EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 28.5.2021
COM(2021) 258 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

om de bestemmelser, som hver institutions ansættelsesmyndighed vedtager med henblik på gennemførelse af vedtægten

BEGRUNDELSE

1. RAPPORTENS RETSGRUNDLAG OG OMFANG

Europa-Parlamentet og Rådet har ved en forordning fastsat personalevedtægten og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (i det følgende benævnt "**ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte**" eller "**AØA**"), jf. artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

Selv om disse retsakter regulerer de retlige forbindelser mellem institutionerne, organerne og agenturerne og deres personale i detaljer, er de ikke udtømmende, da de udtrykkeligt giver førstnævnte beføjelse til at vedtage yderligere gennemførelsesbestemmelser på en række områder.

Som led i **reformen af vedtægten i 2014** indførte medlovgiverne mekanismer til at øge **overholdelsen** af den lovgivningsmæssige ramme og styrke en effektiv **forvaltning**, samtidig med at institutionerne, organerne og agenturerne fik autonomi med hensyn til anvendelsen af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte på deres personale.

Efter denne reform skal Kommissionen i henhold til **vedtægtens artikel 110, stk. 6**[1], hvert tredje år aflægge rapport om de bestemmelser, som hver institutions ansættelsesmyndighed har vedtaget med henblik på gennemførelse af vedtægten. Denne forpligtelse påhviler institutionerne som defineret i artikel 13 i traktaten om Den Europæiske Union og artikel 1, 1a og 1b i vedtægten (i det følgende samlet benævnt "**institutionerne**") samt Unionens organer og agenturer som omhandlet i vedtægtens artikel 1a, stk. 2 (i det følgende benævnt "**agenturerne**")[2].

Denne rapport er den anden rapport af sin art og dækker perioden fra **den 1. januar 2017 til den 31. december 2019**. Den første rapport blev offentliggjort i 2017[3].

Sammen med Den Europæiske Unions Domstols register over gennemførelsesbestemmelser[4] er rapporten et redskab, der giver mulighed for **åbenhed** og fremmer **konsekvent anvendelse af vedtægten**[5], samtidig med at den gør bestemmelserne **tilgængelige for borgerne** i Den Europæiske Union.

2. INDSAMLING AF OPLYSNINGER TIL BRUG FOR RAPPORTEN

[1] Som ændret ved forordning (EF) nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013.
[2] En fuldstændig liste findes i afsnit II, litra a) og b), i denne rapport.
[3] Den dækkede perioden fra den 1. januar 2014 til den 31. december 2016. Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet om de bestemmelser, som ansættelsesmyndigheden i hver institution har vedtaget med henblik på gennemførelse af vedtægten (COM(2017) 632 final) (i det følgende benævnt "**rapporten for 2014-2016**").
[4] Tilgængelig på den offentligt tilgængelige internetapplikation "Communication and Information Resource Centre for Administrations, Businesses and Citizens (Circabc)".
[5] Se betragtning 32 i forordning nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013.

Med henblik på udarbejdelsen af rapporten anmodede Kommissionen alle institutionerne om at ajourføre den liste over gennemførelsesbestemmelser, der er udarbejdet med henblik på rapporten for 2014-2016. For det første blev institutionerne anmodet om at kontrollere, at oplysningerne i rapporten for 2014-2016 var korrekte og fuldstændige. For det andet blev institutionerne anmodet om at ajourføre listen for at afspejle alle de beslutninger, der var truffet af de institutioner, der gennemførte vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, og som var gældende i perioden fra den 1. januar 2017 til den 31. december 2019.

Kommissionen sammenlignede efterfølgende oplysningerne med de bestemmelser, der er indført i det register, der administreres af Den Europæiske Unions Domstol.

Oplysningerne om agenturerne blev indsamlet i perioden 2017-2019 på grundlag af de oplysninger, som agenturerne fremsendte til de relevante tjenestegrene i Kommissionen med henblik på rapporten for 2014-2016, og inden for rammerne af proceduren i vedtægtens artikel 110, stk. 2[6]. De oplysninger, der var blevet indsamlet i fuldstændige registre, blev efterfølgende kontrolleret af ovennævnte tjenestegrene i Kommissionen og, når det var nødvendigt, dobbelttjekket med de enkelte berørte agenturer.

Indsamlingen af oplysninger blev afsluttet den 23. juni 2020.

3. RAPPORTEN I HOVEDTRÆK

Præsentation af gennemførelsesbestemmelser

Afsnit 1 beskriver de mekanismer, der skal sikre ensartet anvendelse af vedtægten, ved at give et overblik over de forskellige typer bestemmelser, der kan vedtages enten af en ansættelsesmyndighed til gennemførelse af vedtægten eller af en myndighed, der er bemyndiget til at indgå ansættelseskontrakter, med henblik på gennemførelse af ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte.

Kvantitativ vurdering/åbenhed

I afsnit 2 redegøres udtømmende for alle de gennemførelsesbestemmelser, som ansættelsesmyndighederne har vedtaget, og der tegnes således et klart og tydeligt billede af den aktuelle situation i de forskellige institutioner og agenturer.

navnlig har Kommissionen efter aftale med de berørte institutioner udarbejdet detaljerede tabeller over situationen i hver af de ti institutioner i perioden fra den 1. januar 2017 til den 31. december 2019. På grundlag af disse tabeller har Kommissionen udarbejdet en generel tabel med en oversigt over situationen i de forskellige institutioner.

I tabellerne identificeres de områder, på hvilke de respektive ansættelsesmyndigheder eller myndigheder, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter, har vedtaget

[6] Nærmere oplysninger findes i afsnit II, litra b), i denne rapport.

bestemmelser, og i hvilket omfang de enkelte myndigheder har gjort brug af deres beslutningsbeføjelser.

En anden generel tabel indeholder en samlet oversigt over de gældende bestemmelser i agenturerne pr. 31. december 2019. Den viser de nuværende mekanismer, der har en indvirkning på, hvordan bestemmelser, der gennemfører vedtægten, vedtages i agenturerne, hvorved HR-forvaltning på tværs af agenturer indordnes i en bredere sammenhæng. Samtidig giver den et overblik over, hvordan det eksisterende landskab af gennemførelsesbestemmelser har udviklet sig på tværs af 51 agenturer, og i hvilket omfang der er konvergens mellem bestemmelserne.

Der fremsættes bemærkninger om de vigtigste ændringer siden sidste rapporteringsperiode med hensyn til antallet og typen af bestemmelser, der er vedtaget på tværs af institutionerne og agenturerne.

Kvalitativ vurdering/overholdelse

Det fremgår af rapporten, hvordan ansættelsesmyndighederne eller de myndigheder, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter, har overholdt den ramme, der er opstillet i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, idet der lægges særlig vægt på områder, hvor myndighederne (endnu) ikke har gjort brug af deres beslutningsbeføjelser.

Rapporten undersøger også de områder, hvor institutionerne og agenturerne synes at sakke bagud i forhold til de retlige rammer, der er fastsat i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, for så vidt angår overholdelsen af kravet om at vedtage gennemførelsesbestemmelser og valget af procedure.

Desuden ser rapporten nærmere på de vigtigste ændringer i forhold til den foregående rapporteringsperiode, navnlig med hensyn til de nye emner, der er omfattet af de vedtagne bestemmelser, og omfanget af konvergensen mellem institutionerne på de områder, der er omfattet af sådanne bestemmelser.

Endelig giver rapporten et overblik over præsentationen af gennemførelsesbestemmelserne i Den Europæiske Unions Domstols register og *status quo*.

4. FREMTIDEN

Kommissionen skal aflægge den næste rapport i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 6, om tre år. Den næste rapport kommer til at dække gældende gennemførelsesbestemmelser i perioden fra den 1. januar 2020 til den 31. december 2022.

Kommissionen har udarbejdet denne rapport på grundlag af de oplysninger, som institutionerne og agenturerne har stillet til rådighed. Ansvaret for oplysningernes fuldstændighed og nøjagtighed ligger hos de pågældende institutioner eller agenturer.

Indhold

AFSNIT 1. PRÆSENTATION AF GENNEMFØRELSESBESTEMMELSER 5

a) Bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem EU-institutionerne ("Règles arrêtées d'un commun accord") 5

b) Almindelige gennemførelsesbestemmelser ("Dispositions générales d'exécution") 6

c) Andre gennemførelsesbestemmelser 8

AFSNIT 2. KVANTITATIV VURDERING/ÅBENHED 11

a) Gennemførelsesbestemmelser i institutionerne 11

b) Gennemførelsesbestemmelser i agenturerne 14

AFSNIT 3. KVALITATIV VURDERING/OVERHOLDELSE 18

a) Overholdelse af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte 18

b) Registret forvaltet af Den Europæiske Unions Domstol 28

AFSNIT 4. RESUMÉ 31

AFSNIT 1. PRÆSENTATION AF GENNEMFØRELSESBESTEMMELSER

MEKANISMER TIL AT SIKRE KONSEKVENT ANVENDELSE AF PERSONALEVEDTÆGTEN

→ Hvilken ordning er der indført i personalevedtægten for gennemførelse af bestemmelserne?

→ Hvordan sikrer personalevedtægten en konsekvent anvendelse af bestemmelserne?

I dette afsnit præsenteres de forskellige typer bestemmelser til gennemførelse af vedtægten som omhandlet i vedtægtens artikel 110.

