

Bruksela, 23 września 2026 r.
(OR. en)

13549/26

STAT 12
FIN 1351

PISMO PRZEWODNIE

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	17 września 2026 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2026) 474 final
Dotyczy:	SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie przepisów przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2026) 474 final.

Załącznik: COM(2026) 474 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 17.9.2026 r.
COM(2026) 474 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**w sprawie przepisów przyjętych przez organ powołujący 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 urzędników Unii Europejskiej¹ (zwany dalej „**regulaminem pracowniczym**”) i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwane dalej „**warunkami zatrudnienia innych pracowników**”) zgodnie z wymogami określonymi w art. 336 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Chociaż te akty ustawodawcze szczegółowo regulują stosunki prawne między instytucjami² (i agencjami³) Unii Europejskiej a ich pracownikami, nie są one wyczerpujące, ponieważ zawierają wyraźne upoważnienie dla instytucji i agencji Unii Europejskiej do przyjmowania dalszych przepisów wykonawczych dotyczących szeregu kwestii.

W ramach **reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r.**⁴ współprawodawcy wprowadzili mechanizmy w celu zwiększenia **przestrzegania** ram legislacyjnych i wzmocnienia skutecznego **zarządzania**, umożliwiając jednocześnie instytucjom 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** zawiera wymóg, zgodnie z którym co trzy lata Komisja przedstawia sprawozdanie dotyczące przepisów wykonawczych do przedmiotowego regulaminu pracowniczego przyjętych przez organ powołujący każdej instytucji w celu wykonania regulaminu pracowniczego oraz przez organ uprawniony do zawierania umów o pracę w celu wykonania warunków zatrudnienia innych pracowników. Biorąc pod uwagę, że art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego nie określa, że każde sprawozdanie powinno obejmować okres trzech lat, możliwe jest uwzględnienie dłuższego okresu, jeżeli jest to właściwe, w szczególności w celu przedstawienia pełniejszego i bardziej kompleksowego sprawozdania.

Pierwsze sprawozdanie na podstawie art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego zostało opublikowane w 2017 r.⁵, a drugie w 2021 r.⁶ Biorąc pod uwagę, że ostatnie sprawozdanie obejmowało okres od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2019 r., trzecie sprawozdanie powinno obejmować okres czterech lat, aby przedstawiało bardziej aktualne dane. W związku

¹ Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1.

² Szczegółową definicję oraz wykaz instytucji na potrzeby niniejszego sprawozdania przedstawiono na s. 10.

³ Szczegółowe informacje znajdują się na s. 13 i w załączniku IV.

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniające regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. L 287 z 29.10.2013, s. 15).

⁵ 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**”).

⁶ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przepisów przyjętych przez organy powołujące każdej instytucji w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu (COM(2021) 258) (zwane dalej „**sprawozdaniem za lata 2017–2019**”).

z tym niniejsze sprawozdanie obejmuje okres od **dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.**

Wraz z rejestrem przepisów wykonawczych prowadzonym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁷ sprawozdanie stanowi narzędzie pozwalające na zapewnienie **przejrzystości** i propagujące **spójne stosowanie regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników**⁸, a jednocześnie **udostępniające przepisy obywatelom Unii**.

2. GROMADZENIE INFORMACJI NA POTRZEBY SPRAWOZDANIA

W celu przygotowania sprawozdania Komisja zwróciła się do wszystkich instytucji o zaktualizowanie wykazu przepisów wykonawczych sporządzonego do celów sprawozdania za lata 2017–2019. Po pierwsze, instytucje poproszono o zaktualizowanie wykazu zamieszczonego w sprawozdaniu za lata 2017–2019 w celu uwzględnienia wszystkich decyzji wykonawczych do regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników, które obowiązywały w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.

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

Informacje dotyczące przepisów wykonawczych mających zastosowanie w agencjach zgromadzono, podobnie jak w przypadku metodyki zastosowanej w odniesieniu do dwóch poprzednich sprawozdań, na podstawie kompleksowych rejestrów służb Komisji odpowiedzialnych za koordynację stosunków z agencjami wykonawczymi, agencjami zdecentralizowanymi i wspólnymi przedsięwzięciami w kwestiach związanych z zasobami ludzkimi.

Ten proces gromadzenia danych ukończono w dniu 20 czerwca 2024 r. Ostateczna weryfikacja wszystkich danych przez każdą instytucję została zakończona 22 listopada 2024 r. Dane dotyczące agencji zgromadzono i zweryfikowano wewnętrznie w maju 2024 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 lub organy uprawnione do zawierania umów o pracę w poszczególnych

⁷ Dostępny w publicznie dostępnej aplikacji internetowej „Centrum zasobów dotyczących komunikacji i informacji dla organów administracji, przedsiębiorstw i obywateli (zwanym dalej „CIRCABC”)”.

⁸ Zob. motyw 32 rozporządzenia nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r.

instytucjach i agencjach, 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 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. Na podstawie tych tabel Komisja sporządziła ogólną tabelę przedstawiającą przegląd sytuacji w poszczególnych instytucjach w okresie odniesienia.

