struktur służących udzielaniu informacji i wsparcia oraz promowaniu praw lub organów, które należy ustanowić na szczeblu krajowym w celu wspierania unijnych pracowników migrujących oraz promowania, analizowania i monitorowania praw przyznanych im oraz członkom ich rodzin na mocy prawa unijnego. Funkcje te mogą jednak być spełniane przez już istniejące organy, ustanowione przez państwa członkowskie w celu przeciwdziałania dyskryminacji z innych względów w kontekście wdrażania prawodawstwa UE, lub przez agencje odpowiedzialne na szczeblu krajowym za obronę praw człowieka lub ochronę praw poszczególnych obywateli. W takim przypadku

²² Wyrok z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie C-78/98 *Preston*, Rec. 2000, s. I-03201.

²³ Obecnie prawo to istnieje w różnych formach w większości państw członkowskich z wyjątkiem Niemiec, Estonii i Malty.

państwa członkowskie muszą zapewnić przydzielenie istniejącym organom odpowiednich zasobów na wykonywanie dodatkowych zadań. W związku z tym wydatki na szkolenie ekspertów mogłyby być kwalifikowalne w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Do zadań tych struktur lub organów powinno należeć:

- a) udzielanie informacji wszystkim właściwym zainteresowanym stronom i zwiększanie wsparcia unijnych pracowników migrujących; udzielanie porad i świadczenie pomocy domniemanym ofiarom dyskryminacji, które wniosły skargę, bez uszczerbku dla praw podmiotów prawnych, o których mowa w art. 4. Podczas gdy w niektórych państwach organy ds. równości ustanowione dyrektywami UE w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji z innych względów mają zdolność prawną i mogą wnieść sprawę do sądu, w innych państwach organy takie mogą jedynie wspomagać skarżącego lub przekazywać sądowi swoje uwagi;
- b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji ze względu na przynależność państwową;
- c) publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń w odniesieniu do równego traktowania i zwalczania dyskryminacji ze względu na przynależność państwową;
- d) publikowanie informacji o wszelkich kwestiach związanych ze stosowaniem na szczeblu krajowym przepisów UE w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.

Ewentualna decyzja o konieczności utworzenia nowej struktury lub o powierzeniu istniejącym organom wyżej opisanych zadań w zakresie promowania niedyskryminacji należałaby do państw członkowskich. Obecnie dyskryminację ze względu na przynależność państwową mogłyby włączyć do swoich kompetencji organy ds. równości w 19 państwach członkowskich²⁴.

W omawianym artykule przewiduje się również tworzenie synergii między już istniejącymi lub nowymi strukturami lub organami a innymi narzędziami na szczeblu UE służącymi udzielaniu informacji i wsparcia oraz promowaniu praw, takimi jak Twoja Europa, SOLVIT, EURES, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i punkty kompleksowej obsługi.

Opierając się na istniejących strukturach, można skorzystać z już nabytej wiedzy i doświadczeń. Zwiększa się przy tym prostota i dostępność rozwiązań, ponieważ można uniknąć ryzyka nieporozumień i niepewności co do tego, gdzie obywatele mogą zwrócić w przypadku wystąpienia problemów.

²⁴ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SL, SK, UK. Dodatkowe informacje znajdują się w pkt 3.1.3 dokumentu roboczego służb Komisji „Initiative to support EU migrant workers in the exercise of their rights to free movement” („Inicjatywa na rzecz wspierania unijnych pracowników migrujących w korzystaniu z ich praw do swobodnego przepływu”), dołączonego do niniejszego wniosku.

3.4.3.2. Art. 6 - Dialog

W artykule tym zawarto wymóg wobec państw członkowskich dotyczący przedsięwzięcia, zgodnie z krajowymi tradycjami i praktykami, odpowiednich środków w celu wspierania i promowania dialogu z partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z krajowym prawem i praktykami, uzasadniony interes w przyczynianiu się do zwalczania dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

3.4.4. ROZDZIAŁ IV - DOSTĘP DO INFORMACJI

3.4.4.1. Artykuł 7 - Rozpowszechnianie informacji

W artykule tym przewidziano wymóg odpowiedniego rozpowszechniania informacji o prawach pracowników i członków ich rodzin w dziedzinie równego traktowania, wynikających z omawianej dyrektywy oraz z art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Im skuteczniejszy jest publiczny system informacji i prewencji, tym rządziej zachodzić powinna potrzeba korzystania z indywidualnych środków prawnych. We wniosku w sprawie dyrektywy pozostawia się państwom członkowskim wybór co do narzędzi służących informacji, jednak obowiązkowe powinno być udostępnianie informacji *online* lub w formie elektronicznej z linkami do istniejących narzędzi służących informacji na szczeblu unijnym i do stron internetowych Twoja Europa i EURES.

Informacje te można jednak uzupełniać innymi publicznymi działaniami służącymi informowaniu odpowiadającymi najlepszym praktykom odnotowanym przez ekspertów krajowych i zainteresowane strony, do których należą kampanie podnoszące świadomość i udzielanie szczegółowych informacji. Aktywna rola partnerów społecznych, organów ds. równości, organizacji pozarządowych i innych stowarzyszeń również mogłaby mieć duże znaczenie w rozpowszechnianiu informacji.

3.4.5. ROZDZIAŁ V - PRZEPISY KOŃCOWE

3.4.5.1. Artykuł 8 – Minimalne wymogi

Ustęp pierwszy zawiera standardowy przepis o nieobniżaniu poziomu ochrony, mówiący o tym, że państwa członkowskie mogą już stosować bądź przyjąć przepisy zapewniające wyższy poziom ochrony niż ten gwarantowany we wniosku w sprawie dyrektywy.

W ustępie drugim zaznaczono wyraźnie, że państwa członkowskie mogą rozszerzyć kompetencje organów, o których mowa w art. 5, tak aby obejmowały one również przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową w odniesieniu do wszystkich obywateli UE i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich²⁵.

Ustęp trzeci stanowi również, że państwa członkowskie nie powinny obniżyć obowiązującego poziomu ochrony przed dyskryminacją przy wdrażaniu niniejszej dyrektywy.