Et generelt træk ved alle disse bestemmelser er, at de ikke vedrører offentligheden. De skal således ikke offentliggøres i Den Europæiske Unions Tidende. For at kunne håndhæves over for det berørte personale skal bestemmelserne imidlertid bekendtgøres for personalet i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 4.

Det skal indledningsvis bemærkes, at den lovgivningsmæssige ramme er forblevet uændret siden vedtagelsen af rapporten for 2014-2016. Da medlovgiverne ikke har indført nye typer gennemførelsesbestemmelser, vil nærværende rapport følge samme præsentationsstruktur som den foregående rapport. Samtidig er nedenstående liste over bestemmelser blevet revideret en smule i forhold til oversigten i rapporten for 2014-2016 efter en yderligere kontrol og for at afspejle Den Europæiske Unions Domstols seneste retspraksis. Sådanne ændringer er fremhævet i nedenstående lister med **fed skrift**.

Følgende bestemmelser er omfattet af rapporten[7]:

a) Bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem EU-institutionerne ("Règles arrêtées d'un commun accord")

I henhold til vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte kan visse bestemmelser vedtages ved fælles overenskomst mellem EU-institutionerne[8]. Der er tale om bestemmelser på følgende områder:

[7] Rapporten omfatter ikke delegerede retsakter, der vedtages i henhold til vedtægtens artikel 111 og 112. Disse retsakter er resultatet af Kommissionens – eller før vedtægtsreformen fra 2014 – Rådets udøvelse af sine særlige beføjelser til at vedtage bestemmelser, der gælder for alle EU-ansatte. Gennemførelsesbestemmelserne i vedtægtens artikel 110 vedtages derimod af en institution på grundlag af dennes beføjelser som ansættelsesmyndighed og gælder kun for den pågældende institutions ansatte.

[8] Vedtægten fastsætter ikke proceduren for vedtagelse af bestemmelser ved fælles overenskomst mellem EU-institutionerne. Den proces, der er udviklet i henhold til interinstitutionel praksis, er beskrevet i detaljer i rapporten for 2014-2016.

Personalevedtægten	
Artikel 9 + bilag II, artikel 2 (COPARCO)	De nærmere bestemmelser om Det Fælles Paritetiske Samarbejdsudvalgs konstituering
Artikel 10, stk. 1	Procedure for udnævnelse af medlemmer af Vedtægtsudvalget
Artikel 37, litra b)	Fælles regler om udarbejdelse af en fortegnelse over organer med tilknytning til Unionen
Artikel 45, stk. 2	Evne til at arbejde på et tredje sprog inden første forfremmelse
Artikel 57	Årlig ferie
Artikel 61	Liste over helligdage samt øvrige fridage
Artikel 72, stk. 1	Sygeforsikring
Artikel 73, stk. 1	Forsikring mod risikoen for erhvervssygdomme og ulykker
Artikel 76a	Finansiel støtte til forhøjelse af pensionen for en efterlevende ægtefælle, der har en alvorlig eller langvarig sygdom, eller som er handicappet
Bilag VII, artikel 17, stk. 2	Særlig ordning for overførsel af en del af vederlaget
Ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte	
Artikel 28 a, stk. 10	Nærmere bestemmelser for tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte

b) Almindelige gennemførelsesbestemmelser ("Dispositions générales d'exécution")

I henhold til vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte har ansættelsesmyndigheden og den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter, særlige beføjelser til at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser. Der er tale om bestemmelser på følgende områder[9]:

Personalevedtægten	
Artikel 27, stk. 2	Hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i tjenestemændenes fordeling på nationalitet
Artikel 32, stk. 2	Indplacering på løntrin ved ansættelsen
Artikel 42 a	Forældreorlov, enlige forsørgere

[9] Rapporten behandler ikke beføjelsen fastsat i bilagets artikel 2, stk. 3, "Overgangsbestemmelser for personale omfattet af ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte". Disse bestemmelser vedrører ikke den periode, der er omfattet af rapporten.

Artikel 43	Årlig udtalelse vedrørende kvalifikationer, tjenstlig indsats og adfærd
Artikel 45a, stk. 5	Udpegelse af en AST-tjenestemand til en AD-stilling
Artikel 72, stk. 1	Godtgørelse af lægeudgifter
Bilag VII, artikel 3, stk. 1	Uddannelsestillæg
Bilag VII, artikel 9, stk. 1	Flytteudgifter
Bilag VII, artikel 13a	Udgifter i forbindelse med tjenesterejser
Bilag VIII, artikel 11, stk. 2	Indgående overførsel af pensionsrettigheder
Bilag IX, artikel 2, stk. 3	Administrative undersøgelser
Bilag X, artikel 3[10]	Særlig anvendelse af bilag X på tjenestemænd, der midlertidigt er forflyttet til hovedsædet
	Ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte
Artikel 12, stk. 1	Hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i fordelingen af de midlertidigt ansattes nationalitet
Artikel 12, stk. 5	Ansættelsesprocedurer for midlertidigt ansatte
Artikel 54	Omklassificering af midlertidigt ansatte som omhandlet i artikel 2, litra f)
Artikel 56	Ansættelse og brug af midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f)
Artikel 79	Anvendelse af kontraktansatte
Artikel 82, stk. 6	Ansættelse af kontraktansatte
Artikel 86, stk. 1	Indplacering af kontraktansatte

I modsætning til bestemmelser, der vedtages ved fælles overenskomst mellem institutionerne, bestemmes indholdet af almindelige gennemførelsesbestemmelser af de enkelte institutioner[11] i henhold til princippet om de enkelte institutioners uafhængighed som arbejdsgiver som

[10] Det bemærkes, at Domstolen i sin dom af 26. februar 2020 i sag C 427/18P, EEAS/Alba Aguilera m.fl., fastslog, at artikel 1, stk. 3, i bilag X til vedtægten ikke indeholder en forpligtelse for ansættelsesmyndigheden til at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser for hele bilag X. I stedet fastslog Domstolen, at bestemmelsen blot fastsætter den procedure, der skal følges, hvis ansættelsesmyndigheden beslutter at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser til bilag X (jf. dommens præmis 77 og 83). Som følge heraf er artikel 1, stk. 3, i bilag X ikke længere opført på listen.

[11] For så vidt angår godtgørelse af lægeudgifter inden for rammerne af den fælles sygesikringsordning, har Kommissionen imidlertid vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser, der gælder for ansatte i alle institutionerne og agenturerne, på grundlag af en fælles ordning vedrørende sygeforsikring for tjenestemænd i Den Europæiske Union.

anerkendt i artikel 13, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union og artikel 298 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde[12].

De almindelige gennemførelsesbestemmelser vedtages af den kompetente myndighed i hver institution efter høring af Personaleudvalget og Vedtægtsudvalget i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 1, og artikel 141, stk. 1, i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte[13]. I henhold til artikel 142 i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte finder de almindelige gennemførelsesbestemmelser, der er omhandlet i vedtægtens artikel 110, anvendelse på de ansatte, der er omfattet af ansættelsesvilkårene, når vedtægtens bestemmelser i henhold til ansættelsesvilkårene finder anvendelse på disse ansatte.

Ifølge Den Europæiske Unions Domstols retspraksis henviser udtrykket "almindelige gennemførelsesbestemmelser" i vedtægtens artikel 110, stk. 1, først og fremmest til almindelige gennemførelsesbestemmelser, der udtrykkeligt er fastsat i visse særlige bestemmelser i vedtægten. Under særlige omstændigheder kan der imidlertid også opstå en forpligtelse til at vedtage gennemførelsesbestemmelser med forbehold af procedurekravene i vedtægtens artikel 110, stk. 1, når vedtægten ikke udtrykkeligt fastsætter, at der skal vedtages almindelige gennemførelsesbestemmelser. Ifølge Domstolen kan dette navnlig være tilfældet, *"når vedtægtens bestemmelser mangler klarhed og præcision i en sådan grad, at de ikke kan anvendes uden at omfatte et skøn"*[14].

c) Andre gennemførelsesbestemmelser

Vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte indeholder desuden specifikke bestemmelser om den enkelte institutions ansættelsesmyndighed og myndigheden med kompetence til at indgå ansættelseskontrakters[15] beføjelser til at vedtage andre gennemførelsesbestemmelser uden nærmere angivelse af proceduren for vedtagelse.

Der kan vedtages andre specifikke gennemførelsesbestemmelser på følgende områder:

Personalevedtægten		
Artikel 2		Fastlæggelse af ansættelsesmyndighedens beføjelser
Artikel 5,	stk. 4	Fastlæggelse af stillingstyper

[12] Dette princip om de enkelte institutioners uafhængighed som arbejdsgiver er blevet bekræftet i retspraksis, jf. dom af 5. juli 2011, mod Europa-Parlamentet, F-46/09, præmis 135, og dom af 28. april 2017, Azoulay m.fl. mod Europa Parlamentet, T-580/16, præmis 57, og den citerede retspraksis.

[13] En detaljeret oversigt over proceduren for vedtagelse af almindelige gennemførelsesbestemmelser findes i rapporten for 2014-2016.

[14] Jf. Domstolens dom af 26. februar 2020 i sag C-427/18P, EEAS/Alba Aguilera m.fl., præmis 57 og den deri nævnte retspraksis.

[15] I et enkelt tilfælde (når Kommissionens tjenestemænd arbejder i en EU-delegation, og når EU-Udenrigstjenestens tjenestemænd som led i deres arbejde udfører opgaver for Kommissionen) har Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten fælles beføjelser i medfør af vedtægtens artikel 96.