Kolejna ogólna tabela przedstawia zagregowany przegląd przepisów mających zastosowanie w agencjach na dzień 31 grudnia 2023 r.

W tabelach 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.

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 wskazano również na wszelkie niespójności z regulaminem pracowniczym i warunkami zatrudnienia innych pracowników w odniesieniu do przestrzegania obowiązku przyjęcia przepisów wykonawczych, jeżeli jest to wymagane, oraz przestrzegania procedury przewidzianej dla przyjmowania danych przepisów wykonawczych.

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.

4. DALSZE DZIAŁANIA

Komisja będzie zobowiązana do przedłożenia kolejnego sprawozdania na podstawie art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego, obejmującego co do zasady przepisy wykonawcze obowiązujące w okresie od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 31 grudnia 2026 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	6
a) Przepisy przyjęte w drodze porozumienia między instytucjami unijnymi („Règles arrêtées d'un commun accord”)	7
b) Ogólne przepisy wykonawcze	7
c) Inne przepisy wykonawcze.....	9
TYTUŁ 2 OCENA ILOŚCIOWA / PRZEJRZYSTOŚĆ	12
a) Przepisy wykonawcze w instytucjach	12
b) Przepisy wykonawcze w agencjach wykonawczych, agencjach zdecentralizowanych i wspólnych przedsięwzięciach	15
TYTUŁ 3 OCENA JAKOŚCIOWA / ZGODNOŚĆ	17
a) Przestrzeganie regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników	17
b) Rejestr zarządzany przez Trybunał Sprawiedliwości	28
TYTUŁ 4 STRESZCZENIE	31

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 tym tytule przedstawiono poszczególne rodzaje przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników w rozumieniu art. 110 ust. 6 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 2014 r. 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 dwa poprzednie sprawozdania.

Zakres niniejszego sprawozdania obejmuje następujące przepisy⁹¹⁰:

⁹ 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.

¹⁰ W regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników stosuje się różne stopnie obowiązków i różne sformułowania w odniesieniu do przepisów wykonawczych, które mają zostać przyjęte przez organ powołujący lub organ upoważniony do zawierania umów o pracę (np. „przyjmuje”, „przyjmuje, jeżeli uzna to za konieczne”, „może ustanowić szczegółowe przepisy”). Na potrzeby wykazów zamieszczonych w tym tytule wymieniono wszystkie przepisy, o których mowa w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia innych pracowników, niezależnie od zastosowanego sformułowania.

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 unijnymi¹¹. Dotyczy to następujących obszarów tematycznych:

<i>Regulamin pracowniczy</i>	
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 coroczny
Art. 61	Wykaz dni świątecznych
Art. 72 ust. 1	Ubezpieczenia zdrowotne
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
<i>Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej</i>	
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 wykonawczych¹². Dotyczy to następujących obszarów tematycznych:

<i>Regulamin pracowniczy</i>

¹¹ 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.

¹² Proces przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych został szczegółowo opisany w sprawozdaniu za lata 2014–2016.

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
Artykuł 42a	Urlop rodzicielski, rodzice samotnie wychowujący dziecko
Art. 43	Ocena roczna w zakresie kwalifikacji, wydajności oraz postawy w ramach służby
Art. 45a ust. 5	Powołanie urzędnika grupy funkcyjnej AST na stanowisko w grupie funkcyjnej AD („certyfikacja”)
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	Podróże służbowe
Załącznik VII, art. 13 ust. 2 lit. b)	Wysokość diet dziennych w przypadku podróży służbowych do państw trzecich
Załącznik VIII, art. 11 ust. 2	Przeniesienie praw do świadczeń emerytalnych
Załącznik IX, art. 2 ust. 3	Postępowania administracyjne
Załącznik X, art. 3 ¹³	Wyjątkowe zastosowanie załącznika X do urzędników, którzy zostali tymczasowo skierowani na stanowisko w siedzibie głównej
<i>Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej</i>	
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	Zatrudnianie pracowników kontraktowych
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 instytucję¹⁴ zgodnie z zasadą

¹³ 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.

autonomii każdej instytucji jako pracodawcy, uznaną na mocy art. 13 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej i art. 298 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej¹⁵.

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 Pracowniczego¹⁶. 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”¹⁷.

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 instytucji¹⁸ uprawnienie do przyjmowania innych przepisów wykonawczych, bez doprecyzowywania procedury przyjmowania.

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

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Szczegółowy przegląd procesu przyjmowania ogólnych przepisów wykonawczych przedstawiono w sprawozdaniu za lata 2014–2016.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

Regulamin pracowniczy

Art. 2	Określenie uprawnień organu powołującego
Art. 5 ust. 4	Definicje rodzajów stanowisk
Art. 9 ust. 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	Dyżury
Art. 55 ust. 4	Elastyczna organizacja czasu pracy
Art. 55a + załącznik IVa, art. 5	Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
Artykuł 55b	Dzielenie etatu
Art. 56 + załącznik VI, art. 3	Wynagrodzenie za 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. 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 Unii Europejskiej

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
Art. 125 ust. 1	Asystenci parlamentarni

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. W trosce o przejrzystość w sprawozdaniu przedstawiono pełny wykaz innych przepisów wykonawczych przyjętych przez instytucje, niezależnie od zastosowanej procedury ich przyjęcia, tytułu lub rodzaju aktu prawnego, w którym przepisy te zostały zawarte.

