KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 28.5.2021 r.
COM(2021) 258 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

w sprawie przepisów przyjętych przez organy powołujące każdej instytucji w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu

UZASADNIENIE

1. PODSTAWA PRAWNA I CELE SPRAWOZDANIA

Parlament Europejski i Rada ustanowiły, w drodze rozporządzenia, regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii zgodnie z wymogami określonymi w art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Chociaż te akty ustawodawcze szczegółowo regulują stosunki prawne między instytucjami, organami i agencjami a ich pracownikami, nie są one wyczerpujące, ponieważ zawierają wyraźne upoważnienie dla tych pierwszych do przyjmowania dalszych przepisów wykonawczych dotyczących szeregu kwestii.

W ramach **reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r.** współprawodawcy wprowadzili mechanizmy w celu zwiększenia **przestrzegania** ram legislacyjnych i wzmocnienia skutecznego **zarządzania**, umożliwiając jednocześnie instytucjom, organom i agencjom korzystanie z autonomii w zakresie stosowania wobec ich pracowników regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników.

Od czasu tej reformy **art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego**[1] zawiera wymóg, zgodnie z którym co trzy lata Komisja przedstawia sprawozdanie dotyczące przepisów wykonawczych do przedmiotowego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji. Obowiązek ten dotyczy instytucji, określonych zgodnie z art. 13 Traktatu o Unii Europejskiej i art. 1, 1a i 1b regulaminu pracowniczego (zwanych dalej „**instytucjami**"), jak również organów i agencji Unii w rozumieniu art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego (zwanych dalej „**agencjami**")[2].

Niniejsze sprawozdanie jest drugim sprawozdaniem tego rodzaju, obejmującym okres od dnia **1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r.** Pierwsze sprawozdanie opublikowano w 2017 r.[3]

Wraz z rejestrem przepisów wykonawczych prowadzonym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej[4] sprawozdanie stanowi narzędzie pozwalające na zapewnienie **przejrzystości** i **promujące spójne stosowanie regulaminu pracowniczego**[5], które jednocześnie **udostępnia przepisy obywatelom** Unii.

2. GROMADZENIE INFORMACJI NA POTRZEBY SPRAWOZDANIA

[1] Zmienione rozporządzeniem 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.
[2] Pełny wykaz znajduje się w tytule II lit. a) i b) niniejszego sprawozdania.
[3] Wieloletni program prac obejmował okres od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przepisów przyjętych przez organy powołujące każdej instytucji w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu (COM(2017) 632 final) (zwane dalej „**sprawozdaniem za lata 2014–2016**").
[4] Dostępny w publicznie dostępnej aplikacji internetowej „Centrum zasobów dotyczących komunikacji i informacji dla organów administracji, przedsiębiorstw i obywateli (Circabc)".
[5] Zob. motyw 32 rozporządzenia nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.

W celu przygotowania sprawozdania Komisja zwróciła się do wszystkich instytucji o zaktualizowanie wykazu przepisów wykonawczych sporządzonego do celów sprawozdania za lata 2014–2016. Po pierwsze, instytucje poproszono o sprawdzenie, czy informacje przekazane do sprawozdania za lata 2014–2016 są poprawne i kompletne. Po drugie, instytucje poproszono o zaktualizowanie wykazu w celu uwzględnienia wszystkich decyzji instytucji wdrażających regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników, które obowiązywały w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r.

Następnie Komisja porównała przekazane informacje z przepisami wprowadzonymi do rejestru zarządzanego przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Informacje na temat agencji zebrano na podstawie informacji, które agencje przekazały odpowiednim służbom Komisji na potrzeby sprawozdania za lata 2014–2016 oraz które przekazały w latach 2017–2019 w ramach procedury przewidzianej w art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego[6]. Informacje zebrane w kompleksową dokumentację zostały następnie zweryfikowane przez wyżej wymienione służby Komisji oraz, w razie potrzeby, dwukrotnie sprawdzone przez poszczególne agencje.

Ten proces gromadzenia danych ukończono w dniu 23 czerwca 2020 r.

3. NAJWAŻNIEJSZE ELEMENTY SPRAWOZDANIA

Prezentacja przepisów wykonawczych

W tytule 1 opisano mechanizmy zapewniające spójne stosowanie regulaminu pracowniczego, przedstawiając przegląd poszczególnych rodzajów przepisów, które może przyjmować organ powołujący w celu wykonania regulaminu pracowniczego albo organ upoważniony do zawierania umów o pracę w celu wykonania warunków zatrudnienia innych pracowników.

Ocena ilościowa/Przejrzystość

Tytuł 2 zawiera wyczerpujący wykaz wszystkich przepisów wykonawczych przyjętych przez organy powołujące, i tym samym przedstawia wyraźny i przejrzysty obraz obecnej sytuacji we wszystkich instytucjach i agencjach.

W porozumieniu z poszczególnymi instytucjami Komisja sporządziła tabele zawierające w szczególności informacje dotyczące sytuacji każdej z dziesięciu instytucji w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. Na podstawie tych tabel Komisja sporządziła ogólną tabelę zawierającą przegląd sytuacji w poszczególnych instytucjach.

W tabelach tych podano zakres przedmiotowy, którego dotyczą przepisy przyjęte przez odpowiednie organy powołujące lub organy upoważnione do zawierania umów o pracę, oraz stopień, w jakim poszczególne organy korzystały ze swoich uprawnień w zakresie przyjmowania przepisów.

[6] Więcej szczegółowych informacji można znaleźć w tytule II lit. b) niniejszego sprawozdania.

Kolejna ogólna tabela zawiera zagregowany przegląd przepisów mających zastosowanie w agencjach na dzień 31 grudnia 2019 r. Przedstawiono w niej obecne mechanizmy, które wpływają na sposób przyjmowania przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego w agencjach. Pozwala to zobaczyć zarządzanie zasobami ludzkimi w agencjach w szerszym kontekście. Ukazuje ona jednocześnie ewolucję istniejących przepisów wykonawczych we wszystkich 51 agencjach oraz zakres zbieżności przepisów.

Komisja przedstawiła spostrzeżenia dotyczące głównych zmian, jakie zaszły od ostatniego okresu sprawozdawczego, dotyczących liczby i rodzaju przepisów przyjętych przez instytucje i agencje.

Ocena jakościowa / zgodność

W sprawozdaniu przedstawiono sposób, w jaki organy powołujące lub organy upoważnione do zawierania umów o pracę przestrzegają ram określonych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników, i zwrócono szczególną uwagę na zagadnienia, w odniesieniu do których organy nie skorzystały (dotychczas) ze swoich uprawnień w zakresie przyjmowania przepisów.

W sprawozdaniu zbadano również obszary, w których instytucje i agencje wydają się mieć opóźnienia w stosunku do ram statutowych przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników, jeśli chodzi o przestrzeganie wymogu przyjmowania przepisów wykonawczych i wybór procedury.

Co więcej, w sprawozdaniu przeanalizowano główne zmiany, jakie zaszły w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, w szczególności jeśli chodzi o nowe obszary tematyczne objęte przyjętymi przepisami oraz zakres zbieżności między instytucjami w zakresie tematyki tych przepisów.

Ponadto sprawozdanie zawiera przegląd prezentacji przepisów wykonawczych znajdujących się w rejestrze Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i jego *status quo*.

4. DALSZE DZIAŁANIA

Za trzy lata Komisja będzie musiała przedstawić kolejne sprawozdanie na podstawie art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego. Kolejne sprawozdanie będzie obejmowało przepisy wykonawcze obowiązujące w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2022 r.

Komisja sporządziła niniejsze sprawozdanie na podstawie danych udostępnionych przez instytucje i agencje. Odpowiedzialność za kompletność i prawidłowość tych danych spoczywa na danej instytucji lub agencji.

Treść

TYTUŁ 1 PREZENTACJA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH 5

a) Przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami unijnymi („Règles arrêtées d'un commun accord") 6

b) Ogólne przepisy wykonawcze 6

c) Inne przepisy wykonawcze 8

TYTUŁ 2 OCENA ILOŚCIOWA / PRZEJRZYSTOŚĆ 11

a) Przepisy wykonawcze w instytucjach 11

b) Przepisy wykonawcze w agencjach 14

TYTUŁ 3 OCENA JAKOŚCIOWA / ZGODNOŚĆ 18

a) Przestrzeganie regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników 18

b) Rejestr prowadzony przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej 28

TYTUŁ 4 SPIS TREŚCI 32

TYTUŁ 1 PREZENTACJA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH

MECHANIZMY ZAPEWNIAJĄCE SPÓJNE STOSOWANIE REGULAMINU PRACOWNICZEGO

→ Jaki system przewidziano w regulaminie pracowniczym w odniesieniu do jego wykonania?

→ W jaki sposób w regulaminie pracowniczym zapewnia się osiągnięcie spójnego stosowania jego przepisów?

W niniejszym tytule przedstawiono różne rodzaje przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego w rozumieniu art. 110 regulaminu pracowniczego.

Ogólną cechą tych wszystkich przepisów jest fakt, że nie dotyczą one ogółu społeczeństwa. W związku z tym nie są one publikowane w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej. Aby przepisy te można było egzekwować względem pracowników, których dotyczą, muszą one jednak zostać podane do wiadomości personelu zgodnie z art. 110 ust. 4 regulaminu pracowniczego.

Na wstępie należy zaznaczyć, że od czasu przyjęcia sprawozdania za lata 2014–2016 ramy legislacyjne nie zmieniły się. W związku z tym, że współprawodawcy nie wprowadzili nowych rodzajów przepisów wykonawczych, niniejsze sprawozdanie będzie miało taką samą strukturę prezentacyjną jak poprzednie sprawozdanie. Przy czym po przeprowadzeniu dodatkowej weryfikacji oraz w celu uwzględnienia najnowszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przedstawiony poniżej wykaz przepisów nieznacznie zmieniono w porównaniu z przeglądem przedstawionym w sprawozdaniu za lata 2014–2016. Zmiany te wyróżniono w poniższych wykazach za pomocą **pogrubionej czcionki**.

