376R1859

6.8.76 *EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS OFFICIELLA TIDNING* Nr L 214/1

RÅDETS FÖRORDNING (EKSG, EEG, EURATOM) nr 1859/76

av den 29 juni 1976

om anställningsvillkor för personalen vid Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av rådets förordning (EEG) nr 337/75 av den 10 februari 1975 om upprättandet av ett europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning(1), särskilt artikel 13 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, och

med beaktande av följande:

Det är rådets sak att på förslag från kommissionen anta bestämmelser om centrumets personal.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

1. Dessa anställningsvillkor skall gälla

— centrumets direktör och vice direktör,

— centrumets anställda,

— centrumets lokalt anställda.

2. I dessa anställningsvillkor avses med *centrumets anställda* personer som anställts för tjänster som finns med i den förteckning över tjänster som är bifogad centrumets budget.

3. I dessa anställningsvillkor avses med *lokalt anställda* personer som anställts enligt lokal praxis för service eller manuella tjänster som inte finns med i den förteckning över tjänster som är bifogad centrumets budget och som avlönas med det anslag som finns i budgeten för detta syfte.

4. Direktören, som skall utnämnas av Europeiska gemenskapernas kommission, skall anställas för en tjänst som finns med i förteckningen över tjänster som är bifogad centrumets budget, för de uppgifter som fastställs i artikel 7 i förordning (EEG) nr 337/75.

Vice direktören, som skall utnämnas av Europeiska gemenskapernas kommission, skall anställas för en tjänst som finns med i förteckningen över tjänster som är bifogad centrumets budget, för att biträda direktören och ersätta denne då han är frånvarande eller annars förhindrad att utöva sin tjänst.

(1) EGT nr L 39, 13.2.1975, s. 1.

5. Direktören skall ha befogenhet att sluta anställningsavtal med den personal som avses i punkterna 2 och 3.

Centrumets styrelseordförande skall ha befogenhet att underteckna anställningsavtalet med direktören och vice direktören.

AVDELNING 2

CENTRUMETS ANSTÄLLDA

KAPITEL 1

Artikel 2

Personal kan anställas på bestämd eller obestämd tid.

Tidsbestämda anställningsavtal kan slutas för högst fem år och kan därefter förnyas.

Artikel 3

Personal skall inte anställas för annat ändamål än att i enlighet med denna avdelning besätta lediga tjänster som finns med i förteckningen över tjänster som är bifogad centrumets budget. Varje ledig tjänst skall utannonseras på lämpligt sätt. Utlysningsförfarandet skall fastställas av styrelsen.

Artikel 4

De anställda skall delas in i fyra kategorier, som i sin tur delas in i lönegrader alltefter de uppgifter som den anställde skall utföra.

De anställda skall placeras i lönegrader efter kvalifikationer och erfarenhet.

Följande tabell visar grundtjänsternas lönegrader:

Kategori	Lönegrad	Grundtjänst
A	A 5	Avdelningsdirektör
	A 6 A 7	Byrådirektör
	A 8	Biträdande byrådirektör
B	B 1	Förste byråsekreterare
	B 3	Byråsekreterare
	B 5	Biträdande byråsekreterare

Kategori	Grad	Grundbefattning
C	C 1	Byråassistent Förste kansliskrivare
	C 2 C 3	Sekreterare/stenograf Kansliskrivare
	C 5	Maskinskrivare Kontorsbiträde
D	D 2	Yrkesutbildad medarbetare
	D 4	Icke yrkesutbildad medarbetare

Styrelsen skall på grundval av tabellen och i samråd med Europeiska gemenskapernas kommission fastställa ansvar och befogenhet för varje grundtjänst.

Artikel 5

Lönegrad och löneklass skall anges i anställningsavtalet.

En nyanställd skall placeras i lönegradens första löneklass. Direktören kan emellertid med hänsyn till anställdes utbildning och särskilda yrkeserfarenhet, tillgodoräkna den anställde extra tjänstetid inom lönegraden. Denna extra tjänstetid får dock inte överskrida 48 månader.

Omplacering av en anställd till en tjänst i en högre lönegrad än den han anställts i, kräver ett tilläggsavtal till anställningsavtalet.

Artikel 6

1. En personalkommitté skall inrättas och utöva de uppgifter den tilldelas enligt dessa anställningsvillkor.

2. Denna kommittés sammansättning och förfaranden skall bestämmas av styrelsen enligt bilaga 1.

3. Personalkommittén skall tillvarata personalens intressen gentemot centrumet och upprätthålla en fortlöpande kontakt mellan centrumet och dess personal. Den skall bidra till att centrumet fungerar smidigt genom att ge personalen möjlighet att framföra sina åsikter.

Den skall underrätta direktören om varje svårighet av allmän betydelse avseende tolkningen och tillämpningen av dessa anställningsvillkor. Den kan höras i alla frågor av detta slag.

Kommittén skall förelägga direktören förslag om arbetets organisation och utförande och om förbättring av personalens arbetsvillkor eller allmänna levnadsvillkor.

4. En anställd vars anställningsavtal löper på mer än ett år eller på obestämd tid skall ha rösträtt och vara valbar till personalkommittén.

En anställd vars anställningsavtal löper på mindre än ett år skall också ha rösträtt efter minst sex månaders anställning vid centrumet.

KAPITEL 2

Rättigheter och skyldigheter

Artikel 7

Den anställde skall i sin tjänsteutövning och i sitt uppträdande uteslutande låta sig ledas av centrumets intresse; han skall varken söka eller motta instruktioner från någon regering, myndighet, organisation eller person utanför centrumet.

Den anställde får inte utan direktörens tillstånd från någon regering eller annan källa utanför centrumet motta någon hedersbetygelse, medalj, förmån, gåva eller betalning av något som helst slag, utom för tjänster som utförts antingen före anställningen eller under ledighet för militärtjänst eller annan samhällstjänst och för sådan tjänst.