Artikel 9, stk. 2	Sammensætningen af organer og de nærmere bestemmelser om deres virke (udvalg)
Artikel 22c	Whistleblowing (rapportering af uregelmæssigheder)
Artikel 51, stk. 1	Procedurer ved utilstrækkelig faglig indsats
Artikel 55, stk. 3	Rådighedstjeneste
Artikel 55, stk. 4	Flekstidsordninger
Artikel 55 + bilag IVa, artikel 5	Deltidsbeskæftigelse
Artikel 55b	Delejob
Artikel 56 + bilag VI, artikel 3	Overarbejde
Artikel 96	Kommissionens tjenestemænd, som arbejder i en EU-delegation, og EU-Udenrigstjenestens tjenestemænd, der som led i deres arbejde udfører opgaver for Kommissionen
Bilag VII, artikel 13, stk. 2, litra b)	Tabel for tjenesterejser i tredjelande
Bilag VII, artikel 14, stk. 2	**Repræsentationstillæg**
Bilag IX, artikel 30	Disciplinær forfølgning
Bilag X, artikel 2	Forflyttelse af tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland
Bilag X, artikel 5, stk. 2	Bolig til tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland
Bilag X, artikel 10, stk. 3	Godtgørelse for levevilkårene
Bilag X, artikel 23	Godtgørelse af husleje til tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland
Bilag XIII, artikel 30, stk. 3	Indplacering af tjenestemænd, som har særligt ansvar som "kontorchef eller tilsvarende" eller "konsulent eller tilsvarende" inden den 31. december 2015
	Ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte
Artikel 28 a, stk. 2	**Bestemmelser om tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte**
Artikel 42	**Betingelser for tildeling eller opretholdelse af pensionsrettigheder i oprindelseslandet**
Artikel 96, stk. 2	**Arbejdsløshedsunderstøttelse for kontraktansatte**
Artikel 112	**Betingelser for udbetaling af pensionsrettigheder, arbejdsløshedsforsikring, invalide-, livs- og sygeforsikring i det land, hvor den seneste dækning fandt sted**
Artikel 125, stk. 1	Parlamentariske assistenter

Endvidere har institutionerne også vedtaget gennemførelsesbestemmelser i tilfælde, der ikke udtrykkeligt er fastsat i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, hvor det var nødvendigt at gennemføre lovbestemmelser ved hjælp af mere specifikke bestemmelser. Proceduren for vedtagelse af disse andre gennemførelsesbestemmelser afhænger af den pågældende institutions administrative praksis.

MEKANISMER TIL AT SIKRE KONSEKVENT ANVENDELSE AF PERSONALEVEDTÆGTEN

→ Institutionerne har autonomi med hensyn til anvendelsen af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte på deres ansatte. Denne uafhængighed udøves inden for den retlige ramme, der er fastsat i vedtægten.

→ Vedtægten indeholder særlige mekanismer, der skal sikre en fælles interinstitutionel tilgang, når der er behov for harmonisering på et område.

AFSNIT 2. KVANTITATIV VURDERING/ÅBENHED

ÅBENHED

→ Hvilke bestemmelser var gældende i den relevante periode, og for hvilke emner i institutionerne og agenturerne?

→ Hvad var de vigtigste ændringer i forhold til den foregående rapporteringsperiode med hensyn til antallet og typen af nyligt vedtagne bestemmelser?

a) Gennemførelsesbestemmelser i institutionerne

I overensstemmelse med artikel 13 traktaten om Den Europæiske Union og artikel 1, 1a og 1b i vedtægten er følgende ti institutioner omfattet af denne rapport[16]:

- Europa-Parlamentet (EP)
- Rådet (R)
- Europa-Kommissionen (KOM)
- Den Europæiske Unions Domstol (Domstolen)
- Revisionsretten
- Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EEAS/EU-Udenrigstjenesten)
- Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU)
- Regionsudvalget (CdR)
- Den Europæiske Ombudsmand (Ombudsmanden)
- Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse (EDPS).

Med henblik på udarbejdelsen af denne rapport har de ni andre institutioner fremsendt deres gennemførelsesbestemmelser til Kommissionen. Kommissionen har desuden konsulteret det register, der føres af Domstolen.

På grundlag af dette input og efter aftale med de berørte institutioner har Kommissionen udarbejdet tabeller, der indeholder en detaljeret beskrivelse af de bestemmelser, der var gældende i perioden fra den 1. januar 2017 til den 31. december 2019 i hver af de ti institutioner:

- En liste over bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem institutionerne (**bilag I**)
- Tabeller vedrørende almindelige gennemførelsesbestemmelser og andre gennemførelsesbestemmelser vedtaget af den enkelte institutions

[16] I henhold til artikel 36.1 i protokol (nr. 4) om statutten for Det Europæiske System af Centralbanker og Den Europæiske Centralbank er Den Europæiske Centralbank personale underlagt ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte.

ansættelsesmyndighed eller myndighed med kompetence til at indgå ansættelseskontrakter (**bilag II**)

- En generel tabel, der giver et sammenlignende resumé af gennemførelsesbestemmelserne til personalevedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte i alle institutioner (**bilag III**).

Tabellerne er baseret på en fælles metodologi:

- De indeholder de gennemførelsesbestemmelser, der i det mindste delvist har været gældende i den periode, der er omfattet af rapporten (fra den 1. januar 2017 til den 31. december 2019).
- Gennemførelsesbestemmelserne er opdelt på forskellige emner, som følger strukturen i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte.
- Gennemførelsesbestemmelserne identificeres på grundlag af referencenummer, ikrafttrædelsesdato[17] og, hvis det er relevant, udløbsdato.

Følgende optællingsmetode er anvendt:

- Gennemførelsesbestemmelserne er beregnet på grundlag af listerne for hver institution.
- En gennemførelsesbestemmelse er kun talt med én gang, også selv om den vedrører flere emner[18].
- En bestemmelse om ændring af en allerede eksisterende bestemmelse er ikke medregnet særskilt.
- Hvis en gennemførelsesbestemmelse er blevet erstattet i løbet af den periode, der er omfattet af rapporten, er kun én gennemførelsesbestemmelse medregnet[19].

De følgende to tabeller giver en kvantitativ oversigt over antallet af gennemførelsesbestemmelser vedtaget af institutionerne i de to første rapporteringsperioder (2014-2016 og 2017-2019).

ANTAL GENNEMFØRELSESBESTEMMELSER, DER ER VEDTAGET AF INSTITUTIONER OG GÆLDENDE i den første rapporteringsperiode 2014-2016[20]

[17] Bemærk, at i tilfælde, hvor ikrafttrædelsesdatoen ikke var let at identificere, angives datoen for vedtagelse af reglen i stedet.

[18] Der er indført en undtagelse for EU-Udenrigstjenestens "omnibusafgørelser", dvs. generelle afgørelser om samlet og tilsvarende vedtagelse af en række særlige afgørelser truffet af andre institutioner. I sådanne tilfælde er det pågældende antal særlige afgørelser optalt.

[19] Hvis en almindelig gennemførelsesbestemmelse er blevet erstattet af en anden type gennemførelsesbestemmelse (eller omvendt), er begge gennemførelsesbestemmelser imidlertid medregnet (én for hver kategori af bestemmelser).

[20] Denne tabel er udledt af tabellen i rapporten for 2014-2016. Tallene i den første rapport er blevet korrigeret en smule. Dette skyldes, at de fleste institutter identificerede en række bestemmelser, som utilsigtet var blevet udelukket fra rapporten fra 2014-2016, og som var gældende i indeværende rapporteringsperiode. Den nuværende tabel er blevet ajourført, så den også afspejler disse korrektioner.

	Bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst	Almindelige gennemførelsesbestemmelser	Andre gennemførelsesbestemmelser	I alt
Europa-Parlamentet	10	19	38	**67**
Rådet	10	15	36	**61**
Kommissionen	10	24	61	**95**
Domstolen	10	11	19	**40**
Revisionsretten	10	10	38	**58**
EU-Udenrigstjenesten	10	23	39	**72**
EØSU	10	12	37	**59**
Regionsudvalget	10	15	30	**55**
Den Europæiske Ombudsmand	10	15	12	**37**
Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse	10	16	21	**47**
I alt	**100**	**160**	**331**	**591**

ANTAL GENNEMFØRELSESBESTEMMELSER, DER ER VEDTAGET AF INSTITUTIONER OG GÆLDENDE i den anden rapporteringsperiode 2017-2019

	Bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst	Almindelige gennemførelsesbestemmelser	Andre gennemførelsesbestemmelser	I alt
Europa-Parlamentet	10	17	45	**72**
Rådet	10	15	37	**62**
Kommissionen	10	24	62	**86**
Domstolen	10	11	39	**60**
Revisionsretten	10	10	32	**52**
EU-Udenrigstjenesten	10	24	46	**80**
EØSU	10	12	44	**66**
Regionsudvalget	10	16	34	**60**
Den Europæiske Ombudsmand	10	17	14	**41**
Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse	10	16	25	**51**
I alt	**100**	**162**	**378**	**630**

En sammenligning af begge tabeller viser, at der ikke har været nogen væsentlig ændring mellem den første og den anden rapporteringsperiode. Det samlede antal gennemførelsesbestemmelser har ligget forholdsvis stabilt på tværs af institutionerne.

b) Gennemførelsesbestemmelser i agenturerne

I denne rapport redegøres der ligeledes for gennemførelsesbestemmelser vedtaget af agenturer, der var gældende den 31. december 2019. Det drejer sig om følgende 51 agenturer[21] som omhandlet i artikel 1a, stk. 2, i vedtægten:

- 6 forvaltningsorganer
- 36 decentrale agenturer og EU-organer og
- 9 fællesforetagender[22].

I henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 1, i den affattelse, der var gældende inden ikrafttrædelsen af 2014-reformen, vedtager agenturerne efter høring af deres respektive personaleudvalg og efter aftale med Kommissionen de nærmere bestemmelser, der er nødvendige for gennemførelsen af vedtægten.

Med vedtægtsreformen fra 2014 blev der etableret en ny ramme for agenturernes vedtagelse af gennemførelsesbestemmelser til vedtægten[23]. Det generelle princip, der er indført ved vedtægtens artikel 110, stk. 2, er, at de gennemførelsesbestemmelser, som Kommissionen vedtager, finder tilsvarende anvendelse på agenturerne. Med henblik herpå giver Kommissionen straks agenturerne meddelelse, når den har vedtaget sådanne gennemførelsesbestemmelser. Denne regel træder i kraft i agenturet ni måneder efter meddelelsen eller ni måneder efter, at den er trådt i kraft i Kommissionen, alt efter hvilken dato der ligger senest.

Kommissionen var ikke forpligtet til at givet agenturerne meddelelse om de gennemførelsesbestemmelser, der var trådt i kraft før vedtægtsreformen i 2014. Princippet om tilsvarende anvendelse gælder kun for gennemførelsesbestemmelser vedtaget af Kommissionen, som Kommissionen har givet agenturerne meddelelse om.

Som en undtagelse fra princippet om tilsvarende anvendelse kan et agentur efter at have hørt sit personaleudvalg og efter at have opnået Kommissionens godkendelse[24] beslutte at vedtage individuelle afgørelser ved:

[21] Dette omfatter også Den Europæiske Anklagemyndighed, der blev oprettet i oktober 2017. Da dens kollegium imidlertid endnu ikke var blevet oprettet i rapporteringsperioden, har Kommissionen indtil videre kun givet Den Europæiske Anklagemyndighed meddelelse om sine gennemførelsesbestemmelser på et foreløbigt grundlag. Kommissionen vil formelt meddele sine interne bestemmelser, når kollegiet er oprettet.
[22] En fuldstændig liste over forvaltningsorganer, fællesforetagender, decentrale agenturer og EU-organer findes i bilag IV til denne rapport.
[23] For yderligere oplysninger henvises til meddelelse C(2014)6543 final af 26. september 2014 fra næstformand Šefčovič til Kommissionen om retningslinjerne for gennemførelse af vedtægtens artikel 110, stk. 2, for så vidt angår de gennemførelsesbestemmelser, der gælder for agenturer, og Kommissionens afgørelse C(2014)7229 final af 8. oktober 2014 om udøvelsen af visse beføjelser i forbindelse med den godkendelse, som Kommissionen skal give agenturerne inden vedtagelsen af gennemførelsesbestemmelser til vedtægten i overensstemmelse med artikel 110, stk. 2.
[24] Kommissionens samtykke skal indhentes inden udløbet af ovennævnte frist på ni måneder.

- at undlade at anvende nogle af Kommissionens bestemmelser (fravalg)
- at vedtage bestemmelser, som afviger fra Kommissionens bestemmelser
- at vedtage bestemmelser om andre emner end dem, der er omfattet af Kommissionens vedtagne bestemmelser.

I betragtning af princippet om institutionel autonomi kan agenturerne således afvige fra Kommissionens tilgang til gennemførelsen af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, samtidig med at de fortsat er forpligtet til at respektere de rammer, der er indført ved disse retsakter.

Af hensyn til forenkling, administrativ effektivitet og harmonisering af bestemmelser og praksis på tværs af agenturer har Kommissionen også udviklet en mekanisme, der giver agenturerne mulighed for at indgå en horisontal forudgående aftale om individuelle afgørelser, uden at agenturerne skal indgive en formel anmodning. Denne mekanisme finder kun anvendelse på betingelse af, at det pågældende agentur følger en ensartet model for afgørelse, som Kommissionen foreslår.

På grundlag af de oplysninger, som de relevante tjenestegrene i Kommissionen indsamler fra agenturerne, har Kommissionen udarbejdet en generel tabel, der føjer tallene fra den første rapporteringsperiode fra 2014-2016 til antallet af bestemmelser, der blev vedtaget i den anden periode 2017-2019, og som giver et sammendrag af antallet og typerne af de gennemførelsesbestemmelser, der var gældende i agenturerne pr. 31. december 2019.

Denne generelle tabel er indeholdt i **bilag IV** til denne rapport.

Den er baseret på følgende metodologi:

- Den vedrører agenturernes gældende gennemførelsesbestemmelser pr. 31. december 2019.
- Den følger strukturen i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte for at gøre det lettere at identificere de forskellige områder, inden for hvilke agenturerne har vedtaget gennemførelsesbestemmelser.
- I tabellen skelnes der mellem forskellige scenarier for agenturernes vedtagelse af bestemmelser.

Tabellen viser navnlig, hvordan de mekanismer, der er blevet indført i 2014, har fungeret i praksis.

VIRKNINGERNE AF DE MEKANISMER, DER ER BLEVET INDFØRT SIDEN 2014

	2014-2016	**I alt pr. 31. december 2019**
Gennemførelsesbestemmelser vedtaget af Kommissionen efter reformen i 2014 og meddelt agenturerne	23	29
Gennemførelsesbestemmelser i agenturerne, der	593	749

finder tilsvarende anvendelse efter reformen i 2014 (artikel 110, stk. 2, i vedtægten)		
Undtagelser efter 2014 (andre egne bestemmelser end Kommissionens forhåndsgodkendelse og/eller Kommissionens gennemførelsesbestemmelser, som er meddelt agenturerne i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 2)	35	4
Horisontale forhåndsgodkendelser fra Kommissionen	14	21
Gennemførelsesbestemmelser vedtaget af agenturerne på grundlag af en horisontal forhåndsgodkendelse	284	689

En sammenligning af de to kolonner viser, at de mekanismer, der blev indført med 2014-reformen, og som havde til formål at sikre en ensartet anvendelse af personalereglerne i agenturerne, fortsat anvendes i vid udstrækning og generelt har vist sig at være meget effektive. Der er sket en betydelig stigning i antallet af gennemførelsesbestemmelser, som agenturerne har vedtaget på grundlag af Kommissionens horisontale forhåndsgodkendelser. Den "analoge" anvendelse af Kommissionens gennemførelsesbestemmelser er også steget. Derimod er antallet af undtagelser, dvs. agenturernes egne bestemmelser, som afviger fra Kommissionens horisontale forhåndsgodkendelser og/eller Kommissionens gennemførelsesbestemmelser, som er meddelt agenturerne i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 2, faldet betydeligt.

Det skal dog bemærkes, at antallet af agenturer er steget en smule fra 48 til 51 mellem de to rapporteringsperioder (mens antallet af institutioner ikke har ændret sig).

En mere detaljeret vurdering af, hvordan agenturerne i praksis har anvendt gennemførelsesbestemmelserne i individuelle situationer, falder ikke ind under denne rapports anvendelsesområde. Den nyligt offentliggjorte særberetning fra Den Europæiske Revisionsret om *"EU-agenturernes fremtid: Potentiale for mere fleksibilitet og samarbejde"*[25] har ikke specifikt behandlet dette spørgsmål om, hvordan agenturerne anvender HR-bestemmelserne, selv om der konstateres plads til forbedringer med hensyn til den overordnede forvaltningsstruktur i nogle agenturer.

I forlængelse af Revisionsrettens særberetning har Rådet opfordret Kommissionen til at undersøge Revisionsrettens anbefalinger og drage konklusioner med hensyn til bl.a. at bistå/støtte EU-agenturerne med at harmonisere deres gennemførelsesbestemmelser, uden dog specifikt at henvise til spørgsmål, der henhører under vedtægten eller ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte.

[25] Findes på:https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_22/SR_Future_of_EU_Agencies_DA.pdf (senest tilgået 9.12.2020).

I den forbindelse viser denne rapport klart, at de mekanismer, der er indført ved artikel 110 i vedtægten (dvs. analog anvendelse af Kommissionens bestemmelser, harmonisering af undtagelser ved hjælp af standardafgørelser, tilbundsgående vurdering af individuelle undtagelser), fungerer som filtre til at sikre, at bestemmelserne er ensartede, inden de vedtages, hvorved gennemførelsesbestemmelserne harmoniseres på tværs af alle agenturer.

Selv om denne rapport vedrører vedtagelsen af bestemmelserne og ikke fortolkningen og den faktiske gennemførelse af disse bestemmelser i institutioner og agenturer, som anvender princippet om institutionel autonomi, kan institutionerne dog overveje, hvordan de eksisterende mekanismer kan udnyttes med henblik på yderligere at fremme en sammenhængende gennemførelse af bestemmelserne og udveksling af bedste praksis, navnlig ved at anvende forskellige samarbejdsværktøjer, der er indført af institutionerne generelt og af Kommissionen og EU-agenturernes netværk i særdeleshed.

ÅBENHED

→ Rapporten indeholder en udtømmende oversigt over de forskellige typer gennemførelsesbestemmelser i institutionerne og agenturerne, der var i kraft i den relevante periode. Anvendelse af en fælles metodologi giver mulighed for en komparativ tilgang på tværs af institutionerne for derved at øge åbenheden.