Zakres niniejszego sprawozdania obejmuje następujące przepisy[7]:

a) Przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami unijnymi („Règles arrêtées d'un commun accord”)

Regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników przewidują, na potrzeby stosowania niektórych przepisów, przyjęcie przepisów w drodze porozumienia między instytucjami unijnymi[8]. Dotyczy to następujących obszarów tematycznych:

[7] Sprawozdanie nie obejmuje aktów delegowanych przyjętych na podstawie art. 111 i 112 regulaminu pracowniczego. Tego rodzaju akty wynikają z wykonania przez Komisję (lub, przed reformą regulaminu pracowniczego z 2014 r., przez Radę) jej szczególnego uprawnienia do przyjmowania przepisów mających ogólny skutek w odniesieniu do wszystkich pracowników UE. Natomiast przepisy wykonawcze w rozumieniu art. 110 regulaminu pracowniczego są przyjmowane przez instytucję na podstawie jej uprawnień jako organu powołującego i ograniczają się do pracowników tejże instytucji.

Regulamin pracowniczy	
Art. 9 + załącznik II, art. 2	Procedura powoływania Wspólnego Komitetu (COPARCO)
Art. 10 ust. 1	Procedura powoływania członków Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego
Art. 37 lit. b)	Wspólne zasady dotyczące utworzenia wykazu organizacji zajmujących się wspieraniem interesów Unii
Art. 45 ust. 2	Konieczność wykazania się znajomością trzeciego języka przed pierwszym awansem
Art. 57	Urlop wypoczynkowy
Art. 61	Wykaz dni świątecznych
Art. 72 ust. 1	Ubezpieczenia na wypadek choroby
Art. 73 ust. 1	Ubezpieczenie od ryzyka choroby zawodowej oraz wypadków
Art. 76a	Dodatkowa pomoc finansowa dla żyjącego małżonka, który cierpi z powodu poważnej lub przewlekłej choroby lub który jest niepełnosprawny
Załącznik VII, art. 17 ust. 2	Specjalny regularny przelew określonej kwoty wynagrodzenia
Warunki zatrudnienia innych pracowników	
Art. 28a ust. 10	Szczegółowe ustalenia w zakresie przepisów dotyczących przyznawania zasiłków dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony

b) Ogólne przepisy wykonawcze

Regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników przyznają organowi powołującemu i organowi upoważnionemu do zawierania umów o pracę szczególne uprawnienie do przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych. Dotyczy to następujących obszarów tematycznych[9]:

Regulamin pracowniczy	
Art. 27 ust. 2	Przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników
Art. 32 ust. 2	Przyznanie stopnia w momencie zatrudnienia

[8]Regulamin pracowniczy nie określa procedury przyjmowania przepisów w drodze porozumienia między instytucjami unijnymi. Proces wypracowany w ramach praktyki międzyinstytucjonalnej szczegółowo opisano w sprawozdaniu za lata 2014–2016.

[9]Niniejsze sprawozdanie nie obejmuje uprawnienia przewidzianego w art. 2 ust. 3 załącznika „Przepisy przejściowe stosowane wobec personelu określonego w warunkach zatrudnienia innych pracowników". Przepis ten nie dotyczy okresu objętego niniejszym sprawozdaniem.

Art. 42 a	Urlop rodzicielski, rodzice samotnie wychowujący dziecko
Art. 43	Ocena roczna w zakresie kwalifikacji, wydajności oraz postawy w ramach służby
Art. 45 a ust. 5	Powołanie urzędnika grupy funkcyjnej AST na stanowisko w grupie funkcyjnej AD
Art. 72 ust. 1	Zwrot kosztów leczenia
Załącznik VII, art. 3 ust. 1	Dodatek edukacyjny
Załącznik VII, art. 9 ust. 1	Koszty przeprowadzki
Załącznik VII, art. 13a	Koszty podróży służbowej
Załącznik VIII, art. 11 ust. 2	Przeniesienie praw do świadczeń emerytalnych
Załącznik IX, art. 2 ust. 3	Postępowania administracyjne
Załącznik X, art. 3[10]	Wyjątkowe zastosowanie załącznika X do urzędników, którzy zostali tymczasowo skierowani na stanowisko w siedzibie głównej
	Warunki zatrudnienia innych pracowników
Art. 12 ust. 1	Przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi w odniesieniu do obywatelstwa pracowników tymczasowych
Art. 12 ust. 5	Procedury naboru pracowników tymczasowych
Art. 54	Przeszeregowanie pracowników zatrudnionych na czas określony, o którym mowa w art. 2 lit. f)
Art. 56	Zatrudnianie pracowników na czas określony, o którym mowa w art. 2 lit. f)
Art. 79	Korzystanie z personelu kontraktowego
Art. 82 ust. 6	Zatrudnianie personelu kontraktowego
Art. 86 ust. 1	Zaszeregowanie personelu kontraktowego

W odróżnieniu od przepisów przyjętych w drodze porozumienia między instytucjami treść ogólnych przepisów wykonawczych jest ustalana przez każdą instytucję[11] zgodnie z zasadą

[10]Należy zwrócić uwagę, że w wyroku z dnia 26 lutego 2020 r. w sprawie C-427/18 P, ESDZ/Alba Aguilera i in. Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że art. 1 ust. 3 załącznika X do regulaminu pracowniczego nie zawiera obowiązku przyjęcia przez organ powołujący ogólnych przepisów wykonawczych do całego załącznika X. Trybunał stwierdził natomiast, że przepis ten określa jedynie procedurę, którą należy stosować, jeżeli organ powołujący zdecyduje się przyjąć ogólne przepisy wykonawcze do załącznika X (zob. pkt 77 i 83 wyroku). W związku z tym w niniejszym dokumencie nie wymienia się już art. 1 ust. 3 załącznika X.

[11] W obszarze zwrotu kosztów leczenia w ramach wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego Komisja przyjęła jednak, na podstawie Wspólnych przepisów dotyczących ubezpieczenia na wypadek choroby urzędników Unii Europejskiej, ogólne przepisy wykonawcze mające zastosowanie do pracowników we wszystkich instytucjach i agencjach.

autonomii każdej instytucji jako pracodawcy, uznaną na mocy art. 13 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej i art. 298 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej[12].

Zgodnie z art. 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego i art. 141 akapit pierwszy warunków zatrudnienia innych pracowników właściwy organ każdej instytucji przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego[13]. Art. 142 warunków zatrudnienia innych pracowników stanowi, że ogólne przepisy wykonawcze, o których mowa w art. 110 regulaminu pracowniczego, stosuje się wobec pracowników objętych tymi warunkami zatrudnienia, jeśli na mocy tych warunków przepisy regulaminu pracowniczego stosuje się wobec tych pracowników.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wyrażenie „ogólne przepisy wykonawcze" w art. 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego odnosi się w pierwszej kolejności do ogólnych przepisów wykonawczych wyraźnie przewidzianych w niektórych przepisach szczególnych regulaminu pracowniczego. W wyjątkowych okolicznościach obowiązek przyjęcia przepisów wykonawczych podlegających wymogom proceduralnym określonym w art. 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego może jednak powstać również wtedy, gdy regulamin pracowniczy nie przewiduje wyraźnie przyjęcia ogólnych przepisów wykonawczych. Według Trybunału może to mieć miejsce wówczas, „gdy przepisy regulaminu pracowniczego są na tyle niejasne i nieprecyzyjne, że nie nadają się do stosowania pozbawionego arbitralnego charakteru"[14].

c) Inne przepisy wykonawcze

Regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników wyraźnie przewidują również odpowiednio w odniesieniu do organu powołującego każdej instytucji i organu upoważnionego do zawierania umów o pracę każdej instytucji[15] uprawnienie do przyjmowania innych przepisów wykonawczych, bez doprecyzowywania procedury przyjmowania.

Inne przepisy wykonawcze przewiduje się wyraźnie w odniesieniu do następujących obszarów tematycznych:

Regulamin pracowniczy

[12]Ta zasada autonomii każdej instytucji jako pracodawcy została potwierdzona w orzecznictwie, zob. wyrok z dnia 5 lipca 2011 r., V/Parlament Europejski, F-46/09, pkt 135 i wyrok z dnia 28 kwietnia 2017 r., Azoulay i in./Parlament Europejski, T-580/16, pkt 57 i cytowane tam orzecznictwo.

[13] Szczegółowy przegląd procesu przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych przedstawiono w sprawozdaniu za lata 2014–2016.

[14] Zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 26 lutego 2020 r. w sprawie C-427/18 P, ESDZ/Alba Aguilera i in., pkt 57 i przytoczone w nim orzecznictwo.

[15] W jednym przypadku (w odniesieniu do urzędników Komisji pracujących w delegaturze Unii i urzędników ESDZ, którzy muszą wykonywać zadania dla Komisji w ramach swoich obowiązków) art. 96 regulaminu pracowniczego przewiduje wspólne uprawnienie dla Komisji i ESDZ.