Artikel 8

Den anställde skall avhålla sig från varje handling, i synnerhet varje offentlig meningsyttring, som kan skada hans tjänsts anseende.

Han får inte utöva någon bisyssla, varken mot eller utan vederlag.

Artikel 9

Om en anställds make är yrkesverksam skall den anställde informera direktören om detta.

Om denna yrkesverksamhet visar sig vara oförenlig med den anställdes tjänst och den anställde inte kan garantera att den avslutas inom en bestämd tid, skall direktören besluta om huruvida den anställde kan vara kvar i sin tjänst.

Artikel 10

Om en anställd under sin tjänsteutövning måste ta ställning till en fråga, vars handläggning eller utgång är av sådant personlig intresse för honom att det kan påverka hans opartiskhet, skall han informera direktören om detta.

Artikel 11

En anställd som kandiderar till ett parlamentsval skall ansöka om tjänstledighet utan lön för en period på högst tre månader.

Direktören skall besluta om tjänsteförhållandet för en anställd som blir vald. Med hänsyn till den ställning den anställde blivit vald till och det ansvar den medför, skall direktören bestämma om den anställde kan vara kvar i aktiv tjänst eller om han skall ansöka om tjänstledighet utan lön. I det senare fallet skall tjänstledigheten beviljas för lika lång tid som mandatet varar.

Artikel 12

Den anställde skall även efter att ha lämnat sin anställning vara bunden av skyldigheten att iaktta redbarhet och visa omdöme vid mottagande av vissa uppdrag och förmåner.

Artikel 13

Den anställde skall iaktta största diskretion i fråga om alla fakta och all information som kommer till hans kännedom under eller i samband med hans tjänsteutövning; han får inte på något sätt till obehöriga personer vidarebefordra dokument eller information som inte är offentliggjorda. Denna förpliktelse skall inte upphöra då den anställde lämnar sin anställning.

Den anställde skall varken ensam eller i samarbete med andra utan direktörens samtycke offentliggöra eller låta

offentliggöra något som rör centrumets arbete. Ett sådant samtycke skall bara vägras då det planerade offentliggörandet kan skada centrumets intressen.

Artikel 14

Alla rättigheter till skrifter författade av, eller annat arbete utfört av en anställd under hans tjänsteutövning skall tillfalla centrumet.

Artikel 15

Den anställde får inte utan direktörens samtycke inför rätta lägga fram sådan information som han har tillgång till genom sin tjänsteställning. Ett sådan samtycke skall bara vägras när centrumets intressen så kräver, och om detta inte kan leda till straffrättsliga påföljder för den anställde. Denna förpliktelse skall inte uppphöra då den anställde lämnar sin anställning.

Förra stycket skall inte tillämpas då en anställd eller tidigare anställd vittnar inför Europeiska gemenskapernas domstol i ärenden som gäller anställda eller tidigare anställda vid centrumet.

Artikel 16

Den anställde skall vara bosatt på anställningsorten eller tillräckligt nära för att inte hindras att utföra sitt arbete.

Artikel 17

Den anställde skall oavsett tjänsteställning biträda och råda sina överordnade; han skall ansvara för genomförandet av de uppgifter han åläggs.

En anställd vars uppgift är att leda en enhet skall inför sina överordnade ansvara för de befogenheter han tilldelats och för att de order han ger blir utförda. Hans underordnades ansvar skall inte på något vis befria honom från eget ansvar.

Om en anställd får instruktioner som han anser oegentliga eller som enligt hans mening kan ge upphov till allvarliga svårigheter, skall han informera sin närmaste överordnade om detta, om nödvändigt skriftligen. Om han av den överordnade då får skriftlig bekräftelse på instruktionerna, skall de utföras, såvida de inte är lagstridiga.

Artikel 18

En anställd kan åläggas att helt eller delvis gottgöra skada som centrumet lidit genom grovt vållande av den anställde vid eller i samband med tjänsteutövningen.

Ett motiverat beslut om detta skall fattas av direktören enligt det fastlagda förfarandet för disciplinfrågor.

Europeiska gemenskapernas domstol skall ha obegränsad behörighet i tvister som är avhängiga av denna bestämmelse.

Artikel 19

Personalens immunitet och privilegier ges uteslutande i centrumets intresse. Om inte annat följer av protokollet om immunitet och privilegier för Europeiska gemenskaperna, skall en anställd varken undantas från skyldigheten att utföra sina personliga plikter eller från skyldigheten att följa gällande lagstiftning och polisföreskrifter.

Artikel 20

Centrumet skall bistå personalen, särskilt vid rättsliga åtgärder mot personer som gjort sig skyldiga till hot, förolämpningar, missfirmelser, förtal eller person- eller egenomdomsangrepp mot den anställde eller någon i hans familj på grund av hans ställning eller uppgifter.

Centrumet skall ersätta den anställde för skada han lidit i sådana fall, såvitt inte den anställde uppsåtligen eller genom allvarlig försummelse orsakat skadan, och i den mån han inte kunnat få ersättning från den som vållat skadan.

Centrumet skall underlätta sådan vidareutbildning för personalen som är förenlig med enheternas funktion och centrumets eget intresse.

Artikel 21

De anställda skall ha föreningsfrihet; de kan bl.a. vara medlemmar i fackföreningar eller yrkessammanslutningar.

Artikel 22

De anställda får vända sig till direktören med ansökningar.

Varje beslut som fattas enligt dessa anställningsvillkor och som berör en särskild person skall utan dröjsmål meddelas denne skriftligt. Varje beslut som är till nackdel för en anställd skall motiveras.

Särskilda beslut som rör en anställds administrativa ställning skall utan dröjsmål anslås i centrumets lokaler.