²⁵ Dz.U. L 158 z 30.4.2004.

3.4.5.2. Artykuł 9 – Transpozycja

Wymaga się od państw członkowskich przyjęcia niezbędnych środków wykonawczych w ciągu 2 lat od wejścia w życie dyrektywy oraz spełnienia pewnych wymogów dotyczących udzielania informacji, takich jak informowanie Komisji o sposobie transpozycji dyrektywy do prawa krajowego i zamieszczenia odniesienia do dyrektywy w środkach wykonawczych.

W tym kontekście, zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji z dnia 28 września 2011 r. dotyczącą dokumentów wyjaśniających, stosowne byłoby dołączenie przez państwa członkowskie do powiadomienia o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związki między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów służących transpozycji. Mając na uwadze, że w przypadku niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, takich jak przepisy dotyczące struktur lub organów przewidzianych w art. 5, kilka państw członkowskich wprowadziło już przepisy w zakresie zwalczania dyskryminacji z innych względów w kontekście wdrażania prawodawstwa UE lub ustanowiło agencje odpowiedzialne na szczeblu krajowym za ochronę praw człowieka lub ochronę praw jednostki, dokumenty wyjaśniające pozwoliłyby na bardziej precyzyjne określenie przyjętych lub istniejących środków szczególnych w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

3.4.5.3. Artykuł 10 - Sprawozdanie

Komisja musi przedłożyć sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczące wdrażania przepisów przedmiotowej dyrektywy w ciągu dwóch lat od upłynięcia terminu jej transpozycji. Może również, w razie potrzeby, przedkładać odpowiednie wnioski dotyczące innych środków. W kontekście omawianego sprawozdania i doświadczeń państw członkowskich Komisja będzie również monitorować ewentualne rozszerzanie przez te państwa kompetencji struktur i organów, o których mowa w art. 5, na prawo do równego traktowania bez względu na przynależność państwową wszystkich obywateli Unii i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu wynikającego z przepisów unijnych.

3.4.5.4. Artykuł 11 – Wejście w życie

Jest to standardowa klauzula mówiąca o tym, że przedmiotowa dyrektywa wejdzie w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

3.4.5.5. Artykuł 12 – Adresaci

Jest to standardowy przepis mówiący o tym, że przedmiotowa dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

4. WPLYW NA BUDŻET

Oczekuje się, że niniejszy wniosek będzie miał ograniczony wpływ na budżet UE. Szacuje się, że wydatki na badanie oceniające w 2015 r. nie przekroczą 0,300 mln EUR; zostaną one pokryte ze środków pozycji w budżecie dotyczącej swobodnego przepływu pracowników oraz koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i działań na rzecz migrantów, w tym migrantów z państw trzecich. Koszty zasobów ludzkich (0,131 mln EUR rocznie) zostaną pokryte w ramach działu 5 wieloletnich ram finansowych. Szczegółowe dane zawarte są w ocenie skutków finansowych załączonej do niniejszego wniosku.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 46,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²⁶,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²⁷,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Swobodny przepływ pracowników jest podstawową swobodą, z której korzystają obywatele UE, oraz jednym z filarów rynku wewnętrznego zapisanych w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Jego wdrażanie jest doprecyzowane w prawie Unii mającym na celu zagwarantowanie pełnego korzystania z praw przyznanych obywatelom Unii i członkom ich rodzin.
- (2) Swobodny przepływ pracowników jest również kluczowym warunkiem rozwoju prawdziwego unijnego rynku pracy, umożliwiającemu pracownikom przenoszenie się z regionów o dużym bezrobociu do regionów, w których występują niedobory siły roboczej, znalezienie przez większą liczbę osób miejsc pracy bardziej odpowiadających ich umiejętnościom oraz dostosowywanie podaży miejsc prac do popytu.
- (3) Swobodny przepływ pracowników oznacza prawo każdego obywatela do przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego i przebywania tam w celu

²⁶ Dz.U. C z , s. .

²⁷ Dz.U. C z , s. .

podjęcia pracy. Prawo to chroni pracowników przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową w dziedzinie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy przez zapewnienie im traktowania na równi z obywatelami tego państwa członkowskiego. Należy odróżnić swobodny przepływ pracowników od swobody świadczenia usług, obejmującej prawo przedsiębiorstw do świadczenia usług w innym państwie członkowskim i do tymczasowego wysyłania („delegowania”) w tym celu swoich pracowników do wykonania tam koniecznych prac.

- (4) Odnośnie do korzystania przez pracowników i ich rodzin z prawa do swobodnego przepływu w art. 45 Traktatu przyznano istotne prawa umożliwiające korzystanie z tej podstawowej swobody, określone w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii²⁸.
- (5) Efektywne korzystanie z prawa do swobodnego przepływu pracowników jest jednak nadal dużym wyzwaniem, a wielu pracowników jest często nieświadomych swoich praw w tym zakresie. Kiedy przemieszczają się między państwami Unii Europejskiej, nadal są dyskryminowani ze względu na przynależność państwową. Istnieją zatem różnice między samymi przepisami a ich stosowaniem w praktyce, które należy zlikwidować.
- (6) W opublikowanym w lipcu 2010 r. komunikacie „Potwierdzenie zasady swobodnego przepływu pracowników: prawa oraz główne zmiany”²⁹ Komisja zapowiedziała, że zastanowi się nad sposobem podejścia do nowych potrzeb i wyzwań (szczególnie w świetle nowych modeli mobilności) dotyczących pracowników migrujących i członków ich rodzin, oraz że w kontekście nowej strategii dla jednolitego rynku określi sposoby promowania i usprawniania mechanizmów efektywnego wdrażania zasady równego traktowania w odniesieniu do pracowników unijnych i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu.
- (7) W sprawozdaniu na temat obywatelstwa UE za rok 2010 pt. „Usuwanie przeszkód w zakresie praw obywatelskich UE” z dnia 27 października 2010 r.³⁰ Komisja wskazała rozbieżne i nieprawidłowe stosowanie prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu jako jedną z głównych przeszkód napotykaną przez obywateli Unii w skutecznym korzystaniu z ich praw wynikających z przepisów unijnych. W związku z powyższym Komisja ogłosiła swój zamiar podjęcia działań w celu ułatwienia swobodnego przepływu obywateli UE oraz pochodzących z państw trzecich członków ich rodzin przy rygorystycznym egzekwowaniu unijnych przepisów – w tym przepisów o zakazie dyskryminacji – przez wspieranie dobrych praktyk, szerzenie praktycznej znajomości przepisów UE oraz intensywniejsze rozpowszechnianie informacji na temat prawa obywateli do swobodnego przepływu (sprawozdanie na temat obywatelstwa unijnego za rok 2010, działanie 15).
- (8) W opublikowanym dnia 18 kwietnia 2012 r. pakiecie dotyczącym zatrudnienia (komunikacie Komisji „W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej

²⁸ Dz.U. L 141 z 27.5.2011, s. 1.

²⁹ COM (2010)373 final z dnia 13 lipca 2010 r.

³⁰ COM (2010)603.

zatrudnieniu”)³¹ Komisja ogłosiła, że zamierza „przedstawić wniosek ustawodawczy w sprawie wsparcia mobilnych pracowników (poprzez informowanie i doradztwo) w wykonywaniu praw przysługujących na mocy Traktatu i rozporządzenia 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii”.

- (9) Odpowiednie i skuteczne stosowanie oraz egzekwowanie przepisów mają zasadnicze znaczenie dla ochrony praw pracowników, natomiast niewystarczające egzekwowanie zmniejsza skuteczność stosowanych w tej dziedzinie przepisów unijnych.
- (10) Bardziej skuteczne i jednolite stosowanie praw przyznanych na mocy przepisów unijnych w zakresie swobodnego przepływu pracowników jest również niezbędne dla odpowiedniego funkcjonowania rynku wewnętrznego.
- (11) Należy usprawnić stosowanie i monitorowanie przepisów unijnych w zakresie swobodnego przepływu, aby pracownicy byli lepiej poinformowani o swoich prawach oraz aby można było im pomagać i chronić ich przy korzystaniu przez nich ze swoich praw oraz przeciwdziałać obchodzeniu przepisów przez organy publiczne i pracodawców publicznych lub prywatnych.
- (12) Aby zapewnić prawidłowe stosowanie przepisów prawa materialnego dotyczącego praw pracowników do swobodnego przepływu w celu podjęcia pracy oraz monitorowanie zgodności z tym przepisami, państwa członkowskie powinny przedsięwziąć odpowiednie środki w celu ochrony pracowników przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową oraz nieuzasadnionymi przeszkodami w korzystaniu z tego prawa.
- (13) W tym celu należy ustanowić przepisy szczegółowe na rzecz skutecznego egzekwowania przepisów prawa materialnego dotyczących swobodnego przepływu pracowników oraz ułatwić sprawniejsze i bardziej jednolite stosowanie art. 45 Traktatu i rozporządzenia (UE) nr 492/2011.
- (14) W tym kontekście pracownicy, którzy doświadczyli dyskryminacji ze względu na przynależność państwową lub nieuzasadnionego ograniczenia w korzystaniu z prawa do swobodnego przepływu, powinni dysponować odpowiednimi i skutecznymi środkami ochrony prawnej oraz środkami dochodzenia praw. Jeżeli państwa członkowskie ustanawiają jedynie procedury administracyjne, powinny zapewnić możliwość zaskarżenia decyzji administracyjnych przed sądem, zgodnie z art. 47 Karty praw podstawowych.
- (15) W celu zapewnienia bardziej skutecznej ochrony stowarzyszenia lub podmioty prawne powinny mieć również możliwość wszczynania postępowań, na zasadach określonych przez państwo członkowskie, w imieniu ofiary lub w celu udzielenia jej wsparcia, bez uszczerbku dla krajowych reguł procesowych dotyczących zastępstwa prawnego i obrony przed sądem.
- (16) W odniesieniu do terminów przewidzianych w art. 3 ust. 2 i art. 4 ust. 2 oraz zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości³² terminy te powinny być takiej natury, że

³¹ COM(2012) 173 final z dnia 18 kwietnia 2012 r.

³² Wyrok z dnia 16 maja 2000 r. w sprawie C-78/98 *Preston*, Rec. 2000, s. I-03201.

nie mogą być postrzegane jako oznaczające, że korzystanie z praw przyznanych przez prawo unijne w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników jest praktycznie niemożliwe lub bardzo utrudnione.

- (17) Sama ochrona przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową zostałaby wzmocniona dzięki istnieniu organizacji w każdym państwie członkowskim, które mają kompetencje w dziedzinie promowania równego traktowania, analizowania problemów w konkretnych przypadkach dotyczących obywateli, poszukiwania możliwych rozwiązań i udzielania specyficznej pomocy pracownikom unijnym korzystającym z prawa do swobodnego przepływu.
- (18) Decyzję, czy zadania, o których mowa w art. 5 niniejszej dyrektywy, powierzone zostaną już istniejącemu organowi zajmującemu się innymi przyczynami dyskryminacji, pozostawia się państwom członkowskim. Jeżeli zadania wynikające z art. 5 wejdą w zakres kompetencji już istniejącego organu lub struktury, państwo członkowskie zapewnia przydzielenie istniejącemu organowi odpowiednich zasobów na wykonywanie dodatkowych zadań, tak aby mógł on nadal wykonywać swoje dotychczasowe zadania.
- (19) Państwa członkowskie powinny wspierać tworzenie synergii z istniejącymi narzędziami służącymi udzielaniu informacji oraz wsparcia na szczeblu unijnym i w tym celu powinny dopilnować, aby istniejące lub nowe organy wiedziały o istnieniu serwisów służących udzielaniu informacji i pomocy, takich jak Twoja Europa, SOLVIT, EURES, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i punkty kompleksowej obsługi, oraz aby organy te korzystały z ich usług i z nimi współpracowały.
- (20) Państwa członkowskie powinny promować dialog z organizacjami pozarządowymi i między partnerami społecznymi w celu badania i zwalczania różnych form dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.
- (21) Państwa członkowskie powinny szerzej udostępniać informacje dotyczące warunków zatrudnienia pracownikom z innych państw członkowskich, pracodawcom i innym zainteresowanym stronom.
- (22) Państwa członkowskie powinny ustalić, w jaki sposób pracodawcy, pracownicy i inne osoby mogą uzyskać łatwo dostępne i odpowiednie informacje na temat przepisów niniejszej dyrektywy i odpowiednich przepisów rozporządzenia (UE) nr 492/2011. Informacje te powinny również być łatwo dostępne za pośrednictwem portalu Twoja Europa i EURES.
- (23) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów. Państwa członkowskie mogą również rozszerzyć kompetencje organizacji wykonujących zadania związane z ochroną unijnych pracowników migrujących przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową, tak aby obejmowały one również prawo do równego traktowania bez względu na przynależność państwową w odniesieniu do wszystkich obywateli UE i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie

prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich³³. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może posłużyć jako uzasadnienie dla wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych państwach członkowskich.

- (24) Skuteczne wdrożenie przepisów niniejszej dyrektywy wymaga, aby państwa członkowskie, przyjmując odpowiednie środki w celu spełnienia swoich zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, zawarły odniesienie do niniejszej dyrektywy lub aby odniesienie takie towarzyszyło urzędowej publikacji środków wykonawczych.
- (25) Zgodnie ze wspólną deklaracją polityczną państw członkowskich i Komisji dotyczącą dokumentów wyjaśniających z dnia 28 września 2011 r. państwa członkowskie zobowiązały się do dołączania, w uzasadnionych przypadkach, do powiadomienia o środkach transpozycji jednego lub większej liczby dokumentów wyjaśniających związku między elementami dyrektywy a odpowiadającymi im częściami krajowych instrumentów służących transpozycji. W odniesieniu do niniejszej dyrektywy prawodawca uznaje, że złożenie tych dokumentów jest uzasadnione.
- (26) Po upływie wystarczającego okresu wdrażania niniejszej dyrektywy Komisja powinna sporządzić sprawozdanie na temat jej wdrożenia, oceniające w szczególności, czy konieczne jest przedłożenie odpowiedniego wniosku celem zagwarantowania skuteczniejszego egzekwowania prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.
- (27) Przepisy niniejszej dyrektywy są zgodne z prawami podstawowymi oraz z zasadami określonymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w szczególności z wolnością wyboru zawodu i prawem do podejmowania pracy (art. 15), prawem do bycia niedyskryminowanym (art. 21, w szczególności ust. 2 dotyczący niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową), prawem do rokowań i działań zbiorowych (art. 28) oraz należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31), prawem do swobodnego przepływu i pobytu (art. 45), a także z prawem do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu (art. 47). Dyrektywa ta musi zostać wdrożona zgodnie z tymi prawami i zasadami.
- (28) Jako że cel niniejszej dyrektywy, mianowicie ustanowienie wspólnych ogólnych ram dla odpowiednich przepisów, środków i mechanizmów niezbędnych dla sprawniejszego i bardziej jednolitego stosowania i egzekwowania w praktyce praw przyznanych przez Traktat i rozporządzenie (UE) nr 492/2011, nie może zostać osiągnięty w wystarczającym stopniu przez państwa członkowskie, może natomiast być w większym stopniu osiągnięty na szczeblu unijnym ze względu na skalę i efekty przedmiotowego działania, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną we wspomnianym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza zakres konieczny do osiągnięcia zamierzonego celu,

³³ Dz.U. L 158 z 30.4.2004.

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1 Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się przepisy ułatwiające jednolite stosowanie i egzekwowanie w praktyce praw przyznanych na mocy art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz przepisów art. 1–10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii.

Artykuł 2 Zakres stosowania

Niniejsza dyrektywa stosuje się do następujących kwestii w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników:

- a) dostępu do zatrudnienia,
- b) warunków pracy, w szczególności w zakresie wynagrodzenia i zwolnienia;
- c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych;
- d) członkostwa w związkach zawodowych,
- e) dostępu do szkolenia,
- f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,
- g) dostępu dzieci pracowników do edukacji.

ROZDZIAŁ II EGZEKWOWANIE PRZEPISÓW

Artykuł 3 Ochrona praw – środki dochodzenia praw – terminy

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby procedury sądowe lub administracyjne, w tym, jeśli uznają to one za stosowne, procedury dotyczące postępowania pojednawczego, służące egzekwowaniu zobowiązań wynikających z art. 45 Traktatu i art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011, były dostępne dla wszystkich pracowników i członków ich rodzin, którzy uważają, że doświadczyli lub doświadczenia nieuzasadnionych ograniczeń ich prawa do swobodnego przepływu, lub czują się pokrzywdzeni z powodu niezastosowania wobec nich zasady równego traktowania, nawet po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miało dojść do dyskryminacji.

2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów egzekwowania tych praw. Terminy te są takiej natury, że nie mogą być postrzegane jako oznaczające, że korzystanie z praw przyznanych przez prawo unijne jest praktycznie niemożliwe lub bardzo utrudnione.

Artykuł 4

Działalność stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi przez prawo krajowe, uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania przepisów niniejszej dyrektywy, mogły brać udział, w imieniu pracownika i członków jego rodziny lub w celu udzielenia im wsparcia, za ich zgodą, we wszelkim postępowaniu sądowym lub administracyjnym ustanowionym celem egzekwowania praw wynikających z art. 45 Traktatu i art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

2. Ustęp 1 stosuje się bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów egzekwowania tych praw. Terminy te są takiej natury, że nie mogą być postrzegane jako oznaczające, że korzystanie z praw przyznanych przez prawo unijne jest praktycznie niemożliwe lub bardzo utrudnione.