→ Rapporten viser, at det samlede antal gennemførelsesbestemmelser har været relativt stabilt på tværs af institutionerne siden sidste rapporteringsperiode.

→ Rapporten viser, at de mekanismer, der blev indført med 2014-reformen, og som havde til formål at sikre en ensartet anvendelse af personalereglerne i agenturerne, fortsat anvendes i vid udstrækning, og med en betydelig stigning i de bestemmelser, som agenturerne vedtager på grundlag af Kommissionens horisontale forhåndsgodkendelser. Når dette er sagt, kan institutionerne og agenturerne overveje, hvordan de eksisterende mekanismer kan udnyttes med henblik på yderligere at fremme en sammenhængende gennemførelse af bestemmelserne.

AFSNIT 3. KVALITATIV VURDERING/OVERHOLDELSE

OVERHOLDELSE

→ Har institutionerne overholdt rammen for vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte?

→ Er der sket yderligere konvergens mellem institutionerne på de områder, der er omfattet af de gennemførelsesbestemmelser, som de har vedtaget?

→ Hvad er status for registret, der føres af Domstolen?

a) Overholdelse af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte

I det følgende gøres der rede for, i hvilket omfang ansættelsesmyndigheder og de myndigheder, der er bemyndiget til at indgå ansættelseskontrakter for institutioner, hidtil har anvendt de specifikke beføjelser, der er tildelt i henholdsvis vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, til at vedtage gennemførelsesbestemmelser (vist nedenfor i indrammede lister). Der lægges særlig vægt på de områder, hvor myndighederne (endnu) ikke har gjort brug af deres beføjelse til at vedtage bestemmelser.

Desuden anfører rapporten de områder, hvor institutionerne har vedtaget gennemførelsesbestemmelser, der ikke udtrykkeligt er fastsat i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte (se lister nedenfor i stiplede rammer).

I ovennævnte lister undersøges der i rapporten også de områder, hvor institutionerne og agenturerne synes at sakke bagud i forhold til de retlige rammer, der er fastsat i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, for så vidt angår overholdelsen af kravet om at vedtage gennemførelsesbestemmelser og valget af procedure. Dette er valget mellem bestemmelser efter aftale mellem institutionerne, almindelige gennemførelsesbestemmelser og andre gennemførelsesbestemmelser. Disse bemærkninger er fremhævet med **fed skrift** i listerne.

Endelig ses der i dette afsnit af rapporten på, hvor fokus for reguleringsaktiviteterne var i rapporteringsperioden 2017-2019, for så vidt angår emnerne for gennemførelsesbestemmelserne.

Personalevedtægten

Afsnit I – Almindelige bestemmelser

Artikel 2 – Udøvelse af de beføjelser, som tilkommer ansættelsesmyndigheden

Ni institutioner[26] har udøvet beføjelserne til at vedtage gennemførelsesbestemmelser om udøvelsen af de beføjelser, som tilkommer ansættelsesmyndigheden. Nogle institutioner har gjort brug af muligheden for at overdrage disse beføjelser til en anden institution eller et interinstitutionelt organ.

Artikel 5, stk. 4 – Beskrivelse af de enkelte stillingstypers funktioner og kompetenceområder

Alle institutioner har gjort brug af muligheden i henhold til vedtægten for at foretage en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte stillingstypers funktioner og kompetenceområder.

Artikel 9 + bilag II, artikel 2 – De nærmere bestemmelser om Det Fælles Paritetiske Samarbejdsudvalgs (COPARCO) konstituering

Alle institutionerne har efter aftale vedtaget de nærmere bestemmelser om Det Fælles Paritetiske Samarbejdsudvalgs konstituering.

Artikel 9, stk. 2 – Sammensætningen af organer og de nærmere bestemmelser om deres virke (udvalg)

Syv institutioner[27] har anvendt beføjelsen til at fastlægge organernes sammensætning og procedure.

Artikel 10 – Procedure for udnævnelse af medlemmer af Vedtægtsudvalget

Alle institutionerne har efter fælles aftale vedtaget proceduren for udnævnelse af medlemmer af Vedtægtsudvalget.

Bilag XIII, artikel 30, stk. 3 – Indplacering af tjenestemænd, som har særligt ansvar som "kontorchef eller tilsvarende" eller "konsulent eller tilsvarende" inden den 31. december 2015

Seks institutioner[28] har fastsat bestemmelser om undtagelse fra artikel 30, stk. 2, i bilag XIII til vedtægten vedrørende ansættelse af tjenestemænd i lønklasserne AD 9 til AD 14, som har særligt ansvar som "kontorchef eller tilsvarende" eller "konsulent eller tilsvarende" inden den 31. december 2015.

Selv om vedtægten ikke udtrykkeligt kræver det, har visse institutioner også vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit I i vedtægten: lige muligheder, handicap, foranstaltninger af social art, sundheds- og sikkerhedsstandarder og forflyttelse.

De emner, der blev tilføjet af nogle institutioner i perioden 2017-2019, vedrørte navnlig sundhed og sikkerhed, stillingstyper og stillingsbetegnelser, udvalgene og overførsel.

Afsnit II – Tjenestemandens rettigheder og pligter

[26] Alle undtagen EDPS.
[27] EP, COM, Revisionsretten, EU-Udenrigstjenesten, EØSU, RU og EDPS.
[28] Rådet, COM, Domstolen, Revisionsretten, EØSU, Den Europæiske Ombudsmand.

Artikel 22c – Interne bestemmelser om whistleblowing (rapportering af uregelmæssigheder)

Alle institutionerne har vedtaget interne bestemmelser om whistleblowing.

En række institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit II i vedtægten: etik og integritet, forebyggelse af chikane, virksomhed uden for tjenesten, finansielt ansvar og uddannelse.

De emner, som nogle institutioner tilføjede i perioden 2017-2019, vedrørte navnlig etik og integritet, forebyggelse af chikane og uddannelse.

Afsnit III – Tjenestemandskarrieren

Artikel 27, stk. 2 – Hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i tjenestemændenes fordeling på nationalitet

I henhold til artikel 27, stk. 2, har institutionerne mulighed for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i tjenestemændenes fordeling på nationalitet, som ikke er objektivt begrundet. Disse hensigtsmæssige foranstaltninger skal begrundes og må aldrig føre til, at der ved ansættelse anvendes andre kriterier end de meritbaserede kriterier. Før der træffes sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger, vedtager ansættelsesmyndigheden almindelige gennemførelsesbestemmelser. På tidspunktet for færdiggørelsen af denne rapport havde ingen institutioner vedtaget sådanne generelle gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 32, stk. 2 – Indplacering på løntrin ved ansættelsen

Alle institutionerne har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser, der gør det muligt at tildele en tjenestemand en anciennitetsforbedring på maksimalt 24 måneder for at tage hensyn til den pågældendes erhvervserfaring.

Artikel 37, litra b) – Udarbejdelse af en fortegnelse over organer med tilknytning til Unionen

Alle institutionerne har i fællesskab udarbejdet en fortegnelse over organer med tilknytning til Unionen.

Artikel 42a – Forældreorlov, enlige forsørgere

Alle institutionerne har vedtaget gennemførelsesbestemmelser om forældreorlov, herunder om anerkendelse af enlige forsørgere med henblik på at fordoble orlovens varighed. **To institutioner[29] synes imidlertid at have valgt at vedtage disse bestemmelser som andre gennemførelsesbestemmelser og ikke i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser, jf. artikel 42a, stk. 1, i vedtægten.**

Artikel 43 – Årlig udtalelse vedrørende kvalifikationer, tjenstlig indsats og adfærd

Alle institutionerne har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser om årlige udtalelser vedrørende kvalifikationer, tjenstlig indsats og adfærd.

Artikel 45, stk. 2 — Evne til at arbejde på et tredje sprog inden første forfremmelse

Alle institutionerne har ved indbyrdes aftale vedtaget bestemmelser til gennemførelse af kravet til tjenestemænd om at påvise, at de kan arbejde på et tredje sprog, før deres første forfremmelse.

[29] EØSU og RU.

Artikel 45a, stk. 5 – Udnævnelse af en AST-tjenestemand til en AD-stilling

Alle institutionerne har vedtaget gennemførelsesbestemmelser, der giver mulighed for at udnævne en tjenestemand i ansættelsesgruppe AST til en stilling i ansættelsesgruppe AD, den såkaldte certificeringsprocedure. **En enkelt institution[30] synes imidlertid at have valgt at vedtage disse bestemmelser som andre gennemførelsesbestemmelser og ikke i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser, jf. artikel 45a, stk. 5, i vedtægten.**

Artikel 51, stk. 1 – Procedure ved utilstrækkelig faglig indsats

Syv institutioner[31] har vedtaget interne bestemmelser med henblik på at fastslå, håndtere og afhjælpe tilfælde af utilstrækkelig faglig indsats på en rettidig og hensigtsmæssig måde.

En række institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit III i vedtægten: prøvetid, udnævnelse af seniormanagere, mellemledere, udstationering, tjenestefrihed af personlige årsager, familieorlov, orlov af tjenstlige grunde, tildeling af løntrin, bekræftelse i ledelsesstillinger, forfremmelse, pensionering og ærestjenestemand.

I perioden 2017-2019 tilføjede en enkelt institution gennemførelsesbestemmelser til dette afsnit III om udnævnelse af seniormanagere.

Afsnit IV – Tjenestemandens arbejdsvilkår[32]

Artikel 55, stk. 3 – Rådighedstjeneste

Det ser ud til, at ingen institutioner har fastsat nærmere bestemmelser for anvendelsen af bestemmelserne om rådighedstjeneste.