KAPITEL 3

Anställningsvillkor

Artikel 23

1. Rekrytering av personal skall ske med målet att åt centrumet säkra medarbetare som fyller de högsta krav vad gäller kvalifikationer, effektivitet och redbarhet och som valts med bredast möjliga geografiska spridning bland medborgare i Europeiska gemenskapernas medlemsstater.

De anställda skall väljas utan hänseende till ras, religion eller kön.

Inga tjänster skall reserveras för medborgare i en bestämd medlemsstat.

2. En person får endast anställas om följande villkor uppfylls:

a) Han är medborgare i en av Europeiska gemenskapernas medlemsstater, såvida inte centrumets styrelse medger undantag, och åtnjuter fulla medborgerliga rättigheter.

b) Han har fullgjort sina skyldigheter enligt tillämplig värnpliktslagstiftning.

c) Han kan förete lämpliga referenser som visar hans lämplighet att utföra de uppgifter som är i fråga.

d) Han uppfyller de fysiska krav tjänsten ställer.

e) Han kan styrka att han har ingående kunskaper i ett av Europeiska gemenskapernas språk och tillräckliga kunskaper i ytterligare ett av gemenskapernas språk i den utsträckning som behövs för utövandet av tjänsten.

Artikel 24

Innan anställningen börjar skall en sökande genomgå läkarundersökning hos en läkare som centrumet utser, så att centrumet kan försäkra sig om att den sökande uppfyller kraven i artikel 23.2 d.

Artikel 25

En anställd kan anställas på prov, dock längst för sex månader.

Vid provanställningens slut skall anställningen upphöra om den anställdes arbete inte har utförts på tillfredsställande sätt. I sådant fall skall den anställde erhålla en ersättning motsvarande en tredjedel av grundlönen för varje hel månad han varit provanställd.

KAPITEL 4

Arbetsvillkor

Artikel 26

De anställda i aktiv tjänst skall vid varje tidpunkt stå till centrumets förfogande.

En normal arbetsvecka skall dock inte överstiga 42 timmar, varvid antalet timmar per arbetsdag bestäms av direktören.

Artikel 27

De anställda får inte beordras att arbeta övertid utom i brådskande fall eller vid ovanligt hög arbetsbörda. Nattarbete samt allt arbete under söndagar eller allmänna helgdagar skall endast godkännas i enlighet med det förfarande som fastställts av direktören. Den totala övertid en anställd kan beordras arbeta får inte överstiga 150 timmar under en sexmånadersperiod.

Anställda i kategori A och B skall varken ha rätt till kompensation för övertid eller övertidsersättning.

I enlighet med bilaga 2 skall anställda i kategorierna C och D ha rätt till antingen kompensationsledighet eller till övertidsersättning, om tjänstens krav inte medger kompensationsledighet under den månad som följer på den månad då övertiden utfördes.

Artikel 28

Den anställde skall ha rätt till minst 24 och högst 30 arbetsdagars semester per kalenderår, enligt regler som styrelsen skall fastställa i samråd med Europeiska gemenskapernas kommission, efter att ha hört personalkommittén.

Förutom den årliga semestern kan anställda efter ansökan undantagsvis beviljas särskild ledighet. Reglerna för sådan ledighet fastställs i bilaga 3.

Artikel 29

Förutom ledighet enligt artikel 28 har gravida kvinnor, mot uppvisande av läkarintyg, rätt till ledighet från och med sex veckor före beräknad nedkomst enligt läkarintyget till och med åtta veckor efter nedkomsten. Denna ledighet skall inte understiga 14 veckor.

Artikel 30

1. En anställd som kan styrka att han är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall skall automatiskt ha rätt till sjukledighet med lön.

Den anställde skall informera centrumet om sin arbetsoförmåga så snart som möjligt och samtidigt uppge sin aktuella adress. Han skall uppvisa läkarintyg om han är frånvarande mer än tre dagar. Han kan åläggas att genomgå läkarundersökning genom centrumets försorg.

Om en anställd är frånvarande upp till tre dagar på grund av sjukdom under sammanlagt tolv dagar eller mer under en tolvmånadersperiod, skall direktören fatta beslut med ledning av råd från den läkare som är utsedd av centrumet och efter att ha hört den läkare som den anställde själv har utsett.

Sjukledighet med lön skall dock inte överstiga den tid den anställde har tjänstgjort, vilken under alla förhållanden skall vara minst en månad. Ledigheten skall inte överstiga den avtalsbundna anställningstiden.

Efter utgången av ovannämnda tidsfrister skall en anställd vars anställningsavtal inte har löpt ut, trots hans oförmåga att återgå till arbetet, få ledighet utan lön.

Om en anställd ådragit sig en yrkessjukdom eller kommit till skada under utövandet av sin tjänst skall han dock alltjämt erhålla full lön under hela den tid då han är arbetsoförmögen, fram till dess att han kan åtnjuta de förmåner som den nationella lagstiftningen enligt artikel 38 ger i detta avseende.

2. Den anställde skall varje år genomgå en läkarundersökning antingen hos en läkare utsedd av centrumet eller hos en läkare den anställde själv väljer.

I det senare fallet skall läkarkostnaderna ersättas av centrumet upp till ett högsta belopp som styrelsen bestämmer.

Artikel 31

Utom vid sjukdom eller olycksfall får den anställde inte utebli från arbetet utan föregående samtycke från sin närmast överordnade. Utan att det påverkar tillämpningen av eventuella bestämmelser om disciplinåtgärder, skall varje olovlig frånvaro som behörigen konstaterats dras från den anställdes semesterdagar. Om den anställde inte har fler semesterdagar att ta ut, förlorar han sin lön för en motsvarande period.

Om en anställd vill tillbringa sin sjukledighet på annan ort än anställningsorten, skall han först inhämta direktörens samtycke.

Artikel 32

Styrelsen skall i samråd med Europeiska gemenskapernas kommission och efter att ha hört personalkommittén upprätta en lista över allmänna helgdagar.