***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 instytucji¹⁹:

- 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 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. w każdej z dziesięciu instytucji:

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

¹⁹ 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 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 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 życie²⁰ 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 temat²¹;
- przepis zmieniający już istniejący przepis nie był liczony oddzielnie;
- jeżeli przepis wykonawczy został zastąpiony w okresie objętym sprawozdaniem, liczono tylko jeden przepis wykonawczy²²;
- Przepisy przyjęte przez jedną instytucję lub wspólnie przez kilka instytucji były liczone oddzielnie dla każdej zainteresowanej instytucji²³.

Poniższe trzy tabele przedstawiają ilościowy przegląd liczby przepisów wykonawczych przyjętych przez instytucje w trzech pierwszych okresach sprawozdawczych (2014–2016, 2017–2019 i 2020–2023).

LICZBA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH PRZYJĘTYCH PRZEZ DZIAŁAJĄCE INSTYTUCJE w pierwszym okresie sprawozdawczym 2014–2016²⁴

²⁰ Należy zauważyć, że w przypadkach, w których data wejścia w życie nie była łatwa do określenia, zamiast niej podano datę przyjęcia przepisu.

²¹ 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.

²² Jeżeli jednak ogólny przepis wykonawczy został zastąpiony innym rodzajem przepisu wykonawczego (lub vice versa), liczono oba przepisy wykonawcze (jeden dla każdej kategorii przepisów).

²³ Dotyczy to w szczególności wspólnych decyzji ESDZ i Komisji w sprawach personelu pełniącego służbę w delegaturach Unii.

²⁴ 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,

	Przepisy przyjęte w drodze porozumienia	Ogólne postanowienia wykonawcze	Inne przepisy wykonawcze	Ogółem
PE	10	19	38	67
Rada	10	15	36	61
COM	10	24	61	95
CoJ	10	11	19	40
CoA	10	10	38	58
EEAS	10	23	39	72
EESC	10	12	37	59
CoR	10	15	30	55
EO	10	15	12	37
EDPS	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 postanowienia wykonawcze	Inne przepisy wykonawcze	Ogółem
PE	10	17	45	72
Rada	10	15	37	62
COM	10	24	62	96
CoJ	10	11	39	60
CoA	10	10	32	52
EEAS	10	24	46	80
EESC	10	12	44	66
CoR	10	16	34	60
EO	10	17	14	41
EDPS	10	16	25	51
Ogółem	100	162	378	640

**LICZBA PRZEPISÓW WYKONAWCZYCH PRZYJĘTYCH PRZEZ DZIAŁAJĄCE
INSTYTUCJE w trzecim okresie sprawozdawczym 2020–2023**

	Przepisy przyjęte w drodze porozumienia	Ogólne postanowienia wykonawcze	Inne przepisy wykonawcze	Ogółem
PE	10	16	42	68
Rada	10	15	30	55
COM	10	26	71	107
CoJ	10	16	29	55
CoA	10	11	29	50
EEAS	10	27	51	89
EESC	10	12	40	62
CoR	10	16	30	56
EO	10	15	20	45
EDPS	10	16	22	48

a które obowiązywały w bieżącym okresie sprawozdawczym. Aktualną tabelę zaktualizowano, aby odzwierciedlić również te korekty.

Ogółem	100	170	364	635
--------	-----	-----	-----	-----

Z porównania tabel wynika, że między pierwszym a drugim okresem sprawozdawczym nastąpiła stosunkowo istotna zmiana, natomiast w trzecim okresie sprawozdawczym liczba przepisów pozostała w dużej mierze stabilna.

b) Przepisy wykonawcze w agencjach wykonawczych, agencjach zdecentralizowanych i wspólnych przedsiębiorstwach

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono również przegląd przepisów wykonawczych przyjętych przez agencje wykonawcze, agencje zdecentralizowane i wspólne przedsiębiorstwa („**agencje**”), które to przepisy obowiązywały na dzień 31 grudnia 2023 r. Dotyczy to następujących 54 agencji²⁵ w rozumieniu art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego:

- 6 agencji wykonawczych,
- 36 agencji zdecentralizowanych i organów UE oraz
- 12 wspólnych przedsiębiorstw.

W ramach reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r. ustanowiono nowe ramy dotyczące przyjmowania przez agencje przepisów wykonawczych do regulaminu pracowniczego. 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.