Art. 2	Określenie uprawnień organu powołującego
Art. 5 (4)	Definicje rodzajów stanowisk
Art. 9 (2)	Skład i procedury działania organów (komitetów)
Art. 22c	Sygnalizowanie nieprawidłowości
Art. 51 ust. 1	Procedura w przypadku nienależytego wykonywania obowiązków
Art. 55 ust. 3	Pozostawanie w gotowości do pracy
Art. 55 ust. 4	Elastyczna organizacja czasu pracy
Art. 55a + załącznik IVa, art. 5	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
Art. 55b	Dzielenie etatu
Art. 56 + załącznik VI, art. 3	Godziny nadliczbowe
Art. 96	Urzędnicy Komisji pracujący w delegaturze Unii i urzędnicy ESDZ, którzy muszą wykonywać zadania dla Komisji w ramach swoich obowiązków
Załącznik VII, art. 13 ust. 2 lit. b)	Wysokość diet dziennych w przypadku podróży służbowych do państw trzecich
Załącznik VII, art. 14 ust. 2	**Dodatek reprezentacyjny**
Załącznik IX, art. 30	Postępowanie dyscyplinarne
Załącznik X, art. 2	Przenoszenie urzędników pełniących służbę w państwach trzecich
Załącznik X, art. 5 ust. 2	Zakwaterowanie urzędników pełniących służbę w państwach trzecich
Załącznik X, art. 10 ust. 3	Dodatek ze względu na warunki życia
Załącznik X, art. 23	Zwrot czynszu urzędnikom pełniącym służbę w państwach trzecich
Załącznik XIII, art. 30 ust. 3	Powołanie urzędników mających szczególne obowiązki na stanowiska „Kierownik działu lub stanowisko równoważne” lub „Doradca lub stanowisko równoważne” przed 31 grudnia 2015 r.
Warunki zatrudnienia innych pracowników	
Art. 28a ust. 2	**Przepisy dotyczące przyznawania zasiłku dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony**
Art. 42	**Warunki dotyczące płatności w celu ustanowienia lub utrzymania świadczeń emerytalnych w kraju pochodzenia**
Art. 96 ust. 2	**Zasiłek dla bezrobotnych dla pracowników zatrudnionych na czas określony**
Art. 112	**Warunki dotyczące płatności z tytułu świadczeń emerytalnych, zasiłku dla bezrobotnych, renty inwalidzkiej, ubezpieczenia na życie i ubezpieczenia zdrowotnego w państwie ostatniego pokrycia płatności**

Ponadto instytucje przyjęły przepisy wykonawcze również w przypadkach nieprzewidzianych wyraźnie w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników, gdy zaistniała potrzeba wdrożenia przepisów ustawowych w drodze bardziej szczegółowych przepisów. Proces przyjmowania takich innych przepisów wykonawczych zależy od praktyki administracyjnej danej instytucji.

MECHANIZMY ZAPEWNIAJĄCE SPÓJNE STOSOWANIE REGULAMINU PRACOWNICZEGO

→ Instytucje mają pewną autonomię w stosowaniu regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników w odniesieniu do swoich pracowników. Autonomia ta jest ograniczona ramami prawnymi przewidzianymi w regulaminie pracowniczym.

→ Regulamin pracowniczy przewiduje szczególne mechanizmy służące wypracowaniu wspólnego podejścia międzyinstytucjonalnego w każdym przypadku, gdy dany obszar tematyczny wymaga takiego ujednolicenia.

TYTUŁ 2 OCENA ILOŚCIOWA / PRZEJRZYSTOŚĆ

PRZEJRZYSTOŚĆ

→ Jakie przepisy obowiązywały w danym okresie w instytucjach i agencjach oraz w odniesieniu do jakich obszarów tematycznych?

→ Jakie były główne zmiany w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, jeśli chodzi o liczbę i rodzaj nowo przyjętych przepisów?

a) Przepisy wykonawcze w instytucjach

Zgodnie z art. 13 Traktatu o Unii Europejskiej i art. 1, 1a i 1b regulaminu pracowniczego niniejsze sprawozdanie dotyczy następujących dziesięciu instytucji[16]:

- Parlamentu Europejskiego (EP),
- Rady (C),
- Komisji Europejskiej (COM),
- Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (CoJ),
- Trybunału Obrachunkowego (CoA),
- Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych (EEAS),
- Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EESC),
- Komitetu Regionów (CoR),
- Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich (EO) oraz
- Europejskiego Inspektora Ochrony Danych (EDPS).

Do celów sporządzenia niniejszego sprawozdania dziewięć innych instytucji przekazało Komisji informacje na temat swoich przepisów wykonawczych. Równocześnie Komisja zapoznała się z rejestrem zarządzanym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Na podstawie tych danych wejściowych i w porozumieniu z zainteresowanymi instytucjami Komisja sporządziła tabele zawierające szczegółowe informacje na temat przepisów obowiązujących w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. w każdej z dziesięciu instytucji:

- wykaz przepisów przyjętych w drodze porozumienia między instytucjami (**załącznik I**);

[16] Zgodnie z art. 36 ust. 1 Protokołu (nr 4) w sprawie Statutu Europejskiego Systemu Banków Centralnych i Europejskiego Banku Centralnego pracownicy Europejskiego Banku Centralnego podlegają warunkom zatrudnienia personelu EBC.

- tabele zestawiające ogólne przepisy wykonawcze i inne przepisy wykonawcze przyjęte odpowiednio przez organ powołujący każdej instytucji lub organ uprawniony do zawierania umów o pracę (**załącznik II**);
- ogólna tabela zawierająca porównawcze zestawienie przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników wszystkich instytucji (**załącznik III**).

W tabelach zastosowano wspólną metodykę:

- zawierają one wykaz przepisów wykonawczych, które przynajmniej częściowo obowiązywały w okresie objętym sprawozdaniem (od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r.);
- pogrupowano w nich przepisy wykonawcze tematycznie zgodnie ze strukturą regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników;
- oznaczono przepisy wykonawcze numerem referencyjnym, datą wejścia w życie[17] i, w stosownych przypadkach, datą wygaśnięcia.

Zastosowano następującą metodę obliczeń:

- przepisy wykonawcze policzono na podstawie wykazów sporządzonych dla każdej instytucji;
- przepis wykonawczy liczono jeden raz, jeżeli obejmował on więcej niż jeden temat[18];
- przepis zmieniający już istniejący przepis nie był liczony oddzielnie;
- jeżeli przepis wykonawczy został zastąpiony w okresie objętym sprawozdaniem, liczono tylko jeden przepis wykonawczy[19].

Poniższe dwie tabele przedstawiają ilościowy przegląd liczby przepisów wykonawczych przyjętych przez instytucje w dwóch pierwszych okresach sprawozdawczych (2014–2016 i 2017–2019).

LICZBA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH PRZYJĘTYCH PRZEZ DZIAŁAJĄCE INSTYTUCJE w pierwszym okresie sprawozdawczym 2014–2016[20]

[17] Należy zauważyć, że w przypadkach, w których data wejścia w życie nie była łatwa do określenia, zamiast niej podano datę przyjęcia przepisu.

[18] Wyjątek zastosowano w odniesieniu do „decyzji zbiorczych" przyjętych przez ESDZ, tj. decyzji ogólnych, w drodze których przyjmuje się, w całości i na zasadzie analogii, szereg decyzji szczególnych innych instytucji. W takim przypadku liczono odpowiednio poszczególne szczegółowe decyzje.

[19] Jeżeli jednak ogólny przepis wykonawczy został zastąpiony innym rodzajem przepisu wykonawczego (lub vice versa), liczono oba przepisy wykonawcze (jeden dla każdej kategorii przepisów).

[20] Poniższą tabelę sporządzono na podstawie tabeli zawartej w sprawozdaniu za lata 2014–2016. Liczby podane w pierwszym sprawozdaniu nieznacznie skorygowano. Wynika to z faktu, że większość instytucji zidentyfikowała szereg przepisów, które zostały nieumyślnie wyłączone ze sprawozdania za lata 2014–2016, a które obowiązywały w bieżącym okresie sprawozdawczym. Aktualną tabelę zaktualizowano, aby odzwierciedlić również te korekty.

	Przepisy przyjęte w drodze porozumienia	Ogólne przepisy wykonawcze	Inne przepisy wykonawcze	Ogółem
PE	10	19	38	**67**
Rada	10	15	36	**61**
KOM	10	24	61	**95**
Trybunał Sprawiedliwości	10	11	19	**40**
Trybunał Obrachunkowy	10	10	38	**58**
ESDZ	10	23	39	**72**
EKES	10	12	37	**59**
Komitet Regionów	10	15	30	**55**
Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich	10	15	12	**37**
EIOD	10	16	21	**47**
Ogółem	**100**	**160**	**331**	**591**

LICZBA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH PRZYJĘTYCH PRZEZ DZIAŁAJĄCE INSTYTUCJE w drugim okresie sprawozdawczym 2017–2019

	Przepisy przyjęte w drodze porozumienia	Ogólne przepisy wykonawcze	Inne przepisy wykonawcze	Ogółem
PE	10	17	45	**72**
Rada	10	15	37	**62**
KOM	10	24	62	**86**
Trybunał Sprawiedliwości	10	11	39	**60**
Trybunał Obrachunkowy	10	10	32	**52**
ESDZ	10	24	46	**80**
EKES	10	12	44	**66**
Komitet Regionów	10	16	34	**60**
Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich	10	17	14	**41**
EIOD	10	16	25	**51**
Ogółem	**100**	**162**	**378**	**630**

Z porównania obu tabel wynika, że między pierwszym a drugim okresem sprawozdawczym nie ma istotnych zmian. Ogólna liczba przepisów wykonawczych w poszczególnych instytucjach pozostaje zasadniczo niezmienna.

b) Przepisy wykonawcze w agencjach

Niniejsze sprawozdanie obejmuje również przepisy wykonawcze przyjęte przez agencje, które obowiązywały na dzień 31 grudnia 2019 r. Dotyczy to następujących 51 agencji[21] w rozumieniu art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego:

- 6 agencji wykonawczych,
- 36 agencji zdecentralizowanych i organów Unii oraz
- 9 wspólnych przedsięwzięć[22].

Art. 110 ust. 1 regulaminu pracowniczego w brzmieniu sprzed wejścia w życie reformy z 2014 r. stanowi, że agencje przyjmują odpowiednie przepisy wykonawcze do regulaminu pracowniczego po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i w porozumieniu z Komisją.