Artikel 33

I undantagsfall kan en anställd på egen begäran beviljas tjänstledighet utan lön av personliga skäl. Direktören skall fastställa tjänstledighetens längd, vilken dock inte får överstiga en fjärdedel av den tid den anställde har tjänstgjort och vara högst tre månader.

Tjänstledighetens längd enligt första stycket skall inte tas med i beräkningen vid tillämpning av bestämmelserna i artikel 35 andra stycket.

Artikel 34

En anställd som återinkallas till militärtjänstgöring skall beviljas tjänstledighet med full lön under en period som motsvarar den tid han har tjänstgjort, dock högst tre månader. Vid denna periods slut skall den anställde under återstoden av sin inkallelsetid och fram till motsvarande högst halva den tid han tjänstgjort erhålla en tredjel av grundlönen. Vid slutet av denna ytterligare period beviljas tjänstledighet utan lön.

Ersättning enligt första stycket skall dock minskas med den militärlön vederbörande får under perioden.

KAPITEL 5

Lön och kostnadsersättning

Artikel 35

I enlighet med bilaga 4 skall den anställde ha rätt till lön som motsvarar hans lönegrad och löneklass.

En anställd som varit placerad i en löneklass i två år inom samma lönegrad skall automatiskt flyttas upp till nästa löneklass i lönegraden.

Artikel 36

I händelse av en anställds död skall hans efterlevande make eller underhållsberättigade barn uppbära den avlidnes hela lön fram till och med utgången av den tredje månaden efter den månad under vilken dödsfallet inträffade.

Artikel 37

Den anställde skall enligt bilaga 4 ha rätt till ersättning för kostnader i samband med tillträde till eller avgång från tjänsten, samt till ersättning för kostnader i eller i samband med tjänsten.

KAPITEL 6

Sociala förmåner

Artikel 38

1. För att de anställda skall vara försäkrade mot sjukdom, olycksfall, invaliditet och dödsfall, samt ha möjlighet att säkra sin ålderspension, skall de vara underställda socialförsäkringslagstiftningen i den medlemsstat där de är anställda.

Vad gäller andra bestämmelser än de som rör familjetillägg (regler för dessa finns fastställda i bilaga 4), kan den anställde emellertid välja mellan lagstiftningen i ovannämnda medlemsstat, lagstiftningen i den medlemsstat han sist var underställd och lagstiftningen i den medlemsstat där han är medborgare. Detta val får endast göras en gång inom sex månader från och med den dag anställningsavtal slutits eller denna förordning träder i kraft och skall tillämpas från och med dagen för tillträde till tjänsten.

Centrumet skall betala den arbetsgivaravgift som fastställs i tillämplig lagstiftning då en anställd är ansluten till ett obligatoriskt socialförsäkringssystem, eller två tredjedelar av den anställdes avgifter när han frivilligt fortsätter att vara ansluten till det nationella socialförsäkringssystem som han var ansluten till innan han trädde i centrumets tjänst eller frivilligt ansluter sig till ett nationellt socialförsäkringssystem.

2. Om punkt 1 inte kan tillämpas, skall den anställde på centrumets bekostnad vara försäkrad mot sjukdom, olycksfall, invaliditet och dödsfall, samt ges möjlighet att säkra sin ålderspension, för belopp som motsvarar de två tredjedelar som anges i punkt 1. Närmare regler för detta skall fastställas av styrelsen efter att ha hört personalkommittén.

Artikel 39

1. Då ett barn till en anställd föds skall den anställde erhålla ett tillägg om 7 000 belgiska franc.

2. Det tillägg som anges i punkt 1 skall också utgå om graviditeten avbryts efter den sjunde graviditetsmånaden.

3. En anställd som erhåller tillägg vid barns födelse skall uppge eventuella likartade bidrag som han eller hans make får från annat håll för samma barn; i så fall skall summan av sådana andra bidrag dras av från ovan nämnda tillägg. Om både fadern och modern är anställda vid centrumet skall endast modern erhålla tillägget.

Artikel 40

I händelse av en anställds död skall centrumet betala alla kostnader i samband med transport av den döde till ursprungsorten.

Artikel 41

Gåvor, lån eller förskott får ges till anställda som befinner sig i särskilt svåra omständigheter, särskilt till följd av allvarlig eller långvarig sjukdom eller av familjeskäl.

Föregående stycke skall tillämpas på motsvarande sätt för en tidigare anställd efter utgången av dennes anställningsavtal, om han blivit arbetsoförmögen till följd av allvarlig eller långvarig sjukdom som han ådragit sig under anställningstiden eller till följd av olycksfall under anställningstiden, och om han kan styrka att denna sjukdom eller skada inte täcks av något annat socialförsäkringssystem.

KAPITEL 7

Återbetalning av felaktigt utbetalade belopp

Artikel 42

Varje belopp som felaktigt utbetalats skall återbetalas om mottagaren haft kännedom om felet, eller detta varit så uppenbart att han borde ha insett det.

KAPITEL 8

Överklagande

Artikel 43

1. Varje person som omfattas av dessa anställningsvillkor har rätt att ansöka om att direktören fattar beslut i en fråga som avser honom. Direktören skall meddela honom sitt motiverade beslut inom fyra månader från och med den dag då begäran framställdes. Om det vid utgången av denna tidsfrist inte har givits något svar, skall detta tolkas som ett tyst avslag, vilket kan överklagas i enlighet med punkt 2.