W drodze wyjątku od zasady analogii agencja może, po zasięgnięciu opinii Komitetu Pracowniczego i po otrzymaniu zgody Komisji, przyjąć indywidualną decyzję przewidującą:

- niestosowanie niektórych przepisów Komisji (klauszula opt-out);
- przepisy odmienne od przepisów Komisji;
- przepisy dotyczące zagadnień innych niż te objęte przepisami przyjętymi przez Komisję.

Jeżeli znaczna liczba agencji stara się uzyskać zezwolenie na niestosowanie przepisów wykonawczych Komisji w danej sprawie na zasadzie analogii, Komisja może udzielić zgody horyzontalnej, na podstawie której agencje mogą przyjąć indywidualną decyzję bez konieczności składania formalnego wniosku (tj. Komisja udziela zgody *ex ante*), pod warunkiem że decyzja ta jest zgodna z wzorcowymi przepisami wykonawczymi dołączonymi do tej zgody *ex ante*. Takie indywidualne decyzje zwane są dalej „**decyzjami wzorcowymi**”. Decyzje wzorcowe opierają się na przepisach wykonawczych Komisji, ale są dostosowane do specyfiki agencji i opracowywane we współpracy z jej przedstawicielami. Proces ten przyczynia się do harmonizacji stosowania regulaminu pracowniczego w różnych agencjach.

²⁵ W tym utworzonej w październiku 2017 r. Prokuratury Europejskiej.

Ogólna tabela przedstawiona jako załącznik IV do niniejszego sprawozdania zawiera podsumowanie liczby i rodzajów przepisów wykonawczych, które miały zastosowanie w agencjach na dzień 31 grudnia 2023 r., z rozróżnieniem poszczególnych okresów sprawozdawczych od czasu reformy regulaminu pracowniczego z 2014 r.

Zastosowano w niej następującą metodykę:

- 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	Okres 2014- 2019	Okres 2014- 2023
Przepisy wykonawcze Komisji przyjęte po reformie z 2014 r. i zgłoszone agencjom	23	29	29
Przepisy wykonawcze w agencjach stosowane na zasadzie analogii po reformie z 2014 r. (art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego)	593	749	925
Odstępstwa po 2014 r. (przepisy własne lub klauzula opt-out)	201	173	129
Zgody <i>ex ante</i> Komisji	14	27	29
Zgody Komisji udzielane <i>ex ante</i> w obszarach objętych przepisami wykonawczymi Komisji po 2014 r.	10	21	23 ²⁶
Zgody Komisji udzielane <i>ex ante</i> w obszarach nieobjętych przepisami wykonawczymi Komisji po 2014 r.	4	6	6
Odstępstwa – zgody Komisji udzielane <i>ex ante</i> na niestosowanie przepisów wykonawczych Komisji po 2014 r.	1	3	3
Odstępstwa – Zgody Komisji na przyjęcie przez agencje przepisów odmiennych od przepisów wykonawczych Komisji lub decyzji wzorcowej przewidzianej w zgodzie <i>ex ante</i>		5	7
Przepisy wykonawcze przyjęte przez agencje na podstawie zgody <i>ex ante</i>	284	689	868

W następstwie reformy mechanizmu przewidzianego w art. 110 ust. 2 regulaminu pracowniczego w 2014 r. agencje powszechnie stosują przez analogię przepisy wykonawcze Komisji lub przyjmują własne przepisy w oparciu o decyzję wzorcową. Komisja jedynie trzykrotnie wyraziła zgodę na niestosowanie przepisów Komisji w sprawach niemających

²⁶ Obejmuje to zgody *ex ante* dotyczące telepracy i czasu pracy, które już nie obowiązują.

znaczenia dla agencji (dwie decyzje Komisji w sprawie maksymalnego okresu korzystania z usług pracowników niezatrudnionych na stałe w służbach Komisji²⁷ oraz decyzja Komisji dotycząca funkcji doradcy²⁸). Komisja wyraziła zgodę na przyjęcie przepisów wykonawczych odmiennych od przepisów Komisji lub decyzji wzorcowej w siedmiu przypadkach.

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 i są skuteczne.*

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 w instytucjach wykorzystywały dotychczas szczególne uprawnienia – przyznane, odpowiednio, w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników – do przyjmowania przepisów wykonawczych

²⁷ Decyzja Komisji C(2013) 9028 z dnia 16 grudnia 2013 r. zmieniająca decyzję Komisji z dnia 28 kwietnia 2004 r. w sprawie maksymalnego okresu korzystania z usług pracowników niezatrudnionych na stałe w służbach Komisji, decyzja Komisji C(2019) 2548 z dnia 5 kwietnia 2019 r. zmieniająca decyzję Komisji z dnia 28 kwietnia 2004 r. w sprawie maksymalnego okresu korzystania z usług pracowników niezatrudnionych na stałe.

²⁸ Decyzja Komisji C(2016) 3214 z dnia 7 czerwca 2016 r. dotycząca funkcji doradcy.

(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).