W ramach reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. ustanowiono nowe ramy dotyczące przyjmowania przez agencje przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego[23]. Zgodnie z ogólną zasadą wprowadzoną art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego przepisy wykonawcze przyjęte przez Komisję mają na zasadzie analogii zastosowanie do agencji. W tym celu Komisja informuje agencje o takich przepisach wykonawczych niezwłocznie po ich przyjęciu. Przepis wchodzi w życie w agencji dziewięć miesięcy po takim powiadomieniu lub dziewięć miesięcy po jego wejściu w życie w Komisji, w zależności od tego, co nastąpi później.

Komisja nie była zobowiązana do informowania agencji o swoich przepisach wykonawczych, które weszły w życie przed reformą regulaminu pracowniczego z 2014 r. Zasada analogii ma zastosowanie wyłącznie do przepisów wykonawczych Komisji, o których Komisja poinformowała agencje.

Na zasadzie odstępstwa od zasady analogii agencja może, po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i po otrzymaniu zgody Komisji[24], przyjmować decyzje indywidualne poprzez:

- niestosowanie niektórych przepisów Komisji (klauzula opt-out);
- przyjęcie przepisów odmiennych od przepisów Komisji;

[21] Dotyczy to również utworzonej w październiku 2017 r. Prokuratury Europejskiej. W związku z tym, że w okresie sprawozdawczym kolegium nie zostało jednak jeszcze powołane, Komisja przekazała Prokuraturze Europejskiej swoje przepisy wykonawcze jedynie na zasadzie tymczasowości. Komisja formalnie przekaże swoje przepisy wewnętrzne po ustanowieniu kolegium.

[22] Pełen wykaz agencji wykonawczych, wspólnych przedsięwzięć, agencji zdecentralizowanych i organów Unii znajduje się w załączniku IV do niniejszego sprawozdania.

[23] Dalsze informacje można znaleźć w komunikacie C(2014) 6543 final z dnia 26 września 2014 r. wiceprzewodniczącego Šefčoviča do Komisji w sprawie wytycznych dotyczących wykonywania art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego w odniesieniu do przepisów wykonawczych mających zastosowanie w agencjach oraz w decyzji Komisji C(2014) 7229 final z dnia 8 października 2014 r. w sprawie wykonywania niektórych uprawnień w odniesieniu do zgody przekazanej agencjom przez Komisję przed przyjęciem przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego zgodnie z jego art. 110 ust. 2.

[24] O zgodę należy się zwrócić do Komisji przed upływem dziewięciomiesięcznego okresu, o którym mowa powyżej.

– przyjęcie przepisów dotyczących zagadnień innych niż te objęte przepisami przyjętymi przez Komisję.

Ze względu na zasadę autonomii instytucjonalnej agencje mogą zatem odejść od podejścia Komisji do wdrażania regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, przy czym pozostają zobowiązane do przestrzegania ram ustanowionych przez te akty.

W celu uproszczenia oraz zapewnienia skuteczności administracyjnej i harmonizacji przepisów i praktyk we wszystkich agencjach Komisja opracowała również mechanizm, który umożliwia jej udzielanie agencjom horyzontalnej zgody *ex ante* na podejmowanie decyzji indywidualnych bez konieczności składania przez te agencje formalnego wniosku. Mechanizm ten ma zastosowanie jedynie pod warunkiem, że dana agencja stosuje jednolity model decyzji zaproponowany przez Komisję.

Na podstawie informacji zebranych od agencji przez odpowiednie służby Komisji, Komisja sporządziła ogólną tabelę, w której dane liczbowe z pierwszego okresu sprawozdawczego 2014–2016 dodała do liczby przepisów przyjętych w drugim okresie 2017–2019, przedstawiając w ten sposób podsumowanie liczby i rodzajów przepisów wykonawczych, które miały zastosowanie w agencjach na dzień 31 grudnia 2019 r.

Wspomnianą ogólną tabelę przedstawiono w **załączniku IV** do niniejszego sprawozdania.

Zastosowano w niej następującą metodykę:

– dotyczy ona przepisów wykonawczych agencji, które obowiązywały na dzień 31 grudnia 2019 r.;
– nawiązuje do struktury regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, aby pomóc w zidentyfikowaniu poszczególnych obszarów tematycznych, w których agencje przyjęły przepisy wykonawcze;
– w odniesieniu do każdego obszaru tematycznego w tabeli wyszczególniono różne scenariusze, w ramach których agencje przyjęły swoje przepisy.

Tabela ta w szczególności pokazuje, w jaki sposób mechanizmy wprowadzone od 2014 r. funkcjonują w praktyce.

SKUTKI MECHANIZMÓW WPROWADZONYCH OD 2014 r.

	Okres 2014-2016	**Ogółem na dzień 31 grudnia 2019 r.**
Przepisy wykonawcze Komisji przyjęte po reformie z 2014 r. i zgłoszone agencjom	23	29
Przepisy wykonawcze w agencjach stosowane na zasadzie analogii po reformie z 2014 r. (art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego)	593	749

Odstępstwa po 2014 r. (przepisy własne różne od zgody *ex ante* Komisji lub przepisów wykonawczych Komisji zgłoszonych agencjom na mocy art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego)	35	4
Horyzontalne zgody *ex ante* Komisji	14	21
Przepisy wykonawcze przyjęte przez agencje na podstawie horyzontalnej zgody *ex ante*	284	689

Z porównania tych dwóch kolumn wynika, że mechanizmy wprowadzone w ramach reformy z 2014 r., mające na celu zapewnienie spójnego stosowania przepisów pracowniczych we wszystkich agencjach, są nadal szeroko stosowane i okazały się ogólnie bardzo skuteczne. Nastąpił znaczny wzrost liczby przepisów wykonawczych przyjętych przez agencje na podstawie horyzontalnych zgód *ex ante* Komisji. Wzrosła również liczba przypadków stosowania przepisów wykonawczych Komisji „na zasadzie analogii". Znacznie zmniejszyła się natomiast liczba odstępstw, tj. przepisów własnych agencji, które różnią się od horyzontalnych zgód *ex ante* Komisji lub przepisów wykonawczych Komisji zgłoszonych agencjom na mocy art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego.

Należy jednak zauważyć, że między dwoma okresami sprawozdawczymi liczba agencji nieznacznie wzrosła z 48 do 51 (podczas gdy liczba instytucji nie uległa zmianie).

Bardziej szczegółowa ocena tego, w jaki sposób agencje zastosowały w praktyce przepisy wykonawcze w poszczególnych sytuacjach, nie wchodzi w zakres niniejszego sprawozdania. W niedawno opublikowanym sprawozdaniu specjalnym Europejskiego Trybunału Obrachunkowego (ETO) pt. „Przyszłość agencji UE – istnieją możliwości, by zwiększyć elastyczność i zacieśnić współpracę"[25], choć dostrzeżono możliwość poprawy ogólnej struktury zarządzania w niektórych agencjach, nie odniesiono się konkretnie do kwestii stosowania przez agencje przepisów dotyczących zasobów ludzkich.

W następstwie sprawozdania specjalnego Trybunału Obrachunkowego Rada zwróciła się do Komisji o przeanalizowanie zaleceń Trybunału i wyciągnięcie wniosków dotyczących m.in. udzielenia pomocy/wsparcia na rzecz agencji unijnych na potrzeby harmonizacji ich przepisów wykonawczych, nie odnosząc się jednak konkretnie do kwestii wchodzących w zakres regulaminu pracowniczego lub warunków zatrudnienia innych pracowników.

W tym względzie niniejsze sprawozdanie wyraźnie pokazuje, że mechanizmy wprowadzone na mocy art. 110 regulaminu pracowniczego (tj. stosowanie przepisów Komisji przez analogię, harmonizacja odstępstw za pomocą decyzji wzorcowych, szczegółowa ocena

[25] Dostępne pod adresem: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_22/SR_Future_of_EU_Agencies_pl.pdf (ostatni dostęp 9.12.2020).

poszczególnych odstępstw) działają jak filtry zapewniające spójność przepisów przed ich przyjęciem, a tym samym harmonizację przepisów wykonawczych we wszystkich agencjach.

W związku z tym, chociaż niniejsze sprawozdanie dotyczy przyjęcia przepisów, a nie ich interpretacji i faktycznego wdrażania przez instytucje i agencje, które działają zgodnie z zasadą autonomii instytucjonalnej, instytucje mogą rozważyć, w jaki sposób można wykorzystać istniejące mechanizmy w celu dalszego usprawnienia spójnego wdrażania przepisów i wymiany najlepszych praktyk, w szczególności poprzez wykorzystanie różnych narzędzi współpracy wprowadzonych przez różne instytucje, a przez Komisję i sieć agencji UE w szczególności.

PRZEJRZYSTOŚĆ

→ W sprawozdaniu przedstawiono kompletny obraz poszczególnych rodzajów przepisów wykonawczych we wszystkich instytucjach i agencjach obowiązujących w danym okresie. Stosowanie wspólnej metodyki umożliwia porównanie wszystkich instytucji, tym samym zwiększając przejrzystość.

→ W sprawozdaniu wykazano, że od ostatniego okresu sprawozdawczego ogólna liczba przepisów wykonawczych w poszczególnych instytucjach pozostaje zasadniczo niezmienna.

→ W sprawozdaniu wykazano, że mechanizmy wprowadzone w ramach reformy z 2014 r., mające na celu zapewnienie spójnego stosowania przepisów pracowniczych we wszystkich agencjach, są nadal szeroko stosowane, przy czym odnotowano znaczny wzrost liczby przepisów przyjętych przez agencje na podstawie horyzontalnych zgód ex ante Komisji. W związku z tym instytucje i agencje mogą zastanowić się, w jaki sposób można wykorzystać istniejące mechanizmy, aby jeszcze bardziej wzmocnić spójne wdrażanie przepisów.

TYTUŁ 3 OCENA JAKOŚCIOWA / ZGODNOŚĆ

ZGODNOŚĆ

→ Czy instytucje przestrzegają ram regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników?

→ Czy instytucje osiągnęły większą zbieżność obszarów tematycznych objętych przyjętymi przez nie przepisami wykonawczymi?