ROZDZIAŁ III

PROMOWANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA – STRUKTURY, ORGANY – DIALOG

Artykuł 5

Struktury - organy

1. Państwa członkowskie wyznaczają strukturę, organ lub organy, których zadaniem jest promowanie, analiza, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich pracowników i członków ich rodzin bez względu na przynależność państwową, oraz podejmują niezbędne kroki, aby zapewnić funkcjonowanie takich struktur lub organów. Organy te mogą stanowić część agencji krajowych mających podobne cele, ale obejmujących również inne powody dyskryminacji. W takim przypadku państwo członkowskie zapewnia przydzielenie istniejącemu organowi odpowiednich zasobów na wykonywanie dodatkowych zadań, tak aby mógł on nadal wykonywać swoje dotychczasowe zadania.

2. Państwa członkowskie dopilnowują, aby do kompetencji tych organów należało:

- a) bez uszczerbku dla prawa pracowników lub członków ich rodzin oraz stowarzyszeń i organizacji lub innych podmiotów prawnych, o których mowa w art. 4, udzielanie niezależnej pomocy prawnej lub pomocy innego rodzaju pracownikom lub członkom ich rodzin w dochodzeniu swoich praw;
- b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji ze względu na przynależność państwową;

- c) publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń co do wszelkich kwestii związanych z tego rodzaju dyskryminacją;
- d) publikowanie informacji o wszelkich kwestiach związanych ze stosowaniem na szczeblu krajowym przepisów UE w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników.

3. Państwa członkowskie dopilnowują, aby istniejące lub nowe organy wiedziały o istnieniu serwisów służących udzielaniu informacji i pomocy na szczeblu unijnym, takich jak Twoja Europa, SOLVIT, EURES, Europejska Sieć Przedsiębiorczości i punkty kompleksowej obsługi, oraz aby organy te korzystały z ich usług i z nimi współpracowały.

Artykuł 6 *Dialog*

Państwa członkowskie wspierają dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi, którzy mają, zgodnie z praktyką i prawem krajowym, uzasadniony interes w przyczynianiu się do zwalczania dyskryminacji ze względu na przynależność państwową, w celu wspierania zasady równego traktowania.

ROZDZIAŁ IV **DOSTĘP DO INFORMACJI**

Artykuł 7 *Rozpowszechnianie informacji*

1. Państwa członkowskie dopilnowują, aby przepisy przyjęte zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz obowiązujące już odpowiednie przepisy art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 były udostępniane zainteresowanym osobom przy wykorzystaniu wszelkich stosownych środków na całym terytorium państw członkowskich.

2. Państwa członkowskie dostarczają zrozumiałych, łatwo dostępnych, pełnych i aktualnych informacji na temat praw przyznanych przez prawo unijne w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników. Informacje te powinny również być łatwo dostępne za pośrednictwem portalu Twoja Europa i EURES.

ROZDZIAŁ V **PRZEPISY KOŃCOWE**

Artykuł 8 *Minimalne wymogi*

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy korzystniejsze dla ochrony prawa do równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.

2. Państwa członkowskie mogą postanowić, że kompetencje struktur i organów, o których mowa w art. 5, służących promowaniu, analizie, monitorowaniu i wspieraniu równego traktowania wszystkich pracowników lub członków ich rodzin bez względu na przynależność

państwową, obejmując również prawo do równego traktowania bez względu na przynależność państwową w odniesieniu do wszystkich obywateli UE i członków ich rodzin korzystających z prawa do swobodnego przepływu, zgodnie z art. 21 TFUE oraz dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich.

3. Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie może w żadnych okolicznościach stanowić wystarczającej podstawy do obniżenia poziomu ochrony pracowników w dziedzinach, w których ma ona zastosowanie, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do reagowania na zmiany sytuacji poprzez wprowadzenie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które różnią się od przepisów obowiązujących w chwili notyfikacji niniejszej dyrektywy, pod warunkiem że przepisy niniejszej dyrektywy są przestrzegane.

Artykuł 9 *Transpozycja*

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do [2 years after its entry into force-specific date to be inserted by the OPOCE]. Niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

2. Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.

3. Państwa członkowskie przekazują Komisji tekst podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 10 *Sprawozdanie*

Nie później niż dwa lata po upływie terminu transpozycji Komisja sporządza sprawozdanie dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego na temat wdrożenia niniejszej dyrektywy, celem zaproponowania, w razie potrzeby, niezbędnych zmian.

Artykuł 11 *Wejście w życie*

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie następnego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 12
Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

- 1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy
- 1.2. Dziedzina(-y) polityki w strukturze ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa
- 1.3. Charakter wniosku/inicjatywy
- 1.4. Cel/cele
- 1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy
- 1.6. Czas trwania działania i jego wpływ finansowy
- 1.7. Przewidywany(-e) tryb(-y) zarządzania

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

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

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

- 3.1. Dział(y) wieloletnich ram finansowych i pozycja(pozycje) wydatków w budżecie, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ
- 3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki
 - 3.2.1. *Synteza szacunkowego wpływu na wydatki*
 - 3.2.2. *Szacunkowy wpływ na środki operacyjne*
 - 3.2.3. *Szacunkowy wpływ na środki administracyjne*
 - 3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
 - 3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*
- 3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

- 1.2. **Wniosek w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników**
Dziedzina(-y) polityki w strukturze ABM/ABB³⁴, których dotyczy wniosek/inicjatywa

Zatrudnienie, dialog społeczny

1.3. Charakter wniosku/inicjatywy

- Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania**
- Wniosek/inicjatywa dotyczy **nowego działania będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego³⁵**
- Wniosek/inicjatywa wiąże się z **przedłużeniem bieżącego działania**
- Wniosek/inicjatywa dotyczy **działania, które zostało przekształcone pod kątem nowego działania**

1.4. Cele

1.4.1. *Wieloletni(e) cel(e) strategiczny(-e) Komisji wskazany(-e) we wniosku/inicjatywie*

Przyczynianie się do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020”:

- promowanie szerszego uczestnictwa w rynku pracy;
- tworzenie bezpiecznego, elastycznego i mobilnego europejskiego rynku pracy;
- promowanie spójności społecznej i gospodarczej.