W wyżej wymienionych wykazach w sprawozdaniu wskazano również na wszelkie niespójności z regulaminem pracowniczym i warunkami zatrudnienia innych pracowników w odniesieniu do przestrzegania obowiązku przyjęcia przepisów wykonawczych, jeżeli jest to wymagane, oraz przestrzegania procedury przewidzianej dla przyjmowania danych przepisów wykonawczych. 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 2020–2023, jeśli chodzi o obszary tematyczne przepisów wykonawczych.

Regulamin pracowniczy

Tytuł I – Przepisy ogólne

Art. 2 – Wykonywanie uprawnień organu powołującego

Wszystkie instytucje z wyjątkiem jednej skorzystały 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 instytucje korzystają z możliwości bardziej szczegółowego określenia obowiązków i uprawnień związanych z każdą kategorią stanowiska, jaką stwarza regulamin pracowniczy. Jedna instytucja przyjęła również ogólne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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)

Wszystkie instytucje z wyjątkiem jednej skorzystały 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.

Pięć instytucji ustanowiło przepisy dotyczące odstępstwa od art. 30 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w odniesieniu do przypisania urzędników w grupach zaszerzegowania od AD 9 do AD 14 mających szczególne obowiązki do 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: niepełnosprawność, środki o charakterze socjalnym, telepraca, dodatek wyrównawczy dla niektórych kategorii pracowników pełniących służbę w Luksemburgu, przepisy dotyczące Komitetu Konsultacyjnego ds. Mianowań, normy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeniesienie/mobilność.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2020–2023 obejmowały telepracę, przepisy dotyczące Komitetu Konsultacyjnego ds. Mianowań oraz dodatek wyrównawczy dla niektórych kategorii pracowników pełniących służbę w Luksemburgu.

Tytuł II – Prawa i obowiązki urzędników

Art. 22c – Przepisy wewnętrzne dotyczące informowania o nieprawidłowościach

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące sygnalizowania nieprawidłowości.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule II regulaminu pracowniczego: etyka i uczciwość, zapobieganie molestowaniu i nękanii (w tym w odniesieniu do posłów do Parlamentu Europejskiego), działalność dodatkowa (w tym związana z wyborami), miejsce zamieszkania, odpowiedzialność finansowa, związki zawodowe i szkolenia (w tym podejmowane z własnej inicjatywy).

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2020–2023 obejmowały w szczególności skargi dotyczące molestowania i nękania w odniesieniu do posłów do Parlamentu Europejskiego, szkolenia podejmowane z własnej inicjatywy oraz związki zawodowe.

Tytuł III – Kariera zawodowa urzędnika

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

Tylko jedna instytucja przyjęła ogólne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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. **Jedna instytucja nie przyjęła jednak tych przepisów w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak przewidziano w art. 42a akapit pierwszy 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. Trzy instytucje przyjęły również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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

Wszystkie instytucje w drodze 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. **Jedna instytucja nie przyjęła jednak tych przepisów w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak przewidziano w art. 45a ust. 5 regulaminu pracowniczego.**

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

Osiem instytucji przyjęło przepisy wewnętrzne w celu ustalania przypadków nienależytego wykonywania obowiązków, ich rozstrzygania i zaradzania im we właściwym terminie i w odpowiedni sposób. **Jedna instytucja przyjęła te przepisy w formie ogólnych przepisów wykonawczych.**

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii omówionych w tytule III regulaminu pracowniczego: kadra kierownicza średniego szczebla, rekrutacja urzędników wyższego szczebla, okres próbny, oddelegowanie, urlop z przyczyn osobistych, urlop ze względów rodzinnych, urlop w interesie służby, przechodzenie na wyższy stopień zaszerzgowania, powoływanie na stanowiska kierownicze, awans, przeniesienie w stan spoczynku i stanowisko honorowe.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2020–2023 dotyczą równowagi geograficznej, urlopu ze względów rodzinnych, urlopu w interesie służby oraz nienależytego wykonywania obowiązków.

Tytuł IV – Warunki pracy urzędników²⁹

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

²⁹ 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.

Żadna instytucja nie określiła szczegółowych zasad stosowania przepisów w zakresie pozostawania w gotowości do pracy na podstawie tego artykułu. Dwie instytucje przyjęły jednak przepisy wykonawcze dotyczące pozostawania w gotowości do pracy na podstawie art. 56b regulaminu pracowniczego.

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

Wszystkie instytucje określiły szczegółowe zasady stosowania przepisów w zakresie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Siedem instytucji przyjęło również przepisy dotyczące telepracy na podstawie tego artykułu.

Art. 55b – Dzielenie etatu

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

Art. 56 – Praca w godzinach nadliczbowych

Siedem instytucji określiło przepisy w sprawie procedury dotyczącej dopuszczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz warunków dotyczących zryczałtowanego dodatku.