→ Jak wygląda sytuacja dotycząca rejestru prowadzonego przez Trybunał Sprawiedliwości?

a) Przestrzeganie regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników

W poniższej części sprawozdania przeanalizowano, w jakim stopniu organy powołujące i organy upoważnione do zawierania umów o pracę instytucjach wykorzystywały dotychczas szczególne uprawnienia – przyznane, odpowiednio, w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników – do przyjmowania przepisów wykonawczych (jak przedstawiono w wykazach w ramce). Szczególną uwagę poświęcono obszarom tematycznym, w przypadku których organy nie skorzystały (jeszcze) z uprawnień do przyjmowania przepisów.

Ponadto w sprawozdaniu wymieniono przypadki, w których instytucje przyjęły przepisy wykonawcze nieokreślone wyraźnie w regulaminie pracowniczym ani w warunkach zatrudnienia innych pracowników (jak przedstawiono w wykazach w poniższej ramce).

Za pomocą wspomnianych powyżej wykazów w sprawozdaniu zbadano również obszary, w których instytucje i agencje wydają się mieć opóźnienia w stosunku do ram statutowych przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników, jeśli chodzi o przestrzeganie wymogu przyjmowania przepisów wykonawczych i wybór procedury. Jest to wybór między przepisami przyjmowanymi w drodze porozumienia między instytucjami, ogólnymi przepisami wykonawczymi i innymi przepisami wykonawczymi. Uwagi te zostały podkreślone w wykazach **pogrubioną** czcionką.

W niniejszej części sprawozdania przeanalizowano również, na czym skupiała się działalność regulacyjna w okresie sprawozdawczym 2017–2019, jeśli chodzi o obszary tematyczne przepisów wykonawczych.

Regulamin pracowniczy

Tytuł I – Przepisy ogólne

Art. 2 – Wykonywanie uprawnień organu powołującego

Dziewięć instytucji[26] skorzystało z uprawnień do przyjmowania przepisów wykonawczych dotyczących wykonywania uprawnień organu powołującego. Niektóre instytucje skorzystały z możliwości powierzenia tych uprawnień innej instytucji lub jednostce międzyinstytucjonalnej.

Art. 5 ust. 4 – Określenie obowiązków i uprawnień związanych z każdą kategorią stanowiska

Wszystkie instytucji korzystają z możliwości bardziej szczegółowego określenia obowiązków i uprawnień związanych z każdą kategorią stanowiska, jaką stwarza regulamin pracowniczy.

Art. 9 + załącznik II, art. 2 – Procedura powoływania Wspólnego Komitetu (COPARCO)

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia przyjęły przepis w sprawie procedury powoływania Wspólnego Komitetu.

Art. 9 ust. 2 – Skład i procedury działania organów (komitetów)

Siedem instytucji[27] skorzystało z uprawnień do określenia składu i procedury działania organów.

Art. 10 – Procedura powoływania członków Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego

Wszystkie instytucje przyjęły w drodze porozumienia przepis w sprawie procedury powoływania członków Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego.

Załącznik XIII, art. 30 ust. 3 – Powołanie urzędników mających szczególne obowiązki na stanowiska „Kierownik działu lub stanowisko równoważne" lub „Doradca lub stanowisko równoważne" przed 31 grudnia 2015 r.

Sześć instytucji[28] określiło przepisy w formie innych przepisów wykonawczych w sprawie odstępstwa od art. 30 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w odniesieniu do przypisania urzędników w grupach zaszeregowania od AD 9 do AD 14 pełniących szczególne obowiązki do kategorii stanowiska „Kierownik działu lub stanowisko równoważne" lub „Doradca lub stanowisko równoważne" przed 31 grudnia 2015 r.

Chociaż nie jest to wyraźnie wymagane w regulaminie pracowniczym, niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule I regulaminu pracowniczego: równości szans, niepełnosprawności, środków o charakterze socjalnym, norm bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przenoszenia.

[26] Wszystkie, z wyjątkiem EIOD.
[27] PE, Komisja, Trybunał Obrachunkowy, ESDZ, EKES, KR, EIOD.
[28] Rada, Komisja, TSUE, Trybunał Obrachunkowy, EKES, Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2017–2019 dotyczyły w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, rodzajów stanowisk i ich nazw, komitetów oraz przenoszenia.

Tytuł II – Prawa i obowiązki urzędników

Art. 22c – Przepisy wewnętrzne dotyczące informowania o nieprawidłowościach

Wszystkie instytucje przyjęły wewnętrzne przepisy dotyczące sygnalizowania nieprawidłowości.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule II regulaminu pracowniczego: etyki i uczciwości, zapobiegania molestowaniu i nękaniu, działalności dodatkowej, odpowiedzialności finansowej i szkoleń.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2017–2019 dotyczyły w szczególności etyki i uczciwości, zapobiegania molestowaniu i nękaniu oraz szkoleń

Tytuł III – Kariera zawodowa urzędnika

Art. 27 ust. 2 – Przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników

Art. 27 ust. 2 umożliwia każdej instytucji przyjmowanie odpowiednich środków w przypadku stwierdzenia znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników, której nie uzasadniają obiektywne kryteria. Te odpowiednie środki muszą być uzasadnione i nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do przyjęcia innych kryteriów rekrutacji niż kryteria oparte na kompetencjach. Przed przyjęciem takich odpowiednich środków organ powołujący przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze. Na etapie finalizowania niniejszego sprawozdania żadna z instytucji nie przyjęła jeszcze takich ogólnych przepisów wykonawczych.

Art. 32 ust. 2 – Przyznanie stopnia po zatrudnieniu

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze, aby umożliwić uwzględnienie doświadczenia zawodowego przez przyznanie wyższego stopnia odpowiadającego nie więcej niż 24 miesiącom.

Art. 37 lit. b) – Utworzenie wykazu organizacji zajmujących się wspieraniem interesów Unii

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia sporządziły wykaz organizacji zajmujących się wspieraniem interesów Unii.

Art. 42a – Urlop rodzicielski, rodzice samotnie wychowujący dziecko

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące urlopu rodzicielskiego, w tym kwestii uznawania rodziców samotnie wychowujących dzieci celem podwojenia wymiaru urlopu rodzicielskiego. **Wydaje się jednak, że dwie instytucje[29] zdecydowały się przyjąć te przepisy jako inne przepisy wykonawcze, a nie w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak wskazano w art. 42a ust. 1 regulaminu pracowniczego.**

Art. 43 – Oceny roczne na temat kwalifikacji, wydajności oraz postawy w ramach służby

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące sprawozdań rocznych na temat kwalifikacji, wydajności oraz postawy w ramach służby.

[29] EKES i KR.

Art. 45 ust. 2 – Konieczność wykazania się znajomością trzeciego języka przed pierwszym awansem

Wszystkie instytucje w drodze wzajemnego porozumienia przyjęły przepisy dotyczące wdrożenia wymogu zobowiązującego urzędników do wykazania się przed pierwszym awansem znajomością trzeciego języka.

Art. 45a ust. 5 – Powołanie urzędnika grupy funkcyjnej AST na stanowisko w grupie funkcyjnej AD

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące wcielenia w życie możliwości powołania urzędnika grupy funkcyjnej AST na stanowisko w grupie funkcyjnej AD w ramach tzw. procedury certyfikacji. **Wydaje się jednak, że jedna instytucja[30] zdecydowała się przyjąć te przepisy jako inne przepisy wykonawcze, a nie w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak wskazano w art. 45a ust. 5 regulaminu pracowniczego.**

Art. 51 ust. 1 – Procedura w przypadku nienależytego wykonywania obowiązków

Siedem instytucji[31] przyjęło przepisy wewnętrzne w celu ustalania przypadków nienależytego wykonywania obowiązków, ich rozstrzygania i zaradzania im we właściwym terminie i w odpowiedni sposób.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule III regulaminu pracowniczego: okresu próbnego, powoływania urzędników wyższego szczebla, kadry kierowniczej średniego szczebla, oddelegowania, urlopu z przyczyn osobistych, urlopu ze względów rodzinnych, urlopu w interesie służby, przechodzenia na wyższy stopień, powoływania na stanowiska kierownicze, awansu, przeniesienia w stan spoczynku i stanowiska honorowego.

W latach 2017–2019 jedna instytucja wprowadziła przepisy wykonawcze odnoszące się do tytułu III, dotyczące rekrutacji urzędników wyższego szczebla.

Tytuł IV – Warunki pracy urzędników[32]

Art. 55 ust. 3 – Pozostawanie w gotowości do pracy

Wydaje się, że żadna instytucja nie określiła szczegółowych zasad stosowania przepisów w zakresie pozostawania w gotowości do pracy.

Art. 55 ust. 4 – Ustalenia dotyczące czasu pracy / elastycznej organizacji czasu pracy

Wszystkie instytucje wprowadziły elastyczną organizację czasu pracy.

Art. 55a + załącznik IVa, art. 5 – Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Dziewięć instytucji[33] określiło szczegółowe zasady stosowania przepisów w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

[30] Trybunał Obrachunkowy.
[31] PE, Rada, Komisja, TSUE, Trybunał Obrachunkowy, EKES, EIOD.
[32] Tytuł IV zawiera również szczególne uprawnienia przyznane Komisji (przed reformą regulaminu pracowniczego z 2014 r.: Radzie) w zakresie określenia – w drodze aktów delegowanych – kategorii urzędników uprawnionych do dodatków specjalnych (praca w systemie zmianowym, pozostawanie w gotowości do pracy, szczególnie uciążliwe warunki pracy). Wspomniane akty delegowane nie są przedmiotem niniejszego sprawozdania, zob. przypis 5.
[33] Wszystkie, z wyjątkiem TSUE.

Art. 55b – Dzielenie etatu

Jedna instytucja[34] określiła szczegółowe zasady stosowania przepisów artykułu dotyczącego dzielenia etatu.