1.4.2. *Cel(e) szczegółowy(-e) i działanie(-a) ABM/ABB, których dotyczy wniosek/inicjatywa*

Cel szczegółowy nr 2 (EMPL):

Promowanie mobilności geograficznej i zawodowej pracowników w Europie w celu usunięcia przeszkód w swobodnym przepływie i przyczynienia się do utworzenia prawdziwego rynku pracy na szczeblu europejskim.

1.4.3. *Oczekiwany(-e) wynik(i) i wpływ*

Należy wskazać, jakie efekty przyniesie wniosek/inicjatywa beneficjentom/grupie docelowej.

³⁴ ABM: Activity Based Management: zarządzanie kosztami działań - ABB: Activity Based Budgeting: budżet zadaniowy.

³⁵ O którym mowa w art. 49 ust. 6 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

Celem wniosku jest sprawniejsze stosowanie i egzekwowanie w praktyce prawa do swobodnego przepływu, zwalczanie dyskryminacji ze względu na przynależność państwową i usuwanie przeszkód nadal napotykanych przez pracowników migrujących.

1.4.4. Wskaźniki wyników i wpływu

Należy określić wskaźniki, które umożliwią monitorowanie realizacji wniosku/inicjatywy.

Do celów monitorowania użyty zostanie szereg wskaźników, zarówno ilościowych (np. liczba skarg lub zwiększenie poziomu świadomości), jak i jakościowych (sprawozdania ze stosowania przedmiotowej dyrektywy i innych przepisów w dziedzinie swobodnego przepływu). Organy wspierające powołane zgodnie z niniejszym wnioskiem w sprawie dyrektywy również będą pełniły rolę polegającą na monitorowaniu i będą mogły dostarczyć więcej danych jakościowych na temat dyskryminacji ze względu na przynależność państwową.

Ponadto Komisja zamierza ocenić skutki niniejszej dyrektywy za pomocą:

- systematycznej oceny dokonywanej przez służby Komisji z udziałem Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników;
- sprawozdania przedłożonego 2 lata po terminie transpozycji;
- oceny działań przeprowadzonych przez organy i stowarzyszenia wspierające;
- oceny ewentualnych pozytywnych zmian w wyniku stosowania dyrektywy;
- wskazania trudności napotykanych przez organy, stowarzyszenia i organizacje wspierające.

1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

1.5.1. *Potrzeba(-y), która(-e) ma(-ją) zostać zaspokojona(-e) w perspektywie krótko- lub długoterminowej*

Celem niniejszego wniosku będzie poprawa i usprawnienie stosowania i egzekwowania w praktyce przepisów UE w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników (art. 45 TFUE oraz art. 1–10 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 dotyczące dostępu do zatrudnienia i warunków pracy). Dzięki specyficznym narzędziom i mechanizmom służącym udzielaniu informacji i porad dyrektywa daje jednocześnie gwarancje skuteczniejszego korzystania z tych praw w praktyce w celu zmniejszenia skali dyskryminacji ze względu na przynależność państwową oraz usunięcia nieuzasadnionych przeszkód w swobodnym przepływie pracowników, który jest jednym z głównych składników realizacji rynku wewnętrznego.

1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej*

Stwierdzone problemy są związane z celami określonymi w art. 3 ust. 3 TUE oraz art. 45 TFUE. Do rozwiązania stwierdzonych problemów nie wystarczyły obowiązujące ramy prawne, ich stosowanie i egzekwowanie w praktyce ani poprzednie próby rozwiązania istniejących problemów przy pomocy środków o charakterze niewiążącym. Konieczne jest zatem zajęcie się istniejącymi problemami na szczeblu UE, tak aby w pełni osiągnąć cele Traktatu.

1.5.3. *Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań*

Poprzednie próby rozwiązania problemów dotyczących wdrażania i egzekwowania w praktyce prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, w szczególności rozporządzenia (UE) nr

492/2011, przy pomocy środków o charakterze nieustawodawczym nie przyniosły rezultatu. Kwestie te zostały poruszone w prawnych komunikatach interpretacyjnych Komisji w 2002 i 2010 r. W odpowiednich komunikatach zawarto dodatkowe wyjaśnienia dla państw członkowskich w świetle orzecznictwa TS. W ramach monitorowania stosowania prawa unijnego w dziedzinie swobodnego przepływu wykazano jednak wiele nadal istniejących niedociągnięć. Od października 2010 r. Komisja zainicjowała szereg badań oceniających *ex-post* dotyczących problemów napotykanym przez pracowników UE korzystających z prawa do swobodnego przepływu dwa niezależne sprawozdania sieci ekspertów w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników, omówione w ramach Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników), z których to badań wynika, że prawo do równego traktowania bez względu na przynależność państwową rzadko jest chronione i gwarantowane w państwach członkowskich w tym samym stopniu, co prawo do równego traktowania z innych względów takich jak pochodzenie rasowe czy płeć). Pracownicy unijni są nadal postrzegani w większości państw UE jako posiadający status bliższy statusowi obywateli państw trzecich niż pracowników krajowych. Co więcej, jeżeli w sprawach dotyczących dyskryminacji ze względu na przynależność państwową korzystają oni czasem z tych gwarancji i ochrony, dzieje się tak z powodu szerszej wykładni prawa krajowego, które wiąże przynależność państwową z pochodzeniem etnicznym. Istnieje zatem potrzeba większej ochrony przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową.

Ze względu na potrzebę przygotowania oceny skutków badanie mające na celu ocenę *ex-ante* zostało przeprowadzone przez konsultanta zewnętrznego w 2012 r.

1.5.4. Spójność z innymi właściwymi instrumentami oraz możliwa synergia

Prawa podstawowe: wniosek jest zgodny ze strategią UE w zakresie praw podstawowych, COM(2010) 573 final.

Strategia „Europa 2020”: przedmiotowa inicjatywa przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy w ramach strategii na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu (strategia „Europa 2020”).

Akt o jednolitym rynku: przedmiotowy wniosek ułatwi w szczególności swobodny przepływ siły roboczej i przyczyni się do lepszego funkcjonowania rynku wewnętrznego. Przyczyni się on również do lepszego dopasowania siły roboczej do miejsc pracy, umożliwiając większej liczbie osób znalezienie pracy odpowiadającej ich umiejętnościom i dostosowując podaż miejsc pracy do popytu.