2. Varje person som omfattas av dessa anställningsvillkor har rätt att till centrumets styrelse anföra klagomål mot en handling som är till nackdel för honom, antingen direktören har fattat beslut i frågan eller underlåtit att vidta en åtgärd som föreskrivs i anställningsvillkoren. Klagomål måste anföras inom tre månader. Denna period löper från och med

— den dag beslutet delgivits vederbörande, men i inget fall senare än den dag han fick kännedom om det, om åtgärden är till nackdel för en bestämd person; om en handling som påverkar en bestämd person också är till nackdel för en annan person, skall perioden vad gäller den senare börja löpa från och med den dag handlingen delgivits honom, dock inte senare än dagen för offentliggörande,

— vid utgången av den tidsfrist som fastställts för svar när klagomålet gäller ett tyst avslag enligt punkt 1.

Styrelsens skall meddela den klagande sitt motiverade beslut inom fyra månader från och med den dag då klagomålet anförts. Om det vid utgången av denna tidsfrist ännu inte har givits något svar skall detta anses vara ett tyst avslag, vilket kan överklagas enligt artikel 44.

3. Den anställdes ansökan eller klagomål skall framläggas genom hans närmast överordnade, om inte ärendet rör denne överordnande, i vilket fall ansökan eller klagomålet kan lämnas till närmast högre överordnad.

Artikel 44

1. Europeiska gemenskapernas domstol skall ha behörighet i alla tvister mellan centrumet och varje person som omfattas av dessa anställningsvillkor vad gäller rättsenligheten av en handling som är till nackdel för en sådan person enligt artikel 43.2. I tvister av ekonomisk art skall domstolen ha obegränsad behörighet.

2. Överklaganden till Europeiska gemenskapernas domstol kan bara göras

— då ett klagomål anförts till styrelsen enligt artikel 43.2 inom den period som där föreskrivs, och

— klagomålet avslagits, antingen uttryckligen eller tyst.

3. Överklagande enligt punkt 2 skall ske inom tre månader. Denna period löper från och med

— delgivningsdagen för det beslut som träffats angående klagomålet,

— vid utgången av den tidsfrist som fastställts för svar då överklagandet gäller ett tyst avslag av ett klagomål som ingivits enligt artikel 43.2; om emellertid ett klagomål uttryckligen avslås efter ett tyst avslag, och detta sker innan tidsfristen för överklagande löpt ut, skall tidsfristen för överklagande dock börja löpa på nytt.

4. Trots bestämmelserna i punkt 2 kan vederbörande efter att ha anfört klagomål till styrelsen enligt artikel 43.2, omgående överklaga vid domstolen, förutsatt att detta överklagande åtföljs av en ansökan antingen om uppskov med verkställigheten av den ifrågasatta handlingen eller om ett vidtagande av tillfälliga åtgärder. I sådana fall skall behandlingen av huvudfrågan vid domstolen uppskjutas till dess det föreligger ett uttryckligt eller tyst avslag på klagomålet.

5. Överklaganden enligt denna artikel skall prövas och avgöras enligt rättegångsreglerna för Europeiska gemenskapernas domstol.

KAPITEL 9

Anställningens upphörande

Artikel 45

Förutom vid dödsfall skall anställningen upphöra enligt följande:

1. Vid anställning på bestämd tid:

a) Den dag som anges i anställningsavtalet.

b) Vid utgången av den uppsägningstid som anges i anställningsavtalet, då detta innehåller en punkt som ger den anställde vid centrumet rätt att säga upp det i förtid. Uppsägningstiden skall vara högst tre månader.

c) Vid utgången av den månad den anställde fyller 65 år.

Om centrumet säger upp avtalet skall den anställde ha rätt till en ersättning motsvarande en tredjedel av grundlönen för tiden mellan den dag han frånträder tjänsten och den dag avtalet skulle ha löpt ut.

2. Vid anställning på obestämd tid:

a) Vid utgången av den uppsägningstid som anges i anställningsavtalet. Uppsägningstiden skall inte vara kortare än två dagar för varje hel månads tjänstgöring, dock minst 15 dagar och högst tre månader. Uppsägningstiden skall dock inte börja löpa under föräldraledighet eller sjukledighet, såvida sjukledigheten inte överstiger tre månader. Uppsägningstiden skall dessutom, med nämnda begränsning, skjutas upp under föräldra- eller sjukledigheten.

b) Vid utgången av den månad den anställde fyller 65 år.

Artikel 46

Vare sig anställningen är på bestämd eller obestämd tid gäller följande:

1. Den anställde skall sägas upp utan varsel av centrumet om han inkallas för att fullgöra värnplikt.

2. Den anställde kan sägas upp utan varsel av centrumet

a) vid utgången provanställningstiden enligt artikel 25 andra stycket,

b) utan att det påverkar tillämpningen av artikel 11, om en anställd väljs till ett offentligt ämbete och direktören anser att detta ämbete är oförenligt med vederbörandes normala tjänsteutövning vid centrumet,

c) om den anställde inte längre uppfyller kraven i artikel 23.2 a och d,

d) om den anställde är oförmögen att återgå till arbetet efter utgången av en sjukledighet utan lön enligt artikel 30. I detta fall skall den anställde få ersättning motsvarande grundlönen plus familjetillägg för två dagar för varje hel månad i tjänsten.

Artikel 47

1. Anställningen kan sägas upp utan varsel av disciplinära skäl, om den anställde uppsåtligen eller av oaktsamhet grovt åsidosätter sina plikter. Ett motiverat beslut skall fattas av direktören efter det att den anställde givits tillfälle att försvara sig.

2. Direktören kan i ovannämnda fall besluta om att den anställde helt eller delvis skall fråntas rätten till flyttningsbidrag enligt bilaga 4.

Artikel 48

1. Anställningen skall sägas upp av centrumet utan varsel om direktören konstaterar

a) att den anställde vid anställningstillfället uppsåtligen givit felaktiga upplysningar om antingen sina yrkesmässiga kvalifikationer eller kraven i artikel 23.2, och

b) dessa felaktiga upplysnignar har varit avgörande för anställningen.

2. I detta fall skall direktören efter att ha hört den anställde förklara honom uppsagd. Vederbörande skall då omedelbart frånträda tjänsten. Artikel 47.2 skall tillämpas.