Artikel 55, stk. 4 – Arbejdstid/flekstidsordninger

Alle institutioner har indført flekstidsordninger.

Artikel 55a og artikel 5 i bilag IVa – Deltidsarbejde

Ni institutioner[33] har fastsat nærmere bestemmelser for anvendelsen af bestemmelserne om deltidsarbejde.

Artikel 55b – Delejob

En enkelt institution[34] har fastsat nærmere bestemmelser for anvendelsen af artiklen om delejob.

Artikel 56 – Overarbejde

[30] Revisionsretten
[31] EP, Rådet, COM, Domstolen, Revisionsretten, EØSU og EDPS.
[32] I afsnit IV tillægges Kommissionen (før vedtægtsreformen i 2014 – Rådet) ligeledes specifikke beføjelser: til ved delegerede retsakter at fastsætte, hvilke kategorier af tjenestemænd der er berettiget til bestemte tillæg (skifteholdstjeneste, rådighedstjeneste, særligt belastende arbejdsbetingelser). Disse delegerede retsakter behandles ikke i denne rapport, se fodnote 5.
[33] Alle undtagen Domstolen.
[34] Kommissionen

Otte institutioner[35] har fastsat bestemmelser for proceduren for godkendelse af overarbejde eller betingelserne for faste godtgørelser.

Artikel 57 – Årlig ferie

Det ser ud til, at institutionerne ikke ved aftale mellem institutionerne har fastsat bestemmelser om årlig ferie. I stedet synes ni institutioner[36] at have vedtaget deres egne bestemmelser på dette område i form af andre gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 61 – Liste over helligdage samt øvrige fridage

Alle institutionerne har efter fælles aftale udarbejdet en liste over helligdage samt øvrige fridage.

En række institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit IV i vedtægten: telearbejde, barselsorlov, sygeorlov, invaliditetsprocedure, årligt lægebesøg og fravær.

De emner, som nogle institutioner tilføjede i perioden 2017-2019, vedrørte navnlig fleksibel arbejdstid, telearbejde, sygeorlov og fravær.

Afsnit V – Tjenestemandens indtægter og sociale sikring

Artikel 72, stk. 1 – Sygesikring

Alle institutionerne har efter fælles aftale vedtaget en sygeforsikringsordning.

Artikel 72, stk. 1 – Godtgørelse af lægeudgifter

På grundlag af en bemyndigelse fra alle institutionerne i henhold til artikel 72, stk. 1, tredje afsnit, i vedtægten har Kommissionen vedtaget regler for godtgørelse af udgifter, som gælder for alle institutionerne.

Artikel 73, stk. 1 – Forsikring mod risikoen for erhvervssygdomme og ulykker

Alle institutionerne har efter fælles aftale vedtaget en ordning om forsikring mod risikoen for erhvervssygdomme og ulykker.

Artikel 76a – Finansiel støtte til forhøjelse af pensionen for en efterlevende ægtefælle, der har en alvorlig eller langvarig sygdom, eller som er handicappet

Alle institutionerne har efter fælles aftale fastsat gennemførelsesbestemmelser om finansiel støtte til forhøjelse af pensionen for en efterlevende ægtefælle, der har en alvorlig eller langvarig sygdom, eller som er handicappet.

Bilag VII, artikel 3, stk. 1 — Uddannelsestillæg

Alle institutionerne har fastlagt almindelige gennemførelsesbestemmelser vedrørende uddannelsestillæg.

Bilag VII, artikel 9, stk. 1 — Flytteudgifter

Alle institutionerne har vedtaget gennemførelsesbestemmelser om flytteudgifter. **En enkelt institution[37] synes imidlertid at have valgt at vedtage disse bestemmelser som andre gennemførelsesbestemmelser og ikke i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser, jf. artikel 9, stk. 1, i bilag VII til vedtægten.**

[35] Alle undtagen EU-Udenrigstjenesten og EDPS.
[36] Alle undtagen Den Europæiske Ombudsmand.

Artikel 13, stk. 2, litra b), i bilag VII – Tabel for tjenesterejser i tredjelande

En enkelt institution[38] har fastsat og tilpasset udgifterne i tabellen for tjenesterejser i lande uden for Den Europæiske Union.

Artikel 13a i bilag VII – Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Alle institutionerne har fastlagt almindelige gennemførelsesbestemmelser vedrørende udgifter i forbindelse med tjenesterejser.

Bilag VII, artikel 14, stk. 2 — Repræsentationstillæg

Ingen af institutionerne har fastsat betingelser for godtgørelse af lejlighedsvis afholdte repræsentationsudgifter.

Artikel 17, stk. 2, i bilag VII – Overførsel af en del af vederlaget

Alle institutionerne har efter fælles aftale fastlagt bestemmelser om særlig regelmæssig overførsel af en del af tjenestemandens vederlag.

Bilag VIII, artikel 11, stk. 2 – Indgående overførsel af pensionsrettigheder

Ni institutioner har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser vedrørende fastsættelse af det antal pensionsgivende tjenesteår, som tjenestemanden, der indtræder i Unionens tjeneste efter at have fratrådt en stilling i en administration eller en national eller international organisation eller udøvet lønnet virksomhed eller selvstændig erhvervsvirksomhed godskrives i Unionens pensionsordning for den tidligere tjenesteperiode. **Det ser ud til, at én institution[39] endnu ikke har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser, jf. artikel 11, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten.**

Næsten alle institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit V i vedtægten: familietillæg, husstandstillæg ved særlig afgørelse, personer, der sidestilles med børn, over for hvem der består forsørgerpligt, uddannelsestillæg, årlige rejseudgifter, hjemsted, tjenesterejse- og rejseudgifter, overførsel af pensionsrettigheder. I langt de fleste tilfælde valgte institutionerne at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser på disse områder.

Nogle institutioner har også vedtaget gennemførelsesbestemmelser om lån og forskud, beregning af pensionsrettigheder, førtidspension og invaliditetsydelse.

De emner, som nogle institutioner tilføjede i perioden 2017-2019, vedrørte navnlig husstandstillæg ved særlig afgørelse, personer, der sidestilles med børn, over for hvem der består forsørgerpligt, tjenesterejse- og rejseudgifter, lån og forskud samt førtidspension.

Afsnit VI – Disciplinærordning

Bilag IX, artikel 2, stk. 3 — Administrative undersøgelser

[37] EU-Udenrigstjenesten
[38] EU-Udenrigstjenesten
[39] Den Europæiske Ombudsmand.

Otte institutioner har vedtaget gennemførelsesordninger for administrative undersøgelser i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser. **Det ser ud til, at to institutioner[40] endnu ikke har vedtaget de relevante almindelige gennemførelsesbestemmelser som fastsat i artikel 2, stk. 3, i bilag IX til vedtægten.**

Bilag IX, artikel 30 — Disciplinær forfølgning

Otte institutioner[41] har vedtaget gennemførelsesbestemmelser for disciplinær forfølgning mere generelt.

Afsnit VII – Klageadgang

Artikel 90 og 91 — Klageadgang

En enkelt institution[42] har vedtaget gennemførelsesbestemmelser om klageadgang i henhold til artikel 90 og 91 i vedtægten. En enkelt institution[43] har vedtaget gennemførelsesbestemmelser for undersøgelser vedrørende Det Europæiske Personaleudvælgelseskontors udvælgelseskomitéer.

Afsnit VIIIa – Særlige bestemmelser for EU-Udenrigstjenesten

Artikel 96 – Kommissionens tjenestemænd, som arbejder i en EU-delegation, og EU-Udenrigstjenestens tjenestemænd, der udfører opgaver for Kommissionen

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten er nået til enighed om de nærmere bestemmelser vedrørende kravet til Kommissionens tjenestemænd, som arbejder i en EU-delegation, om at tage imod ordrer fra delegationschefen, og kravet til tjenestemænd i EU-Udenrigstjenesten, der varetager opgaver for Kommissionen, om at tage imod ordrer fra Kommissionen.

Afsnit VIIIb – Særlige undtagelsesbestemmelser for tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland

Bilag X, artikel 1, stk. 3 — Tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser, som gælder for EU-tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland. Domstolen har i sin retspraksis præciseret, at vedtægten ikke forpligter institutionerne til at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser til bilag X til vedtægten. Hvis en institution vælger at gøre dette, skal proceduren i vedtægtens artikel 110 (dvs. vedtagelse i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser) dog følges[44].

Artikel 2 i bilag X – Forflyttelse af tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland

Kun Kommissionen har fastsat detaljerede gennemførelsesbestemmelser for overførsel af tjenestemænd efter en særlig procedure benævnt "mobilitetsproceduren".

Artikel 3 i bilag X – Særlig anvendelse af bilag X på tjenestemænd, der midlertidigt er forflyttet til hovedsædet

Institutionerne har ikke vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser for den ekstraordinære anvendelse af bilag X til vedtægten på tjenestemænd, der midlertidigt er forflyttet til hovedsædet. På

[40] Rådet og Revisionsretten.
[41] Alle undtagen Rådet og Revisionsretten.
[42] EDPS.
[43] EP.
[44] Se EU-Domstolens dom i sag C-427/18 P, EEAS/Alba Aguilera m.fl., præmis 77.

tidspunktet for udarbejdelsen af denne rapport var Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten imidlertid i færd med at vedtage almindelige gennemførelsesbestemmelser i denne henseende.