Art. 57 – Urlop wypoczynkowy

Instytucje nie określiły przepisów w drodze porozumienia między instytucjami w odniesieniu do urlopu wypoczynkowego. Zamiast tego dziewięć instytucji przyjęło własne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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: urlop macierzyński, zwolnienie chorobowe, postępowanie w sprawie orzeczenia niepełnosprawności, coroczne badanie lekarskie, pozostawanie w gotowości do pracy na podstawie art. 56b regulaminu pracowniczego oraz nieobecność.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2020–2023 dotyczyły w szczególności urlopu macierzyńskiego, urlopu wypoczynkowego, telepracy, zwolnienia chorobowego, pozostawania w gotowości do pracy na podstawie art. 56b regulaminu pracowniczego oraz nieobecności. Instytucje przyjęły przepisy dotyczące telepracy na podstawie innych przepisów tego tytułu oraz tytułu I.

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

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. **Jedna instytucja nie przyjęła jednak tych przepisów w formie ogólnych przepisów wykonawczych, jak przewidziano 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

Dwie instytucje określiły wysokość diet z tytułu podróży służbowych odbywanych do państw spoza Unii Europejskiej.

Załącznik VII, art. 13a – Koszty podróży służbowej

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące kosztów podróży służbowej. Trzy instytucje przyjęły również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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 będącemu osobą bezrobotną lub prowadzącą działalność na własny rachunek zalicza się na podstawie systemu emerytalnego Unii w odniesieniu do poprzedniego okresu pracy. **Jedna instytucja nie przyjęła jeszcze ogólnych przepisów wykonawczych wymaganych na podstawie art. 11 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego.** Jedna instytucja przyjęła również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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, rocznych kosztów podróży, miejsca pochodzenia, kosztów

podróży służbowych i delegacji i przeniesienia uprawnień do 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, dofinansowania kosztów transportu publicznego, wcześniejszych emerytur i renty inwalidzkiej.

Obszary tematyczne dodane przez niektóre instytucje w latach 2020–2023 obejmowały koszty podróży służbowych i delegacji oraz dofinansowanie kosztów transportu publicznego.

Tytuł VI – Środki dyscyplinarne

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

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące dochodzeń administracyjnych w formie ogólnych przepisów wykonawczych.

Załącznik IX, art. 30 – Postępowanie dyscyplinarne

Wszystkie instytucje przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące szerzej rozumianych postępowań dyscyplinarnych.

Jedna instytucja przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące dochodzeń w sprawie komisji konkursowych EPSO i jedna instytucja przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące zapobiegania nadużyciom finansowym, korupcji i wszelkiej innej nielegalnej działalności.

Tytuł VII – Środki prawne

Jedna instytucja przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące zażaleń w rozumieniu art. 90 i art. 91 regulaminu pracowniczego.

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 akapit trzeci – Urzędnicy pełniący służbę w państwie trzecim

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)³⁰.

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

Dwie instytucje ustanowiły 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

Dwie instytucje ustanowiły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące przyznawania dodatku edukacyjnego pracownikom czasowo oddelegowanym do siedziby głównej.

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

Dwie instytucje ustanowiły szczegółowe przepisy dotyczące zapewnienia urzędnikowi zakwaterowania.

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

Dwie instytucje przyjęły szczegółowe przepisy dotyczące dodatku ze względu na warunki życia. Jedna instytucja przyjęła również ogólne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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

Dwie instytucje ustanowiły 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. Komisja przyjęła również przepisy wykonawcze mające zastosowanie do pracowników pełniących służbę w Biurze Komisji na Grenlandii, do których – ze względu na szczególny status Grenlandii – mają zastosowanie przepisy załącznika X do regulaminu pracowniczego.

W latach 2020–2023 Komisja i ESDZ dodały jedynie przepisy wykonawcze dotyczące przyznawania dodatku edukacyjnego pracownikom czasowo oddelegowanym do siedziby głównej. Komisja przyjęła również przepisy wykonawcze dotyczące pracowników pełniących służbę w Biurze Komisji na Grenlandii.

Tytuł IX – Przepisy przejściowe i końcowe

Jedna instytucja przyjęła przepisy wykonawcze dotyczące płatności wyrównawczych oraz ogólne przepisy wykonawcze dotyczące uprawnień emerytalnych.

Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej

Tytuł II – Personel tymczasowy

³⁰ 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 – Przyjmowanie odpowiednich środków korygujących w wyniku zaobserwowania znaczącej nierównowagi w odniesieniu do obywatelstwa pracowników tymczasowych

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 przyjęło przepisy wykonawcze dotyczące procedur naboru pracowników tymczasowych. **Dwie z tych pięciu instytucji nie zastosowały się jednak do wymogu przyjęcia takich przepisów w formie ogólnych przepisów wykonawczych, zgodnie z art. 12 ust. 5 warunków zatrudnienia innych pracowników. Pięć instytucji nie przyjęło jeszcze przepisów dotyczących rekrutacji pracowników tymczasowych.**

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

Wszystkie agencje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące wykonania przepisów w zakresie awansu pracowników tymczasowych (art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników) do kolejnej wyższej grupy zaszeregowania. Wszystkie agencje z wyjątkiem jednej przyjęły te ogólne przepisy wykonawcze na podstawie zgody Komisji udzielonej *ex ante*, natomiast jedna agencja przyjęła własne odmiennie przepisy.