1.6. Czas trwania działania i jego wpływ finansowy

Wniosek/inicjatywa o **określonym czasie trwania**

- Czas trwania wniosku/inicjatywy: od [DD/MM]RRRR r. do [DD/MM]RRRR r.
- Czas trwania wpływu finansowego od 2013 r. do 2020 r.

Wdrażanie dyrektywy nie jest ograniczone w czasie, ale zostanie ono ponownie ocenione po upływie dwóch lat po upływie terminu transpozycji.

Wniosek/inicjatywa o **nieokreślonym czasie trwania**

- Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od 2013 r. do 2014 r.,
- po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Przewidywany(-e) tryb(y) zarządzania³⁶

Bezpośrednie zarządzanie scentralizowane przez Komisję

Pośrednie zarządzanie scentralizowane poprzez przekazanie zadań wykonawczych:

- agencjom wykonawczym
- organom utworzonym przez Wspólnoty³⁷
- krajowym organom publicznym/organom mającym obowiązek świadczenia usługi publicznej
- osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej, określonym we właściwym prawnym akcie podstawowym w rozumieniu art. 49 rozporządzenia finansowego

Zarządzanie dzielone z państwami członkowskimi

Zarządzanie zdecentralizowane z państwami trzecimi

Zarządzanie wspólne z organizacjami międzynarodowymi (*należy wyszczególnić*)

W przypadku wskazania więcej niż jednego trybu, należy podać dodatkowe informacje w części „Uwagi”.

Uwagi

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Należy określić częstotliwość i warunki.

Dwa lata po upływie terminu transpozycji dyrektywy będzie miała miejsce ocena ciągła. Głównym jej celem będzie ocena początkowej skuteczności dyrektywy. Zostanie położony nacisk na poprawę egzekwowania i skuteczności przepisów UE w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników po przyjęciu środków wykonawczych dotyczących informacji i poradnictwa przewidzianych w niniejszej dyrektywie. Ocenę tę przeprowadzi Komisja z pomocą ekspertów zewnętrznych. Służby Komisji opracują też jej zakres. Zainteresowane strony zostaną poinformowane o projekcie oceny i poproszone o wyrażenie opinii w tej kwestii za pośrednictwem Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu

³⁶ Wyjaśnienia dotyczące trybów zarządzania oraz odniesienia do rozporządzenia finansowego znajdują się na następującej stronie: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

³⁷ O których mowa w art. 185 rozporządzenia finansowego.

Pracowników; będą one również regularnie informowane o postępach oceny i jej wynikach. Wyniki te zostaną podane do wiadomości publicznej.

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. Zidentyfikowane ryzyko

Ograniczone ryzyko ze względu na nieznaczne skutki finansowe.

2.2.2. Przewidywane metody kontroli

Zastosowane zostaną standardowe środki ograniczania ryzyka.

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Określić istniejące lub przewidywane środki zapobiegania i ochrony

Zastosowane zostaną standardowe środki ograniczania ryzyka.

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

3.1. Dział(y) wieloletnich ram finansowych i pozycja(pozycje) wydatków w budżecie, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

Istniejące pozycje w budżecie

Według działów wieloletnich ram finansowych i pozycji w budżecie

Dział wieloletnich ram finansowych	Pozycja w budżecie	Rodzaj środków	Wkład			
	Numer [Treść.....]	Zróżnicowane /niezróżnicowane ³⁸	państw EFTA ³⁹	krajów kandydujących ⁴⁰	państw trzecich	w rozumieniu art. 18 ust. 1 lit. aa) rozporządzenia finansowego
1	– Swobodny przepływ pracowników i koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego	Zróżnicowane	TAK	Nie	Nie	NIE

Nowe pozycje w budżecie, o których utworzenie się wnioskuje

Według działów wieloletnich ram finansowych i pozycji w budżecie

Dział wieloletnich ram finansowych	Pozycja w budżecie	Rodzaj środków	Wkład			
	Numer [Treść.....]	Zróżnicowane /niezróżnicowane	państw EFTA	krajów kandydujących	państw trzecich	w rozumieniu art. 18 ust. 1 lit. aa) rozporządzenia finansowego
	[XX.YY.YY.YY]		TAK/NIE	TAK/ NIE	TAK/NIE	TAK/NIE

³⁸ Środki zróżnicowane/ środki niezróżnicowane

³⁹ EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu

⁴⁰ Kraje kandydujące oraz w stosownych przypadkach potencjalne kraje kandydujące Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ na wydatki

3.2.1. Synteza szacunkowego wpływu na wydatki

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

Dział wieloletnich ram finansowych:	1	Zrównoważony wzrost (począwszy od 2014 r.: inteligentny wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu)
-------------------------------------	---	---

Dyrekcja Generalna: EMPL ⁴¹			Rok 2013 ⁴²	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	OGÓŁEM M
• Środki operacyjne											
04.030500	Środki na zobowiązania	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Środki na płatności	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy operacyjne ⁴³											
OGÓŁEM środki											
Środki na =1+1a			0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300

⁴¹ Szczegółowe informacje na temat ogólnego finansowania IMI zawarto w COM(2011) 522 final (wniosek dotyczący rozporządzenia w sprawie IMI).

⁴² Rok N jest rokiem, w którym rozpoczyna się wprowadzanie w życie wniosku/inicjatywy.