AVDELNING 3

LOKALT ANSTÄLLDA

Artikel 49

Om inte annat följer av bestämmelserna i denna avdelning skall anställningsvillkoren för lokalt anställda fastställas av styrelsen i samråd med Europeiska gemenskapernas kommission enligt gällande regler och praxis på den plats där de lokalt anställda skall tjänstgöra, i synnerhet vad gäller

a) närmare rekryterings- och uppsägningsvillkor,

b) villkor för semester och annan ledighet, och

c) lönevillkor.

Artikel 50

Centrumet skall svara för den del av socialförsäkringsavgifterna som åvilar arbetsgivaren enligt gällande regler på den plats där de lokalt anställda skall tjänstgöra.

Artikel 51

Varje tvist mellan centrumet och en lokalt anställd skall hänskjutas till den behöriga domstolen enligt gällande lagstiftning på den plats där den lokalt anställde tjänstgör.

Artikel 52

En lokalt anställd vars anställningsavtal löper på mer än ett år eller på obestämd tid skall ha rösträtt och vara valbar till personalkommittén. En lokalt anställd vars anställningsavtal löper på mindre än ett år skall också ha rösträtt, om han varit anställd i minst sex månader.

AVDELNING 4

DIREKTÖREN OCH VICE DIREKTÖREN

Artikel 53

1. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 54, skall de bestämmelser som skall gälla för direktören och vice direktören fastställas av styrelsen.

2. Vice direktören skall biträda direktören och ersätta direktören då denne är frånvarande eller annars förhindrad att utöva sin tjänst.

Artikel 54

Artiklarna 3, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16 och 18—21 om rättigheter och skyldigheter, samt artiklarna 43 och 44 om anställdas överklaganden skall tillämpas på motsvarande sätt för direktören och vice direktören.

AVDELNING 5

IMMUNITET OCH PRIVILEGIER

Artikel 55

Artikel 12—16 i protokollet om immunitet och privilegier för Europeiska gemenskaperna skall tillämpas på centrumets anställda liksom på direktören och vice direktören.

Artikel 12 a i detta protokoll skall tillämpas på lokalt anställda.

AVDELNING 6

BESKATTNING

Artikel 56

Rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68 av den 29 februari 1968 om villkor för och förfaranden vid skatt till förmån för Europeiska gemenskaperna(1) skall tillämpas på motsvarande sätt på centrumets anställda liksom på direktören och vice direktören.

Skatt skall uppbäras av centrumet som källskatt. Skatteintäkterna skall tas upp som inkomster i Europeiska gemenskapernas budget.

AVDELNING 7

SLUTBESTÄMMELSE

Artikel 57

Styrelsen skall anta allmänna bestämmelser till dessa anställningsvillkor i samråd med Europeiska gemenskapernas kommission, på förslag från direktören och efter att ha hört personalkommittén.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Luxemburg den 29 juni 1976.

På rådets vägnar

G. THORN

Ordförande

(1) EGT nr L 56, 4.3.1968, s. 8.

BILAGA 1

PERSONALKOMMITTÉNS SAMMANSÄTTNING OCH ARBETSORDNING

Enda artikel

Personalkommittén skall bestå av ledamöter och eventuella suppleanter, vars mandat skall vara två år. Centrumet får dock besluta om kortare mandattid, dock minst ett år.

Villkoren vid val till personalkommittén skall fastställas vid en stämma med den personal som tjänstgör på den ifrågavarande arbetsplatsen. Valen skall företas genom hemlig omröstning.

Kommittén skall ha en sådan sammansättning att den företräder alla personalkategorier.

Val till personalkommittén skall bara vara giltigt om två tredjedelar av de röstberättigade anställda har deltagit i valet. Om detta valdeltagande inte uppnåtts skall en andra valomgång vara giltig om majoriteten av de röstberättigade deltagit.

Det arbete som utförs av ledamöter i personalkommittén och av anställda i organ som upprättats av centrumet, skall anses utgöra en del av deras normala arbetsupgifter. Utförandet av detta arbete får inte på något sätt vara till nackdel för vederbörande.

BILAGA 2

KOMPENSATIONSLEDIGHET OCH ÖVERTIDSERSÄTTNING

Artikel 1

Inom de gränser som fastställs i artikel 27 i anställningsvillkoren, skall anställda i kategorierna C eller D ha rätt till kompensationsledighet eller övertidsersättning enligt följande:

a) För varje timme övertidsarbete skall den anställde ha rätt till en timmes kompensations-ledighet. Om övertidsarbetet ägt rum mellan kl. 22.00 och kl. 7.00 eller på en söndag eller allmän helgdag, skall kompensationsledigheten vara en och en halv timme. Kompensationsledighet skall beviljas med hänsyn till vad tjänsten kräver och den anställdes önskemål.

b) Om tjänstens krav inte medger uttag av kompensationsledighet under månaden efter den månad då övertidsarbetet utförts skall direktören medge övertidsersättning för de övertidstimmar som inte kompenserats, med 0,72 procent av grundmånadslönen för varje övertidstimme på grundval av vad som fastställs i a.

c) Kompensationsledighet eller övertidsersättning för en timmes övertid utgår endast när övertiden varat mer än 30 minuter.

Artikel 2

Vid tjänsteresa skall inte restiden räknas som övertid enligt denna bilaga. För arbete som utförs på tjänstereseorten utöver normal arbetstid kan kompensationsledighet eller i förekommande fall övertidsersättning utgå efter beslut av direktören.

Artikel 3

Trots bestämmelserna i artiklarna 1 och 2 kan övertidsersättning för vissa grupper i kategorierna C och D under vissa förhållanden betalas ut som ett fast belopp, där beloppets storlek och villkor för utbetalning skall fastställas av styrelsen efter att ha hört personalkommittén.