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

Wszystkie agencje przyjęły ogólne przepisy dotyczące wdrażania procedur zatrudniania pracowników tymczasowych (art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników). Wszystkie agencje z wyjątkiem dwóch przyjęły te przepisy na podstawie zgody Komisji udzielonej *ex ante*, natomiast dwie agencje przyjęły własne odmiennie przepisy.

Niektóre instytucje przyjęły również przepisy wykonawcze w zakresie następujących kwestii dotyczących tytułu II warunków zatrudnienia innych pracowników: program dla młodszych specjalistów, ogólna polityka zatrudniania pracowników tymczasowych, przeszerogowanie

pracowników tymczasowych, środki o charakterze socjalnym, ustalanie stopnia w grupie zaszerzegowania pracowników tymczasowych, warunki pracy pracowników tymczasowych, kierowcy, wynagrodzenie podczas urlopu macierzyńskiego, wcześniejsza emerytura.

Obszary tematyczne dodane w latach 2020–2023 dotyczyły w szczególności ogólnej polityki zatrudniania pracowników tymczasowych i ustalania stopnia w grupie zaszerzegowania pracowników tymczasowych.

Tytuł IV – Personel kontraktowy

Art. 79 ust. 2 – Korzystanie z personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze regulujące korzystanie z personelu kontraktowego. Dwie instytucje przyjęły również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

Art. 82 ust. 6 – Zatrudnianie personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące procedur zatrudniania personelu kontraktowego. Trzy instytucje przyjęły również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

Art. 86 ust. 1 – Zaszerzeganie personelu kontraktowego

Wszystkie instytucje przyjęły ogólne przepisy wykonawcze dotyczące zaszerzegowania personelu kontraktowego. Jedna instytucja przyjęła również inne przepisy wykonawcze w tym zakresie.

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: przepisy mające zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie prawa krajowego, którzy nie kwalifikują się do uzyskania statusu pracowników kontraktowych, ocena i przeszerzeganie pracowników kontraktowych, maksymalny okres korzystania z usług pracowników niezatrudnionych na stałe, pomocniczy tłumacze konferencyjni, warunki pracy tłumaczy ustnych oraz mobilność pracowników kontraktowych w delegaturach.

Obszary tematyczne dodane w latach 2020–2023 dotyczyły przeszerzegowania pracowników kontraktowych.

Tytuł V – Personel miejscowy

Komisja i ESDZ przyjęły przepisy wykonawcze dotyczące warunków zatrudnienia, metody ustalania wynagrodzeń, zabezpieczenia społecznego pracowników miejscowych w delegaturach oraz Wspólnych komitetów ds. pracowników miejscowych. Komisja przyjęła również przepisy wykonawcze dotyczące Wspólnych komitetów ds. pracowników miejscowych.

Tytuł VI – Specjalni doradcy

Jedna instytucja 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 nękanii, 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.

Obszary tematyczne wprowadzone przez co najmniej jedną instytucję³¹ w okresie sprawozdawczym obejmowały przyznawanie *dodatkowej pomocy dla osób z niepełnosprawnościami*, telepracę, *dodatek wyrównawczy dla niektórych kategorii pracowników pełniących służbę w Luksemburgu*, *skargi dotyczące molestowania i nękania w odniesieniu do posłów do Parlamentu Europejskiego*, szkolenia podejmowane z własnej inicjatywy, *związki zawodowe*, urlop ze względów rodzinnych, urlop w interesie służby, nienależyte wykonywanie obowiązków, *równowagę geograficzną*, urlop macierzyński, zwolnienie chorobowe, nieobecność, urlop wypoczynkowy, koszty podróży służbowych i delegacji, *dofinansowanie kosztów transportu publicznego*, *pozostawanie w gotowości do pracy na podstawie art. 56b regulaminu pracowniczego*, *przepisy szczególne dotyczące*

³¹ Całkowicie nowe tematy wprowadzone w okresie sprawozdawczym zaznaczono kursywą.

pracowników pełniących służbę w Biurze Komisji na Grenlandii, dodatek edukacyjny za okres czasowego oddelegowania do siedziby głównej, program dla młodszych specjalistów w Komisji, politykę zatrudniania pracowników tymczasowych i ustalania stopnia w grupie zaszerzegowania pracowników tymczasowych oraz przeszerzeganie pracowników kontraktowych.

b) Rejestr zarządzany przez Trybunał Sprawiedliwości

Od lutego 2014 r. rejestr przepisów przyjętych przez organ powołujący i organ uprawniony do zawierania umów o pracę każdej 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 w systemie uwierzytelniania Komisji Europejskiej (ECAS).