Artikel 5, stk. 2 i bilag X – Bolig til tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har fastsat nærmere bestemmelser om tilrådighedsstillelse af en bolig til tjenestemænd.

Bilag X, artikel 10, stk. 3 — Godtgørelse for levevilkårene

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har fastsat nærmere bestemmelser om godtgørelse for levevilkårene.

Artikel 23 i bilag X – Godtgørelse af husleje til tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har fastsat nærmere bestemmelser om godtgørelse af husleje.

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit VIIIb og bilag X til vedtægten: hvileferie, valuta og vægtning, godtgørelse til tjenestemænd, der gør tjeneste i tredjelande, mobilitet for kontraktansatte i EU-Udenrigstjenesten, midlertidigt boligtilskud og udgifter til transport, sygeforsikring og ulykkesforsikring.

Ingen nye emner blev tilføjet af institutionerne under dette afsnit i perioden 2017-2019.

Ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte

Afsnit II – Midlertidigt ansatte

Artikel 12, stk. 1, tredje afsnit – Hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i fordelingen af de midlertidigt ansattes nationalitet

I henhold til artikel 12, stk. 1, tredje afsnit, har institutionerne mulighed for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i fordelingen af de midlertidigt ansattes nationalitet, som ikke er berettiget ud fra objektive kriterier. Disse hensigtsmæssige foranstaltninger skal begrundes og må aldrig føre til, at der ved ansættelse anvendes andre kriterier end de meritbaserede kriterier. Før der træffes sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger, vedtager den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter, almindelige gennemførelsesbestemmelser. På tidspunktet for færdiggørelsen af denne rapport havde ingen institutioner vedtaget sådanne gennemførelsesbestemmelser.

Artikel 12, stk. 5 – Ansættelsesprocedurer for midlertidigt ansatte

Fem institutioner[45] har vedtaget gennemførelsesbestemmelser for ansættelsesprocedurerne for midlertidigt ansatte. **To[46] ud af fem institutioner synes imidlertid at have valgt at vedtage disse bestemmelser som andre gennemførelsesbestemmelser og ikke i form af almindelige gennemførelsesbestemmelser, jf. artikel 12, stk. 5, i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte.**

Artikel 28a, stk. 2 — Bestemmelser om tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte

[45] EP, Revisionsretten, EU-Udenrigstjenesten, EØSU og RU.
[46] Revisionsretten, EØSU.

Ingen af institutionerne har fastsat bestemmelser om tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte.

Artikel 28a, stk. 10 — Nærmere bestemmelser for tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte

Alle institutionerne har ved fælles overenskomst fastsat en ordning vedrørende tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til midlertidigt ansatte.

Artikel 42 — Betingelser for tildeling eller opretholdelse af pensionsrettigheder i oprindelseslandet

Ingen af institutionerne har fastsat betingelser for udbetaling af pensionsrettigheder i oprindelseslandet for midlertidigt ansatte.

Artikel 54 – Omklassificering af midlertidigt ansatte – artikel 2, litra f), i ansættelsesvilkårene

Det ser ud til, at næsten alle agenturer[47] på grundlag af Kommissionens horisontale forhåndsgodkendelse har vedtaget almindelige bestemmelser for gennemførelsen af bestemmelserne om indplacering af midlertidigt ansatte (artikel 2, litra f), i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte) i den næste højere lønklasse. **I henhold til artikel 54 i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte skal alle agenturer vedtage disse bestemmelser.**

Artikel 56 – Ansættelse og brug af midlertidigt ansatte – artikel 2, litra f), i ansættelsesvilkårene

Det ser ud til, at næsten alle agenturer[48] på grundlag af Kommissionens horisontale forhåndsgodkendelse har vedtaget generelle bestemmelser om gennemførelsen af procedurerne for ansættelse og brug af midlertidigt ansatte (artikel 2, litra f), i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte). **I henhold til artikel 56 i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte skal alle agenturer vedtage disse bestemmelser.**

En række institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit II i vedtægten: generelle politikker for ansættelse og brug af midlertidigt ansatte, omklassificering af midlertidigt ansatte, foranstaltninger af social karakter, barselsorlov med løn og førtidspensionering.

I perioden 2017-2019 tilføjede en institution regler vedrørende foranstaltninger af social karakter.

Afsnit IV – Kontraktansatte

Artikel 79, stk. 2 – Anvendelse af kontraktansatte

Alle institutionerne har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser om brugen af kontraktansatte.

Artikel 82, stk. 6 – Ansættelse af kontraktansatte

Alle institutionerne har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser om ansættelsesprocedurerne for kontraktansatte.

[47] Alle med undtagelse af et nyoprettet agentur, som var i færd med at udarbejde bestemmelserne til vedtagelse på tidspunktet for udarbejdelsen af denne rapport.

[48] Alle undtagen tre agenturer, hvoraf to på grund af deres særlige situation har vedtaget egne regler for artikel 56 i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte efter Kommissionens individuelle godkendelse og ikke baseret på Kommissionens forhåndsgodkendelse.

Artikel 86, stk. 1 – Indplacering af kontraktansatte

Alle institutionerne har vedtaget almindelige gennemførelsesbestemmelser om indplaceringen af kontraktansatte.

Artikel 96, stk. 2 — Bestemmelser om tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til kontraktansatte

Ingen af institutionerne har fastsat bestemmelser om tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse til kontraktansatte.

Artikel 112 — Betingelser for udbetaling af pensionsrettigheder, arbejdsløshedsforsikring, invalide-, livs- og sygeforsikring i det land, hvor den seneste dækning fandt sted

Ingen af institutionerne har fastsat betingelser for udbetaling af pension, arbejdsløshedsforsikring, invalide-, livs- og sygeforsikring i det land, hvor den seneste dækning fandt sted.

En række institutioner har desuden vedtaget gennemførelsesbestemmelser på følgende områder, der er omfattet af afsnit IV i ansættelsesvilkårene: foranstaltninger af social karakter, bedømmelse, maksimal varighed for benyttelse af ikke-permanent personale, hjælpeansatte konferencetolke, tolkes arbejdsvilkår og mobilitet for kontraktansatte i delegationer.

I perioden 2017-2019 tilføjede én institution regler vedrørende foranstaltninger af social karakter.

Afsnit V – Lokalt ansatte

Artikel 120 og 121 — Lokalt ansatte

Kommissionen og EU-Udenrigstjenesten har vedtaget andre gennemførelsesbestemmelser om ansættelsesvilkår og social sikring for lokalt ansatte i delegationer. EU-Udenrigstjenesten har også vedtaget andre gennemførelsesbestemmelser om aflønningsmetoden.

Afsnit VI – Særlige rådgivere

Artikel 5, 123 og 124 — Særlige rådgivere

Kommissionen har vedtaget gennemførelsesbestemmelser for særlige rådgivere.

Afsnit VII – Parlamentariske assistenter

Artikel 125 – Parlamentariske assistenter

Europa-Parlamentet har ved en intern afgørelse vedtaget gennemførelsesforanstaltninger med henblik på anvendelsen af bestemmelserne om parlamentariske assistenter.

*****

Hvad angår konvergensen på området for gennemførelsesbestemmelser, fremgår det af ovenstående, at der var yderligere konvergens mellem institutionerne i rapporteringsperioden. Denne konvergens var større på de områder, hvor størstedelen af institutionerne allerede havde vedtaget bestemmelser i den foregående rapporteringsperiode eller tidligere, og hvor andre institutioner har fulgt efter. Der er navnlig tale om bestemmelser på følgende områder: stillingstyper og stillingsbetegnelser, udvalg, bekæmpelse af chikane, uddannelse,

tjenestefrihed af personlige årsager, arbejdstid, deltidsarbejde, telearbejde, husstandstillæg efter særlig beslutning, udgifter til tjenesterejser og befordring.

Der var også en vis, mere begrænset, konvergens med hensyn til sundhed og sikkerhed, overførsel, etik og integritet, udnævnelse af seniormanagere, årligt lægebesøg, lån og forskud samt disciplinær forfølgning.

Nye emner, der blev indført i løbet af rapporteringsperioden, var lige muligheder, førtidspensionering, mobilitet for tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland, foranstaltninger af social karakter for midlertidigt ansatte og kontraktansatte samt aflønningsmetode for kontraktansatte, der gør tjeneste i et tredjeland.

b) Registret forvaltet af Den Europæiske Unions Domstol

Siden februar 2014 har fortegnelsen over de bestemmelser, der vedtages af ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner og agenturer, været offentligt tilgængelig via internetapplikationen "Communication and Information Resource Centre for Administrations, Businesses and Citizens (Circabc)", der kan konsulteres via et særligt EU-Login.