Art. 56 – Praca w godzinach nadliczbowych

Osiem instytucji[35] określiło przepisy w sprawie procedury dotyczącej dopuszczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz warunków dotyczących zryczałtowanego dodatku.

Art. 57 – Urlop wypoczynkowy

Wydaje się, że instytucje nie określiły przepisów w drodze porozumienia między instytucjami w odniesieniu do urlopu wypoczynkowego. Wydaje się natomiast, że dziewięć instytucji[36] przyjęło własne przepisy dotyczące tej kwestii w formie innych przepisów wykonawczych.

Art. 61 – Wykaz dni świątecznych

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia sporządziły wykaz dni świątecznych.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii dotyczących tytułu IV regulaminu pracowniczego: telepracy, urlopu macierzyńskiego, zwolnienia chorobowego, procedury dotyczącej renty inwalidzkiej, corocznego badania lekarskiego oraz nieobecności.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2017–2019 dotyczyły w szczególności elastycznej organizacji czasu pracy, telepracy, zwolnienia chorobowego i nieobecności.

Tytuł V – Wynagrodzenie oraz świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego urzędników

Art. 72 ust. 1 – Ubezpieczenie zdrowotne

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia określiły przepisy dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego.

Art. 72 ust. 1 – Zwrot kosztów leczenia

W następstwie uprawnienia otrzymanego od wszystkich instytucji, jak przewidziano w art. 72 ust. 1 akapit trzeci regulaminu pracowniczego, Komisja przyjęła przepisy regulujące zwrot kosztów mające zastosowanie we wszystkich instytucjach.

Art. 73 ust. 1 – Ubezpieczenie od ryzyka choroby zawodowej oraz wypadków

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia określiły przepisy dotyczące ubezpieczenia od ryzyka choroby zawodowej oraz wypadków.

Art. 76a – Dodatkowa pomoc finansowa dla żyjącego małżonka, który cierpi z powodu poważnej lub przewlekłej choroby lub który jest niepełnosprawny

[34] Komisja.
[35] Wszystkie, z wyjątkiem ESDZ i EIOD.
[36] Wszystkie, z wyjątkiem Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich.

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia określiły przepisy wykonawcze dotyczące dodatkowej pomocy finansowej dla żyjącego małżonka, który cierpi z powodu poważnej lub przewlekłej choroby lub który jest niepełnosprawny.

Załącznik VII, art. 3 ust. 1 – Dodatek edukacyjny

Wszystkie instytucje określiły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące dodatku edukacyjnego.

Załącznik VII, art. 9 ust. 1 – Koszty przeprowadzki

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące kosztów przeprowadzki. **Wydaje się jednak, że jedna instytucja[37] zdecydowała się przyjąć te przepisy jako inne przepisy wykonawcze, a nie w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak wskazano w art. 9 ust. 1 załącznika VII do regulaminu pracowniczego.**

Załącznik VII, art. 13 ust. 2 lit. b) – Wysokość diet dziennych w przypadku podróży służbowych do państw trzecich

Jedna instytucja[38] określiła i dostosowała wysokość diet dziennych dotyczących kosztów podróży służbowych do państw spoza Unii Europejskiej.

Załącznik VII, art. 13a – Koszty podróży służbowej

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące kosztów podróży służbowej.

Załącznik VII, art. 14 ust. 2 – Fundusz reprezentacyjny

Żadna instytucja nie określiła warunków zwrotu okazjonalnie ponoszonych kosztów reprezentacyjnych.

Załącznik VII, art. 17 ust. 2 – Przelew określonej kwoty wynagrodzenia

Wszystkie instytucje w drodze porozumienia określiły przepisy dotyczące specjalnego regularnego przelewu określonej kwoty wynagrodzenia urzędnika.

Załącznik VIII, art. 11 ust. 2 – Przeniesienie praw do świadczeń emerytalnych

Dziewięć instytucji przyjęło ogólne przepisy wykonawcze, aby określić liczbę lat służby uprawniających do emerytury za wysługę lat, które urzędnikowi dołączającemu do służb Unii po opuszczeniu służby w administracji rządowej lub krajowej lub międzynarodowej organizacji lub po wykonywaniu działalności zawodowej na podstawie stosunku pracy lub na własny rachunek zalicza się na podstawie systemu emerytalnego Unii w odniesieniu do poprzedniego okresu pracy. **Wydaje się, że jedna instytucja[39] nie przyjęła jeszcze ogólnych przepisów wykonawczych, jak przewidziano w art. 11 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego.**

Prawie wszystkie instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule V regulaminu pracowniczego: dodatków rodzinnych, dodatku na gospodarstwo domowe w drodze szczególnej decyzji, osób traktowanych jak dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatku edukacyjnego, rocznych kosztów podróży, miejsca pochodzenia, kosztów delegacji i podróży służbowych, przeniesienia uprawnień do

[37] ESDZ.
[38] ESDZ.
[39] Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich.

emerytury. W zdecydowanej większości przypadków instytucje zdecydowały się przyjąć ogólne przepisy wykonawcze dotyczące tych obszarów tematycznych.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze dotyczące pożyczek i zaliczek, obliczania uprawnień emerytalnych, wcześniejszych emerytur i renty inwalidzkiej.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2017–2019 dotyczyły w szczególności dodatku na gospodarstwo domowe w drodze szczególnej decyzji, osób traktowanych jak dziecko pozostające na utrzymaniu, kosztów delegacji i podróży służbowych, pożyczek i zaliczek oraz wcześniejszej emerytury.

Tytuł VI – Środki dyscyplinarne

Załącznik IX, art. 2 ust. 3 – Dochodzenia administracyjne

Osiem instytucji przyjęło przepisy wykonawcze dotyczące dochodzeń administracyjnych w formie ogólnych przepisów wykonawczych. **Wydaje się, że dwie instytucje[40] nie przyjęły jeszcze odpowiednich ogólnych przepisów wykonawczych, jak przewidziano w art. 2 ust. 3 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.**

Załącznik IX, art. 30 – Postępowanie dyscyplinarne

Osiem instytucji[41] przyjęło przepisy wykonawcze dotyczące szerzej rozumianych postępowań dyscyplinarnych.

Tytuł VII – Środki prawne

Art. 90 i 91 – Środki prawne

Jedna instytucja[42] przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące środków prawnych w postaci zażaleń w rozumieniu art. 90 i art. 91 regulaminu pracowniczego. Jedna instytucja[43] przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące postępowań w sprawie komisji konkursowych EPSO.

Tytuł VIIIa – Przepisy szczególne dotyczące ESDZ

Art. 96 – Urzędnicy Komisji pracujący w delegaturze Unii i urzędnicy ESDZ, którzy muszą wykonywać zadania dla Komisji

Komisja i ESDZ uzgodniły szczegółowe ustalenia dotyczące przyjmowania instrukcji od szefa delegatury przez urzędnika Komisji pracującego w delegaturze Unii oraz od Komisji przez urzędnika ESDZ, który musi wykonywać zadania dla Komisji.

Tytuł VIIIb – Przepisy szczególne mające zastosowanie do urzędników pełniących służbę w państwie trzecim

Załącznik X, art. 1 ust. 3 – Urzędnicy pełniący służbę w państwie trzecim

[40] Rada i Trybunał Obrachunkowy.
[41] Wszystkie, z wyjątkiem Rady i Trybunału Obrachunkowego.
[42] EIOD.
[43] PE.

Komisja i ESDZ przyjęły ogólne przepisy wykonawcze mające zastosowanie do urzędników Unii Europejskiej pełniących służbę w państwie trzecim. Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił w swoim orzecznictwie, że regulamin pracowniczy nie nakłada na instytucje obowiązku przyjęcia ogólnych przepisów wykonawczych do załącznika X do regulaminu pracowniczego. Jeżeli jednak instytucja zdecyduje się to zrobić, należy przestrzegać procedury przewidzianej w art. 110 regulaminu pracowniczego (tj. przyjęcie ogólnych przepisów wykonawczych)[44].

Załącznik X, art. 2 – Przenoszenie urzędników pełniących służbę w państwach trzecich

Jedynie Komisja określiła szczegółowe przepisy wykonawcze dotyczące przenoszenia urzędników w ramach szczególnej procedury zwanej „procedurą mobilności".

Załącznik X, art. 3 – Wyjątkowe zastosowanie załącznika X do urzędników, którzy zostali tymczasowo skierowani na stanowisko w siedzibie głównej

Instytucje nie przyjęły ogólnych przepisów wykonawczych dotyczących wyjątkowego zastosowania załącznika X do regulaminu pracowniczego do urzędników, którzy zostali tymczasowo skierowani na stanowisko w siedzibie głównej. Jednak podczas sporządzania niniejszego sprawozdania Komisja i ESDZ były w trakcie przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych w tym zakresie.

Załącznik X, art. 5 ust. 2 – Zakwaterowanie urzędników pełniących służbę w państwach trzecich

Komisja i ESDZ określiły szczegółowe przepisy dotyczące zapewnienia urzędnikowi zakwaterowania.

Załącznik X, art. 10 ust. 3 – Dodatek ze względu na warunki życia

Komisja i ESDZ przyjęły szczegółowe przepisy dotyczące dodatku ze względu na warunki życia.

Załącznik X, art. 23 – Zwrot czynszu urzędnikom pełniącym służbę w państwach trzecich

Komisja i ESDZ określiły szczegółowe przepisy dotyczące dodatku na zakwaterowanie i zwrotu czynszu.

Komisja i ESDZ przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii, o których mowa w tytule VIIIb regulaminu pracowniczego i w załączniku X do niego: urlopu wypoczynkowego, waluty i współczynnika korygującego, zwrotu na rzecz urzędników przydzielonych do państw trzecich, mobilności pracowników kontraktowych ESDZ, tymczasowego dodatku na zamieszkanie i koszty przewozu, ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczenia wypadkowego.