W rejestrze ustanowiono następującą strukturę dokumentu:

Tytuł	Opis
1. Regulamin pracowniczy i warunki zatrudnienia innych pracowników	<i>„Jest to regulamin mający zastosowanie do urzędników Unii Europejskiej oraz warunki zatrudnienia mające zastosowanie do innych pracowników Unii”.</i>
2. Przepisy o charakterze ogólnym	<i>„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”.</i>
3. Przepisy ustalone w drodze wspólnego porozumienia	<i>„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”.</i>
4. Ogólne przepisy wykonawcze (GIP)	<i>„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”.</i>
5. Inne przepisy wykonawcze (IR)	<i>„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”.</i>

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, większość agencji³² oraz pięć z dziesięciu instytucji przekazało swoje przepisy do rejestru. W przypadku niektórych instytucji zapisy są bardziej aktualne, podczas gdy w przypadku innych nie przekazano jeszcze znacznej liczby przepisów wykonawczych. Dwie instytucje nie przekazały do rejestru żadnych przepisów wykonawczych.

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 2020–2023, podczas gdy rejestr zawiera również przepisy wykonawcze, które nie miały już zastosowania w tym okresie. Niektóre instytucje udostępniają przepisy w jednej wersji językowej, podczas gdy inne zamieszczają kilka wersji lub wszystkie dostępne wersje językowe. Niektóre instytucje przekazały ponadto

³² Komisja nie była w stanie ocenić, czy wszystkie agencje przekazały wszystkie odpowiednie przepisy.

przepisy zmieniające istniejący dotychczas przepis do rejestru odrębnie, natomiast w niniejszym sprawozdaniu nie uznaje się przepisów zmieniających za odrębne przepisy. W tym kontekście należy zauważyć, że kolegium szefów administracji wszystkich instytucji zaproponowało usunięcie z rejestru przepisów wykonawczych, które już nie obowiązują, aby przepisy były udostępniane we wszystkich dostępnych wersjach językowych oraz aby rejestr był aktualizowany przez każdą instytucję co najmniej raz w roku³³.

ZGODNOŚĆ

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

→ *W niniejszym sprawozdaniu nie wskazano żadnych kwestii systemowych ani z innego względu niepokojących.*

→ *Sprawozdanie umożliwia identyfikację tych – co do zasady ograniczonych – obszarów, w których instytucje nadal mają opóźnienia w stosunku do ram regulaminowych.*

→ *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 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.*

³³ CA-D 3654/22.

TYTUŁ 4 STRESZCZENIE

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono przegląd przepisów przyjętych przez instytucje i agencje w celu nadania skuteczności regulaminowi pracowniczemu i warunkom zatrudnienia innych pracowników, które to przepisy obowiązywały w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2023 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 i organy upoważnione do zawierania umów o pracę poszczególnych instytucji i agencji 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.

Należy zauważyć, że niniejsze sprawozdanie obejmuje okres, w którym wystąpiła pandemia COVID-19 i który wymagał od niektórych instytucji przyjęcia środków *ad hoc* w celu zaspokojenia ówczesnych potrzeb służby, a nawet przyjęcia przepisów wykonawczych. Niektóre przepisy wykonawcze przyjęte w tym kontekście miały charakter przejściowy. Przepisy te zostały zatem zarówno przyjęte, jak i uchylone w okresie sprawozdawczym i w związku z tym nie miały bezpośredniego wpływu na ogólną liczbę przepisów wykonawczych obowiązujących na koniec okresu sprawozdawczego. Ponadto wszystkie instytucje przyjęły nowe przepisy dotyczące czasu pracy i pracy hybrydowej, które prawdopodobnie opierają się na doświadczeniach związanych z elastycznymi formami organizacji pracy zdobytych w czasie pandemii COVID-19.

W sprawozdaniu wskazano, że w okresie sprawozdawczym instytucje osiągnęły większą zbieżność w znacznej liczbie obszarów tematycznych przepisów wykonawczych, w tym w obszarze zapobiegania molestowaniu i nękanii oraz etycznego postępowania.

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 i organy upoważnione do zawierania umów o pracę instytucji i agencji podczas

przyjmowania przepisów wykonawczych zasadniczo przestrzegały ram prawnych przewidzianych w regulaminie pracowniczym i warunkach zatrudnienia innych pracowników. W sprawozdaniu nie wskazano żadnych kwestii systemowych ani z innego względu niepokojących. Umożliwia ono identyfikację tych – co do zasady ograniczonych – obszarów, w których instytucje mają opóźnienia w stosunku do ram regulaminowych.

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 powinien być na bieżąco aktualizowany. W sprawozdaniu stwierdzono, że rejestr funkcjonuje, ale jego zawartość nie jest synchronizowana z niniejszym sprawozdaniem.

W ramach dalszych działań służby Komisji przekażą niniejsze sprawozdanie szefom administracji wszystkich instytucji, aby mogły one ocenić, jak same zachowują zgodność z ramami regulaminowymi opisanymi w niniejszym sprawozdaniu, oraz podjąć niezbędne działania.

Następne sprawozdanie sporządzone na podstawie art. 110 ust. 6 regulaminu pracowniczego obejmie przepisy wykonawcze obowiązujące co do zasady w okresie od dnia 1 stycznia 2024 r. do dnia 31 grudnia 2026 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