Registret har følgende dokumentstruktur:

Afsnit	Beskrivelse
1. Personalevedtægten (vedtægten) og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte (ansættelsesvilkårene)	*"De bestemmelser der finder anvendelse på tjenestemænd i Den Europæiske Union, og de ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på Unionens øvrige ansatte."*
2. Almindelige bestemmelser	*"Bestemmelser vedtaget af Rådet for Den Europæiske Union eller delegerede retsakter vedtaget af Europa-Kommissionen for anvendelsen af personalevedtægten, og som gælder for ansatte i Unionens institutioner og agenturer."*
3. Bestemmelser fastsat ved fælles overenskomst	*"For anvendelsen af visse artikler i vedtægten henvises udtrykkeligt til bestemmelser fastsat efter fælles aftale mellem institutionerne. Disse bestemmelser vedtages på nøjagtig samme måde af de enkelte institutioner, og Domstolens præsident bekræfter herefter den fælles aftale mellem institutionerne."*
4. Almindelige gennemførelsesbestemmelser (GIP)	*"Hvis det er udtrykkeligt hjemlet i vedtægten, vedtager den enkelte institution sine egne almindelige gennemførelsesbestemmelser til vedtægtens artikler efter høring af Personaleudvalget og efter udtalelse fra Vedtægtsudvalget. Visse tekster vedtages ligeledes af institutionerne i form af "almindelige gennemførelsesbestemmelser", enten når "gennemførelsesbestemmelser" er foreskrevet i vedtægtens artikler, eller når de vedtægtsmæssige bestemmelser ikke er tilstrækkelig klare til at kunne anvendes direkte."*
5. Andre gennemførelsesbestemmelser (IR)	*"Tekster vedtaget af de enkelte institutioner til gennemførelse af vedtægten. Der er hverken tale om bestemmelser fastsat efter fælles aftale eller almindelige gennemførelsesbestemmelser."*

Bestemmelserne under hvert afsnit organiseres af de enkelte institutioner med en fælles mappe for Den Europæiske Unions agenturer. Nogle af institutionerne har organiseret deres gennemførelsesbestemmelser yderligere i undermapper efter emne.

For så vidt angår agenturerne vises deres gennemførelsesbestemmelser i registret under overskrifterne "Almindelige gennemførelsesbestemmelser" og "Andre gennemførelsesbestemmelser" i den fælles mappe "Den Europæiske Unions agenturer".

Mappen indeholder undermapper til:

- "Kommissionens forhåndsgodkendelser om undtagelser fra almindelige gennemførelsesbestemmelser", og "Kommissionens forhåndsgodkendelser om undtagelser fra andre gennemførelsesbestemmelser", beskrevet som *"Aftaler, der gælder for alle agenturer. Aftaler, der gælder for forvaltningsorganer. Aftaler, der gælder for decentrale agenturer og fællesforetagender."* Disse undermapper er yderligere opdelt i mapper efter emne.
- "Fællesforetagender"
- "Decentrale agenturer"
- "Forvaltningsorganer"

Denne rapport vedrører de bestemmelser, der er opført i afsnit 3-5 i registret.

Med hensyn til disse regler viser en søgning i registret, at alle institutioner og agenturer mere generelt er klar over eksistensen af registret og kravet om at indgive deres gennemførelsesbestemmelser til registret. Graden af overholdelse af dette krav er imidlertid meget forskelligt fra institution til institution og varierer betydeligt mellem de forskellige typer af bestemmelser.

Fortegnelserne i registret er fuldstændige, når det gælder de bestemmelser, der er fastsat efter fælles overenskomst.

For så vidt angår de almindelige gennemførelsesbestemmelser, synes overholdelsesgraden at være høj, da alle institutioner har indgivet bestemmelser. Når det er sagt, indeholder registret for nogle institutioner de fleste af deres almindelige gennemførelsesbestemmelser, mens det for andre stadig er ufuldstændigt.

Når det drejer sig om andre gennemførelsesbestemmelser, er det derimod kun agenturerne mere generelt[49] og fem ud af ti institutioner, der har indgivet deres bestemmelser til registret. For nogle af de institutioner, der har indgivet deres bestemmelser til registret, er fortegnelserne mere ajourførte, mens der for andre endnu mangler at blive indgivet et betydeligt antal gennemførelsesbestemmelser.

[49] Kommissionen foretog imidlertid ikke en tilbundsgående undersøgelse af, om alle de relevante bestemmelser for alle agenturerne var blevet indgivet.

Dette kan forklares ved, at der ikke er tilstrækkelig klarhed omkring det nøjagtige omfang af kravet om at indgive gennemførelsesbestemmelser til registret, og at der ikke er indgået en interinstitutionel aftale herom.

I lyset af ovenstående bør det bemærkes, at indholdet af registret ikke er identisk med indholdet af denne rapport, undtagen når det drejer sig om bestemmelser, der er fastsat efter fælles overenskomst.

Ud over de forskelle, der skyldes den varierende grad af fuldstændighed af de oplysninger, der indgives til registret, skyldes visse forskelle de særlige forhold ved den metodologi, der anvendes i denne rapport. Navnlig indeholder denne rapport kun gennemførelsesbestemmelser, der var gældende i perioden 2017-2019, mens registret også indeholder gennemførelsesbestemmelser, som ikke længere var gældende i denne periode. Nogle institutioner har indgivet bestemmelser om ændring af en allerede eksisterende bestemmelse til registret særskilt, men i denne rapport betragtes ændringsbestemmelser ikke som særskilte bestemmelser.

OVERHOLDELSE

→ Institutionerne har i det store og hele overholdt rammen for vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte.

→ Rapporten undersøger de — alt i alt begrænsede — områder, hvor institutionerne og agenturerne stadig synes at være bagud i forhold til de lovmæssige rammer.

→ Der var yderligere konvergens med hensyn til spørgsmål om gennemførelsesbestemmelser mellem institutionerne i rapporteringsperioden. Denne konvergens var større på de områder, hvor størstedelen af institutionerne allerede havde vedtaget bestemmelser i den foregående rapporteringsperiode eller tidligere, og hvor andre institutioner har fulgt efter. Der var også en vis, mere begrænset, konvergens på andre områder. Der blev endvidere indført nogle få nye emner.

→ Den Europæiske Unions Domstols register er funktionelt, men dets indhold er ikke synkroniseret med nærværende rapport. Det nøjagtige omfang af kravet om at indgive gennemførelsesbestemmelser til registret skal afklares og aftales mellem institutionerne og agenturerne.

AFSNIT 4. RESUMÉ

Denne rapport giver et overblik over de bestemmelser, der er blevet vedtaget med henblik på gennemførelse af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte i institutionerne, og som var gældende mellem den 1. januar 2017 og den 31. december 2019.

→ Rapporten viser, at institutionerne er uafhængige med hensyn til anvendelsen af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte på deres ansatte. Denne uafhængighed udøves inden for den retlige ramme, der er fastsat i vedtægten. Vedtægten indeholder desuden særlige mekanismer, der skal sikre en fælles interinstitutionel tilgang, når der er behov for harmonisering på et område.

Rapporten viser, at institutionerne i vidt omfang har udnyttet deres beføjelser til at vedtage bestemmelser til gennemførelse af vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, selv om de enkelte institutioners ansættelsesmyndigheder i forskellig grad har udøvet denne beføjelse. Disse forskelle kan betragtes som en afspejling af forskellige administrative forhold og princippet om de enkelte institutioners uafhængighed som arbejdsgiver som anerkendt i EU-retten. Når det er sagt, viser rapporten, at der var yderligere konvergens mellem institutionerne med hensyn til et betydeligt antal spørgsmål vedrørende gennemførelsesbestemmelser i rapporteringsperioden.

Rapporten indeholder en udtømmende oversigt over de gennemførelsesbestemmelser, der er vedtaget på tværs af institutionerne. Der redegøres for alle gennemførelsesbestemmelserne på grundlag af en fælles metodologi, hvilket gør det muligt at anvende en komparativ tilgang på tværs af institutionerne for derved at øge åbenheden. Rapporten giver et samlet overblik over agenturerne, og der foretages en analyse af virkningerne af de harmoniseringsmekanismer, der er indført siden 2014.

Med hensyn til overholdelse gør rapporten det muligt at konkludere, at institutionernes og agenturernes ansættelsesmyndigheder i vid udstrækning har overholdt de retlige rammer, der er fastsat i vedtægten og ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, når de har vedtaget gennemførelsesbestemmelser. Rapporten undersøger de — alt i alt begrænsede — områder, hvor institutionerne og agenturerne stadig synes at være bagud i forhold til de lovmæssige rammer. Selv om denne rapport vedrører vedtagelsen af bestemmelserne og ikke fortolkningen og den faktiske gennemførelse af disse bestemmelser i institutioner og agenturer, som anvender princippet om institutionel autonomi, kan institutionerne og agenturerne dog overveje, hvordan de eksisterende mekanismer kan udnyttes med henblik på yderligere at fremme en sammenhængende gennemførelse af bestemmelserne og udveksling af bedste praksis.

Den Europæiske Unions Domstol har siden februar 2014 ført et register over gennemførelsesbestemmelser i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 6. Dette register er offentligt tilgængeligt og ajourføres løbende. I rapporten konkluderes det, at registret er

funktionelt, men at dets indhold er ikke synkroniseret med nærværende rapport. Det ser ud til, at det nøjagtige omfang af kravet om at indgive gennemførelsesbestemmelser til registret skal afklares og aftales mellem institutionerne og agenturerne.

Kommissionens tjenestegrene vil sende nærværende rapport til administrationscheferne i alle institutioner og til EU-agenturernes netværk, så institutionerne og agenturerne kan vurdere deres individuelle overholdelse af de retlige rammer, der er beskrevet i nærværende rapport, og træffe de foranstaltninger, der skønnes nødvendige.

Kommissionen skal aflægge den næste rapport i henhold til vedtægtens artikel 110, stk. 6, om tre år. Den næste rapport kommer til at dække gældende gennemførelsesbestemmelser i perioden fra den 1. januar 2020 til den 31. december 2022.

BILAG

Bilag I	**Bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem institutionerne**
Bilag II	**Gennemførelsesbestemmelser i institutionerne**
Bilag III	**Konsolideret tabel for institutionerne**
Bilag IV	**Gennemførelsesbestemmelser i agenturerne**