W latach 2017–2019 instytucje nie dodały nowych obszarów tematycznych w ramach tego tytułu.

Warunki zatrudnienia innych pracowników

Tytuł II – Personel tymczasowy

Art. 12 ust. 1 akapit trzeci – Przyjmowanie odpowiednich środków korygujących w wyniku zaobserwowania znaczącej nierównowagi w odniesieniu do obywatelstwa pracowników tymczasowych

[44] Zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-427/18 P, ESDZ/Alba Aguilera i in., pkt 77.

Art. 12 ust. 1 akapit trzeci umożliwia każdej instytucji przyjmowanie odpowiednich środków korygujących w wyniku zaobserwowania znaczącej nierównowagi w odniesieniu do obywatelstwa pracowników tymczasowych, która w oparciu o obiektywne kryteria nie jest uzasadniona. Te odpowiednie środki muszą być uzasadnione i nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do przyjęcia innych kryteriów rekrutacji niż kryteria oparte na kompetencjach. Przed przyjęciem takich odpowiednich środków organ upoważniony do zawierania umów o pracę przyjmuje ogólne przepisy wykonawcze. Na etapie finalizowania niniejszego sprawozdania żadna z instytucji nie przyjęła jeszcze takich przepisów wykonawczych.

Art. 12 ust. 5 – Procedury rekrutacji pracowników tymczasowych

Pięć instytucji[45] przyjęło przepisy wykonawcze dotyczące procedur naboru pracowników tymczasowych. **Wydaje się jednak, że dwie[46] z pięciu instytucji zdecydowały się przyjąć te przepisy jako inne przepisy wykonawcze, a nie w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak wskazano w art. 12 ust. 5 warunków zatrudnienia innych pracowników.**

Art. 28a ust. 2 – Przepisy dotyczące przyznawania zasiłku dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony

Żadna instytucja nie określiła przepisów dotyczących przyznawania zasiłków dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony.

Art. 28a ust. 10 – Szczegółowe ustalenia dotyczące przyznawania zasiłków dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony

Wszystkie instytucje w drodze wzajemnego porozumienia określiły szczegółowe ustalenia w zakresie przepisów dotyczących przyznawania zasiłków dla bezrobotnych pracowników zatrudnionych na czas określony.

Art. 42 – Warunki dotyczące płatności w celu ustanowienia lub utrzymania świadczeń emerytalnych w kraju pochodzenia.

Żadna instytucja nie określiła warunków dotyczących płatności w celu ustanowienia lub utrzymania świadczeń emerytalnych w kraju pochodzenia dla pracowników zatrudnionych na czas określony.

Art. 54 – Przeszeregowanie pracowników zatrudnionych na czas określony – art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników

Wydaje się, że prawie wszystkie agencje[47] – na podstawie horyzontalnej zgody *ex ante* Komisji – przyjęły ogólne przepisy dotyczące wykonania przepisów w zakresie awansu pracowników tymczasowych (art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników) do kolejnej wyższej grupy zaszeregowania. **Art. 54 warunków zatrudnienia innych pracowników zobowiązuje wszystkie agencje do przyjęcia tych przepisów.**

Art. 56 – Zatrudnianie pracowników zatrudnionych na czas określony, o których mowa w art. 2 lit. f), oraz przydział obowiązków dla tego personelu

Wydaje się, że prawie wszystkie agencje[48] – na podstawie horyzontalnej zgody *ex ante* Komisji – przyjęły ogólne przepisy dotyczące wdrażania procedur zatrudniania pracowników na czas określony oraz przydziału

[45] PE, Trybunał Obrachunkowy, ESDZ, EKES, KR.
[46] Trybunał Obrachunkowy, EKES.
[47] Wszystkie agencje, z wyjątkiem jednej nowo utworzonej, która w momencie sporządzania niniejszego sprawozdania przygotowywała przepisy do przyjęcia.
[48] Wszystkie agencje, z wyjątkiem trzech, z których dwie przyjęły, z uwagi na swoją szczególną sytuację, własne przepisy dotyczące art. 56 warunków zatrudnienia innych pracowników po uzyskaniu indywidualnej zgody Komisji, a nie na podstawie zgody *ex ante* Komisji.

obowiązków dla tego personelu (art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników). **Art. 56 warunków zatrudnienia innych pracowników zobowiązuje wszystkie agencje do przyjęcia tych przepisów.**

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii dotyczących tytułu II warunków zatrudnienia innych pracowników: ogólnej polityki zatrudniania pracowników na czas określony i przydziału obowiązków dla tego personelu, przeszeregowania pracowników zatrudnionych na czas określony, środków o charakterze socjalnym, płatnego urlopu macierzyńskiego i wcześniejszej emerytury.

W latach 2017–2019 jedna instytucja dodała przepisy dotyczące środków o charakterze socjalnym.

Tytuł IV – Personel kontraktowy

Art. 79 ust. 2 – Korzystanie z personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze regulujące korzystanie z personelu kontraktowego.

Art. 82 ust. 6 – Zatrudnianie personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące procedur zatrudniania personelu kontraktowego.

Art. 86 ust. 1 – Zaszeregowanie personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące zaszeregowania personelu kontraktowego.

Art. 96 ust. 2 – Przepisy dotyczące przyznawania zasiłku dla bezrobotnych pracowników kontraktowych

Żadna instytucja nie określiła przepisów dotyczących przyznawania zasiłków dla bezrobotnych pracowników kontraktowych.

Art. 112 – Warunki dotyczące płatności z tytułu świadczeń emerytalnych, zasiłku dla bezrobotnych, renty inwalidzkiej, ubezpieczenia na życie i ubezpieczenia zdrowotnego w państwie ostatniego pokrycia płatności

Żadna instytucja nie określiła warunków dotyczących płatności z tytułu świadczeń emerytalnych, zasiłku dla bezrobotnych, renty inwalidzkiej, ubezpieczenia na życie i ubezpieczenia zdrowotnego w państwie ostatniego pokrycia płatności.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii dotyczących tytułu IV warunków zatrudnienia innych pracowników: środków o charakterze socjalnym, oceny, maksymalnego czasu zatrudnienia personelu niezatrudnionego na stałe, pomocniczych tłumaczy konferencyjnych, warunków pracy tłumaczy ustnych oraz mobilności personelu kontraktowego w delegaturach.

W latach 2017–2019 jedna instytucja dodała przepisy dotyczące środków o charakterze socjalnym.

Tytuł V – Personel miejscowy

Art. 120 i 121 – Personel miejscowy Komisja i ESDZ przyjęły inne przepisy wykonawcze dotyczące warunków zatrudniania i zabezpieczenia społecznego personelu miejscowego w delegaturach. ESDZ przyjęła również inne przepisy wykonawcze dotyczące metody ustalania wynagrodzeń.

Tytuł VI – Specjalni doradcy

Art. 5, 123 i 124 – Specjalni doradcy Komisja przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące specjalnych doradców.

Tytuł VII – Asystenci parlamentarni

Art. 125 – Asystenci parlamentarni Parlament Europejski przyjął na mocy wewnętrznej decyzji środki wykonawcze na potrzeby zastosowania przepisów dotyczących asystentów parlamentarnych.

*****

Jeśli chodzi o zbieżność obszarów tematycznych przepisów wykonawczych, z powyższych informacji wynika, że w okresie sprawozdawczym instytucje zwiększyły tę zbieżność. Zbieżność ta była większa w obszarach tematycznych, w których większość instytucji przyjęła przepisy już w poprzednim okresie sprawozdawczym lub wcześniej, a pozostałe instytucje uczyniły podobnie. Dotyczy to w szczególności następujących obszarów tematycznych: rodzaje stanowisk i ich nazwy, komitety, zapobieganie molestowaniu i nękaniu, szkolenia, urlopy z przyczyn osobistych, czas pracy, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepraca, dodatek na gospodarstwo domowe w drodze szczególnej decyzji, koszty podróży służbowych i delegacji.

Pewna, chociaż mniejsza zbieżność wystąpiła również w obszarach tematycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, przenoszenia, etyki i uczciwości, rekrutacji urzędników wyższego szczebla, corocznych badań lekarskich, pożyczek i zaliczek oraz postępowań dyscyplinarnych.

Nowe obszary tematyczne wprowadzone w okresie sprawozdawczym to: równość szans, wcześniejsze emerytury, mobilność urzędników pełniących służbę w państwie trzecim, środki o charakterze socjalnym dla pracowników zatrudnionych na czas określony i personelu kontraktowego oraz metoda ustalania wynagrodzenia dla personelu kontraktowego pełniącego służbę w państwie trzecim.

b) Rejestr prowadzony przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Od lutego 2014 r. rejestr przepisów przyjętych przez organ powołujący każdej z instytucji i agencji jest dostępny publicznie za pośrednictwem aplikacji internetowej „Centrum zasobów

dotyczących komunikacji i informacji dla organów administracji, przedsiębiorstw i obywateli (Circabc)", do której dostęp można uzyskać za pośrednictwem specjalnego konta EU Login.