BILAGA 3

LEDIGHET

Avsnitt 1

SEMESTERLEDIGHET

Artikel 1

Under det år den anställde tillträder eller frånträder sin tjänst skall han ha rätt till två semesterdagar per full månad i tjänsten, eller två semesterdagar för del av månad som varat mer än 15 dagar, eller en semesterdag för del av månad som varat 15 dagar eller mindre.

Artikel 2

Den anställde kan enligt önskemål och med hänsyn till vad tjänsten kräver ta ut semester i en sammanhängande period eller flera. Semestern skall dock minst omfatta en sammanhängande period på två veckor. Nyanställd personal skall beviljas semester först efter tre månader i tjänsten; i undantagsfall kan dock på vederbörligen angivna skäl semester beviljas tidigare.

Artikel 3

Om den anställde under semestern drabbas av sjukdom som skulle hindrat honom från att arbeta om han inte haft semester skall, mot uppvisande av läkarintyg, semestern förlängas med motsvarande antal dagar.

Artikel 4

Om den anställde av andra skäl än tjänstens krav inte har tagit ut alla semesterdagar före kalenderårets utgång, kan högst 12 semesterdagar föras över till följande år.

Om den anställde då han frånträder tjänsten inte har tagit ut alla semesterdagar, skall kontant ersättning utgå motsvarande en trettiondedel av månadslönen vid avgången för varje outtagen semesterdag.

Om den anställde då han frånträder tjänsten vid centrumet har tagit ut mer semester än han då hade rätt till, skall ett belopp som beräknas enligt föregående stycke dras av.

Artikel 5

Om en anställd kallas tillbaka till tjänsten under semestern, eller om hans beviljade ledighet dras in, skall han få ersättning för alla dokumenterade kostnader han ådragit sig på grund av detta, och han skall tillgodoräknas ny restid.

Avsnitt 2

SÄRSKILD LEDIGHET

Artikel 6

Förutom årlig semester kan anställda efter ansökan beviljas särskild ledighet. Särskild ledighet skall i synnerhet beviljas i följande fall:

— Den anställdes giftermål: fyra dagar.

— Den anställdes flyttning: högst två dagar.

— Makes allvarliga sjukdom: högst tre dagar.

— Makes bortgång: fyra dagar.

— Allvarlig sjukdom hos släkting i rakt uppstigande led: högst två dagar.

— Bortgång av släkting i rakt uppstigande led: två dagar.

— Barnafödelse, eller barns giftermål: två dagar.

— Barns allvarliga sjukdom: högst två dagar.

— Barns bortgång: fyra dagar.

Avsnitt 3

RESTID

Artikel 7

Förutom den ledighet som anges i avsnitt 1 ovan skall den anställde beviljas restid som beräknas på tågsträckan mellan semesterorten och anställningsorten enligt följande:

— 50 till 250 km: en dag för resa tur och retur,

— 251 till 600 km: två dagar för resa tur och retur,

— 601 till 900 km: tre dagar för resa tur och retur,

— 901 till 1 400 km: fyra dagar för resa tur och retur,

— 1 401 till 2 000 km: fem dagar för resa tur och retur,

— över 2 000 km: sex dagar för resa tur och retur.

I särskilda fall kan undantag medges efter ansökan av den anställde om han styrker att resan tur och retur inte kan göras inom den beviljade tiden.

I denna artikel avses med *semesterort* den anställdes ursprungsort.

Ovanstående bestämmelser skall gälla för anställda vars anställningsort och ursprungsort ligger i Europa. Om anställningsorten eller ursprungsorten ligger utanför Europa skall restiden fastställas genom särskilt beslut med beaktande av särskilda behov.

När särskild ledighet beviljas i enlighet med avsnitt 2 ovan, skall eventuell restid fastställas genom särskilt beslut med beaktande av särskilda behov.

BILAGA 4

LÖN OCH KOSTNADSERSÄTTNING

Avsnitt 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Lönen skall bestå av grundlön, familjetillägg och andra tillägg.

Artikel 2

De anställdas lön skall uttryckas i belgiska franc.

Lönen skall betalas i den valuta som används i det land där den anställde är verksam.

Lön som betalas i annan valuta än belgiska franc skall beräknas enligt den av Internationella valutafonden antagna parikursen som gällde den 1 januari 1965.

Artikel 3

Den anställdes lön, uttryckt i belgiska franc, skall, sedan de obligatoriska belopp som anges i dessa anställningsvillkor eller i genomförandebestämmelserna till dessa dragits av, korrigeras med en koefficient över, under eller lika med 100 procent, beroende på de olika anställningsorternas levnadsvillkor.

Ovannämnda koefficienter skall vara de som Europeiska gemenskapernas råd fastställer enligt artiklarna 64 och 65.2 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna.

Artikel 4

Månatliga grundlöner för varje lönegrad och löneklass fastställs enligt följande:

Lönegrad	Löneklass							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 5	52 068	55 348	58 628	61 908	65 188	68 468	71 748	75 028
A 6	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
A 7	37 926	39 969	42 012	44 055	46 098	48 141	50 184	52 227
A 8	33 193	34 644	36 095	37 546	38 997	40 448	41 899	43 350
B 1	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
B 3	31 528	33 141	34 754	36 367	37 980	39 593	41 206	42 819
B 5	23 675	24 805	25 935	27 065	28 195	29 325	30 455	31 585
C 1	27 443	28 679	29 915	31 151	31 387	33 623	34 859	36 095
C 2	23 460	24 590	25 720	26 850	27 980	29 110	30 240	31 370
C 3	21 687	22 655	23 623	24 591	25 559	26 527	27 495	28 463
C 5	17 492	18 353	19 214	20 075	20 936	21 797	22 658	23 519
D 2	18 140	19 054	19 968	20 882	21 796	22 710	23 624	24 538
D 4	15 558	16 310	17 062	17 814	18 566	19 318	20 070	20 822

Artikel 5

Lönerna skall vara föremål för samma justeringar som de som fastställs av Europeiska gemenskapernas råd för lönerna till gemenskapernas tjänstemän. Europeiska gemenskapernas kommission skall vara behörigt att tillämpa sådana justeringar på grundlönetabellen samt på familjetillägg och andra tillägg.