⁴³ Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie w zakresie wprowadzania w życie programów lub działań UE (dawne pozycje „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

dla Dyrekcji Generalnej EMPL	zobowiązania	+3										
	Środki na płatności	=2+2a+3	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0	0,300

• OGÓŁEM środki operacyjne	Środki na zobowiązania	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0	0,300
	Środki na płatności	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0	0,300
• OGÓŁEM środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy operacyjne		(6)										
OGÓŁEM środki na DZIAŁ 1 wieloletnich ram finansowych	Środki na zobowiązania	=4+ 6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0	0,300
	Środki na płatności	=5+ 6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0	0,300

Dział wieloletnich ram finansowych:	5	„Wydatki administracyjne”
--	----------	----------------------------------

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	OGÓŁE M
Dyrekcja Generalna: EMPL										
• Zasoby ludzkie		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
• Pozostałe wydatki administracyjne										
OGÓŁEM Dyrekcja Generalna EMPL	Środki	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

OGÓŁEM środki na DZIAŁ 5 wieloletnich ram finansowych	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

		Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	OGÓŁE M
OGÓŁEM środki na DZIAŁY 1 do 5 wieloletnich ram finansowych	Środki na zobowiązania	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
	Środki na płatności	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.2. Szacunkowy wpływ na środki operacyjne

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

Środki na zobowiązania w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

Określić cele i realizacje			Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	OGÓŁEM										
	REALIZACJA																				
↓	Rodzaj ⁴⁴	Średni koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Liczba	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2 ⁴⁵ Promowanie mobilności geograficznej i zawodowej																					
Ocena dokonywana przez Komisję z pomocą ekspertów	Ocena pozytywnych skutków i stwierdzonych wyzwań	0,300											1	0,300							

⁴⁴ Realizacje odnoszą się do produktów i usług, które zostaną zapewnione (np. liczba sfinansowanych wymian studentów, liczba kilometrów zbudowanych dróg itp.).
⁴⁵ Zgodnie z opisem w pkt 1.4.2 „Cel(e) szczegółowy(-e) ...”

Cel szczegółowy nr 1 - suma cząstkowa											1	0,300						
KOSZT OGÓŁEM											1	0,300						

3.2.3. Szacunkowy wpływ na środki administracyjne

3.2.3.1. Streszczenie

Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych

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

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

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

DZIAŁ 5 wieloletnich ram finansowych									
Zasoby ludzkie	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Pozostałe wydatki administracyjne									
DZIAŁ 5 wieloletnich ram finansowych – suma cząstkowa	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

Poza DZIAŁEM 5⁴⁷ wieloletnich ram finansowych									
Zasoby ludzkie									
Pozostałe wydatki administracyjne									
Poza DZIAŁEM 5 wieloletnich ram finansowych – suma cząstkowa									
OGÓŁEM	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

⁴⁶ Rok N jest rokiem, w którym rozpoczyna się wprowadzanie w życie wniosku/inicjatywy.

⁴⁷ Wsparcie techniczne lub administracyjne oraz wydatki na wsparcie w zakresie wprowadzania w życie programów lub działań UE (dawne pozycje „BA”), pośrednie badania naukowe, bezpośrednie badania naukowe.

3.2.3.2. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie

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

Wartości szacunkowe należy wyrazić w pełnych kwotach (lub najwyżej z dokładnością do jednego miejsca po przecinku)

	Rok 2013	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020
• Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)								
XX 01 01 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (w delegaturach)								
XX 01 05 01 (pośrednie badania naukowe)								
10 01 05 01 (bezpośrednie badania naukowe)								
• Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy)⁴⁸								
XX 01 02 01 (AC, END, INT z globalnej koperty finansowej) (1 END)								
XX 01 02 01 (AC, INT, END z globalnej koperty finansowej) (0,5 AC)								
XX 01 02 02 (AC, AL, END, INT i JED w delegaturach)								
XX 01 04 JY ⁴⁹	- w centrali ⁵⁰							
	- w delegaturach							
XX 01 05 02 (AC, INT, END - pośrednie badania naukowe)								
10 01 05 02 (AC, INT, END - bezpośrednie badania naukowe)								
Inna pozycja w budżecie (określić)								
OGÓŁEM	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000

⁴⁸ AC= pracownik kontraktowy; INT= pracownik tymczasowy; JED= młodszy oddelegowany ekspert AL= członek personelu miejscowego; END= oddelegowany ekspert krajowy.

⁴⁹ W ramach pułapu na personel zewnętrzny ze środków operacyjnych (dawne pozycje „BA”).

⁵⁰ Przede wszystkim fundusze strukturalne, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz Europejski Fundusz Rybacki.

XX oznacza odpowiednią dziedzinę polityki lub odpowiedni tytuł w budżecie

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

Opis zadań do wykonania:

Urzednicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony (1 AD)	Monitorowanie transpozycji, postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, koordynacja zaproszeń do składania wniosków/ofert, koordynacja współpracy administracyjnej

3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*

Wniosek/inicjatywa jest zgodny(-a) z wieloletnimi ramami finansowymi 2007–2013 i 2014–2020..

Wniosek/inicjatywa wymaga przeprogramowania odpowiedniego działu w wieloletnich ramach finansowych.

Należy wyjaśnić, na czym ma polegać przeprogramowanie, określając pozycje w budżecie, których ma ono dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

Wniosek/inicjatywa wymaga zastosowania instrumentu elastyczności lub zmiany wieloletnich ram finansowych⁵¹

Należy wyjaśnić, który wariant jest konieczny, określając pozycje w budżecie, których ma on dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*

Wniosek/inicjatywa nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich

Wniosek/inicjatywa przewiduje współfinansowanie szacowane zgodnie z poniższym:

Środki w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

⁵¹ Zob. pkt 19 i 24 porozumienia międzyinstytucjonalnego.

	Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)			Ogółem
<i>Określić organ współfinansujący</i>								
OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem								

3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

Wniosek/inicjatywa nie ma wpływu finansowego na dochody.

Wniosek/inicjatywa ma wpływ finansowy określony poniżej:

wpływ na zasoby własne

wpływ na dochody różne

w mln EUR (do 3 miejsc po przecinku)

Pozycja w budżecie dotycząca dochodów	Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy	Wpływ wniosku/inicjatywy ⁵²					wprowadzić taką liczbę kolumn, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)		
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3				
Artykuł									

W przypadku wpływu na dochody różne, należy wskazać pozycję(-e) wydatków w budżecie, którą(-e) ten wpływ obejmie.

Należy określić metodę obliczania wpływu na dochody.

⁵² W przypadku tradycyjnych zasobów własnych (opłaty celne, opłaty wyrównawcze od cukru) należy wskazać kwoty netto, tzn. kwoty brutto po odliczeniu 25 % na poczet kosztów poboru.