W rejestrze ustanowiono następującą strukturę dokumentu:

Tytuł	Opis
1. Regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników	*„Jest to regulamin mający zastosowanie do urzędników Unii Europejskiej oraz warunki zatrudnienia mające zastosowanie do innych pracowników Unii".*
2. Przepisy o charakterze ogólnym	*„Są to przepisy przyjęte przez Radę Unii Europejskiej lub akty delegowane przyjęte przez Komisję Europejską w celu stosowania regulaminu pracowniczego oraz mające zastosowanie do personelu unijnych instytucji i agencji".*
3. Przepisy ustalone w drodze wspólnego porozumienia	*„Niektóre artykuły regulaminu pracowniczego odnoszą się wyraźnie – w odniesieniu do ich stosowania – do przepisów ustalonych w drodze wspólnego porozumienia między instytucjami. Przepisy te są przyjmowane w dokładnie taki sam sposób przez każdą z instytucji, przy czym Prezes Trybunału Sprawiedliwości ostatecznie stwierdza wspólne porozumienie instytucji".*
4. Ogólne przepisy wykonawcze (GIP)	*„Jeżeli w regulaminie pracowniczym wyraźnie przewidziano tego rodzaju możliwość, każda instytucja przyjmuje własne przepisy ogólne dotyczące wykonania artykułów regulaminu pracowniczego po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego. Instytucje przyjmują również niektóre teksty w formie »ogólnych przepisów wykonawczych«, wówczas gdy w artykułach regulaminu pracowniczego przewidziano przyjęcie »przepisów wykonawczych« albo gdy przepisy statutowe nie są wystarczająco jednoznaczne, by można je było stosować bezpośrednio".*
5. Inne przepisy wykonawcze (IR)	*„Są to teksty przyjęte przez każdą z instytucji w celu wykonania regulaminu pracowniczego, przy czym nie są to ani przepisy ustalone w drodze wspólnego porozumienia, ani ogólne przepisy wykonawcze".*

Przepisy w ramach każdego tytułu uporządkowano według instytucji, przy czym agencje Unii Europejskiej posiadają wspólny folder. Niektóre instytucje dodatkowo uporządkowały swoje przepisy wykonawcze w podfoldery według obszarów tematycznych.

Jeśli chodzi o agencje, ich przepisy wykonawcze przedstawiono w rejestrze pod tytułami „Ogólne przepisy wykonawcze (GIP)" i „Inne przepisy wykonawcze (IR)" we wspólnym folderze „Agencje Unii Europejskiej".

Folder zawiera podfoldery dotyczące:

- „zgód ex ante Komisji w sprawie odstępstw od ogólnych przepisów wykonawczych" oraz „zgód ex ante Komisji w sprawie odstępstw od przepisów wykonawczych", opisane odpowiednio jako „*Zgody mające zastosowanie do wszystkich agencji. Zgody mające zastosowanie do agencji wykonawczych. Zgody mające zastosowanie do agencji zdecentralizowanych i wspólnych przedsięwzięć.*" Te podfoldery podzielono na kolejne foldery według obszaru tematycznego.
- „Wspólne przedsięwzięcia"
- „Agencje zdecentralizowane"
- „Agencje wykonawcze"

Niniejsze sprawozdanie dotyczy przepisów wymienionych w tytułach 3–5 rejestru.

Jeżeli chodzi o te przepisy, po zapoznaniu się z rejestrem można stwierdzić, że wszystkie instytucje i ogólnie agencje są świadome istnienia rejestru i obowiązku przekazywania do niego swoich przepisów wykonawczych. Poziom przestrzegania tego wymogu jest jednak bardzo zróżnicowany w poszczególnych instytucjach i różni się znacznie w zależności od rodzaju przepisów.

Zapisy w rejestrze są kompletne, jeśli chodzi o przepisy ustalone w drodze wspólnego porozumienia.

Jeśli chodzi o ogólne przepisy wykonawcze, wydaje się, że poziom przestrzegania jest wysoki, ponieważ wszystkie instytucje przekazały swoje przepisy. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku niektórych instytucji rejestr zawiera większość ogólnych przepisów wykonawczych danej instrukcji, podczas gdy w przypadku innych pozostaje on niekompletny.

Natomiast jeśli chodzi o inne przepisy wykonawcze, agencje ogólnie[49] i 5 na 10 instytucji przekazały swoje przepisy do rejestru. W przypadku niektórych instytucji, które to uczyniły, zapisy są bardziej aktualne, podczas gdy w przypadku innych nie przekazano jeszcze znacznej liczby przepisów wykonawczych.

Można to wyjaśnić niewystarczającą jasnością co do dokładnego zakresu wymogu przekazywania przepisów wykonawczych do rejestru oraz brakiem porozumienia międzyinstytucjonalnego w tej sprawie.

W związku z powyższym należy zauważyć, że zawartość rejestru nie jest identyczna z treścią niniejszego sprawozdania, z wyjątkiem przepisów ustalonych w drodze wspólnego porozumienia.

Oprócz różnic wynikających ze zróżnicowanego poziomu kompletności informacji przekazanych do rejestru pewne rozbieżności wynikają ze specyfiki metodyki zastosowanej w niniejszym sprawozdaniu. W szczególności niniejsze sprawozdanie zawiera jedynie przepisy wykonawcze, które obowiązywały w latach 2017–2019, podczas gdy rejestr zawiera również przepisy wykonawcze, które nie miały już zastosowania w tym okresie. Niektóre instytucje przekazały ponadto przepisy zmieniające istniejący dotychczas przepis do rejestru odrębnie, natomiast w niniejszym sprawozdaniu nie uznaje się przepisów zmieniających za odrębne przepisy.

ZGODNOŚĆ

[49] Komisja nie przeprowadziła jednak szczegółowej analizy, czy wszystkie agencje przekazały wszystkie odpowiednie przepisy.

→ Instytucje w większości przestrzegają ram regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników.

→ W sprawozdaniu przeanalizowano te – co do zasady ograniczone – obszary, w których agencje wydają się nadal mieć opóźnienia w stosunku do ram statutowych.

→ W okresie sprawozdawczym instytucje osiągnęły większą zbieżność obszarów tematycznych przepisów wykonawczych. Zbieżność ta była większa w obszarach tematycznych, w których większość instytucji przyjęła przepisy już w poprzednim okresie sprawozdawczym lub wcześniej, a pozostałe instytucje uczyniły podobnie. Pewna, chociaż mniejsza zbieżność wystąpiła również w innych obszarach tematycznych. Wprowadzono również kilka nowych obszarów tematycznych.

→ Rejestr prowadzony przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej funkcjonuje, ale jego zawartość nie jest synchronizowana z niniejszym sprawozdaniem. Należy wyjaśnić dokładny zakresu wymogu przekazywania przepisów wykonawczych do rejestru i uzgodnić tę kwestię między instytucjami i agencjami.

TYTUŁ 4 SPIS TREŚCI

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono przegląd przepisów przyjętych w celu wprowadzenia w życie regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników w instytucjach, które obowiązywały w okresie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r.

W sprawozdaniu wykazano, że instytucje mają pewną autonomię w stosowaniu regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników w odniesieniu do swoich pracowników. Autonomia ta jest ograniczona ramami prawnymi przewidzianymi w regulaminie pracowniczym. Regulamin pracowniczy przewiduje ponadto szczególne mechanizmy służące wypracowaniu wspólnego podejścia międzyinstytucjonalnego w każdym przypadku, gdy dana kwestia wymaga takiego ujednolicenia.

Ze sprawozdania wynika, że instytucje powszechnie korzystały z przysługującego im uprawnienia do wprowadzania w życie regulaminu pracowniczego oraz warunków zatrudnienia innych pracowników, chociaż organy powołujące poszczególnych instytucji korzystały z tego uprawnienia w różnym stopniu. Różnorodność tę można postrzegać jako odzwierciedlenie odmiennych realiów administracyjnych i zasady autonomii każdej instytucji jako pracodawcy uznanego przez prawo Unii. Niemniej w sprawozdaniu wskazano, że w okresie sprawozdawczym instytucje osiągnęły większą zbieżność w znacznej liczbie obszarów tematycznych przepisów wykonawczych.

Sprawozdanie przedstawia zatem kompletny obraz przepisów wykonawczych przyjętych we wszystkich instytucjach. Przedstawia ono wszystkie przepisy wykonawcze przy zastosowaniu wspólnej metodyki. Pozwala to na porównanie wszystkich instytucji, a tym samym zwiększa przejrzystość. Jeżeli chodzi o agencje, w sprawozdaniu dokonano zagregowanego przeglądu i analizy skutków mechanizmów harmonizacji wprowadzonych w 2014 r.

Jeśli chodzi o przestrzeganie przepisów, sprawozdanie pozwala stwierdzić, że organy powołujące instytucji i agencji podczas przyjmowania przepisów wykonawczych zasadniczo przestrzegały ram prawnych przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników. W sprawozdaniu przeanalizowano te – co do zasady ograniczone – obszary, w których agencje wydają się nadal mieć opóźnienia w stosunku do ram statutowych. W związku z tym, chociaż niniejsze sprawozdanie dotyczy przyjęcia przepisów, a nie ich interpretacji i faktycznego wdrażania przez instytucje i agencje, które działają zgodnie z zasadą autonomii instytucjonalnej, instytucje i agencje mogą rozważyć, w jaki sposób można wykorzystać istniejące mechanizmy w celu dalszego usprawnienia spójnego wdrażania przepisów i wymiany najlepszych praktyk.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej utworzył rejestr przepisów wykonawczych, jak przewidziano w art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego, który funkcjonuje od lutego 2014 r. Rejestr jest publicznie dostępny i na bieżąco aktualizowany. W sprawozdaniu

stwierdzono, że rejestr funkcjonuje, ale jego zawartość nie jest synchronizowana z niniejszym sprawozdaniem. Wydaje się, że należy wyjaśnić dokładny zakresu wymogu przekazywania przepisów wykonawczych do rejestru i uzgodnić tę kwestię między instytucjami i agencjami.

W ramach dalszych działań służby Komisji przekażą niniejsze sprawozdanie szefom administracji wszystkich instytucji oraz sieci agencji UE, aby instytucje i agencje mogły ocenić, jak same zachowują zgodność z ramami statutowymi opisanymi w niniejszym sprawozdaniu, oraz podjąć niezbędne działania.

Za trzy lata Komisja będzie musiała przedstawić kolejne sprawozdanie na podstawie art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego. Kolejne sprawozdanie będzie obejmowało przepisy wykonawcze obowiązujące w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2022 r.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik I	**Przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami**
Załącznik II	**Przepisy wykonawcze w instytucjach**
Załącznik III	**Skonsolidowana tabela dotycząca instytucji**
Załącznik IV	**Przepisy wykonawcze w agencjach**