Avsnitt 2

FAMILJETILLÄGG

Artikel 6

1. Hushållstillägget skall vara 5 procent av grundlönen, dock minst 1 276 belgiska franc.

2. Hushållstillägg skall beviljas

a) till en anställd som är gift,

b) till en anställd som är änka eller änkling, skild, rättsligt separerad eller ogift och har ett eller flera underhållsberättigade barn enligt artikel 7.2 och 7.3,

c) genom särskilt motiverat beslut som fattas av direktören på grundval av dokumenterade skäl, till en anställd som utan villkoren i a och b ändå faktiskt är familjeförsörjare.

3. Om en anställds make förvärvsarbetar och har en årlig inkomst på över 250 000 belgiska franc före skatt, skall den anställde som har rätt till hushållstillägg inte erhålla detta, utom efter särskilt beslut av direktören. Den anställde skall dock erhålla tillägget om makarna har ett eller flera underhållsberättigade barn.

4. Om både man och hustru är anställda vid centrumet och båda har rätt till hushållstillägg enligt punkt 1—3, skall endast den av makarna som har högst grundlön erhålla tillägget.

Artikel 7

1. En anställd som har ett eller flera underhållsberättigade barn skall i enlighet med punkterna 2 och 3 nedan erhålla ett tillägg om 1 983 belgisk franc per underhållsberättigat barn och månad.

2. Med *underhållsberättigat barn* avses den anställdes eller hans makes biologiska eller adopterade barn, som den anställde faktiskt försörjer.

Detsamma skall gälla för barn för vilket adoptionsansökan har lämnats in och adoptionsförfarandet inletts.

3. Tillägg skall beviljas

a) automatiskt för barn under 18,

b) efter den anställdes styrkta ansökan för barn mellan 18 och 26 år som studerar eller genomgår yrkesutbildning.

4. Varje annan person mot vilken den anställde har lagstadgad försörjningsplikt och vars underhåll innebär avsevärda utgifter kan i undantagsfall, genom ett särskilt motiverat beslut av direktören, likställas med underhållsberättigade barn.

5. Utbetalning av tillägget för barn som på grund av allvarlig sjukdom eller invaliditet inte kan försörja sig självt skall fortsätta under hela sjukdomen eller invaliditeten, oavsett barnets ålder.

6. Endast ett barntillägg skall betalas ut för underhållsberättigade barn enligt denna artikel, även om den anställdes make är anställd vid någon av Europeiska gemenskapernas institutioner.

Artikel 8

Den anställde skall erhålla ett utbildningstillägg som skall motsvara den faktiska utbildningskostnaden upp till högst 1 772 belgiska franc per månad för varje underhållsberättigat barn enligt artikel 7.2 ovan som går i skola på heltid.

Rätten till detta tillägg skall uppkomma den första dagen i den månad barnet börjar grundskolan och upphöra vid utgången av den månad barnet fyller 26 år.

Det maximibelopp som anges i första stycket skall fördubblas för

— en anställd, vars anställningsort ligger minst 50 km från en Europaskola eller skola där undervisningen sker på hans eget språk, under förutsättning att barnet går i en skola som ligger minst 50 km från anställningsorten,

— en anställd vars anställningsort ligger minst 50 km från en högre utbildningsanstalt i det land där han är medborgare eller där undervisningen sker på hans språk, under förutsättning att barnet är inskrivet vid en högre utbildningsanstalt minst 50 km från anställningsorten och den anställde har rätt till utlandstillägg. Sistnämnda villkor skall inte gälla om det inte finns någon högre utbildningsanstalt i det land där den anställde är medborgare.

Artikel 9

1. Anställda som får de familjetillägg som avses i detta avsnitt skall uppge alla förmåner av liknande slag de får från annat håll. Sådana andra förmåner skall dras av från dem som betalas ut enligt artikel 6—8.

2. Barntillägget för underhållsberättigade barn kan fördubblas genom ett särskilt, motiverat beslut av direktören på grundval av läkarintyg som fastställer att barnet i fråga lider av mentalt eller fysiskt handikapp som medför avsevärda utgifter för den anställde.

Avsnitt 3

UTLANDSTILLÄGG

Artikel 10

Ett utlandstillägg som uppgår till 16 procent av grundlönen plus det hushållstillägg och barntillägg för underhållsberättigade barn som den anställde har rätt till, skall betalas ut till följande anställda:

a) En anställd som

— inte är och aldrig har varit medborgare i den stat inom vars europeiska territorium han tjänstgör, och

— inom en femårsperiod, som löper ut sex månader före hans tillträde till tjänsten, inte varaktigt varit bosatt i eller haft sin huvudanställning inom den statens europeiska territorium. Vid tillämpningen av denna bestämmelse borses från tillfällen då han tjänstgjort för en annan stat eller en internationell organisation.

b) En anställd som är eller har varit medborgare i den stat inom vars territorium han tjänstgör men som under en tioårsperiod, som löper ut den dag han tillträder tjänsten, varaktigt varit bosatt utanför den statens europeiska territorium av andra orsaker än utövandet av tjänst för en stat eller en internationell organisation.

Utlandstillägg skall vara minst 3 543 belgiska franc per månad.

Avsnitt 4

KOSTNADERSÄTTNING

A. Bosättnings- och flyttningsbidrag

Artikel 11

1. Personal som är anställd på bestämd tid för minst ett år, eller som direktören bedömer kommer att tjänstgöra så länge, om anställningsavtalet löper på obestämd tid, skall erhålla bosättningsbidrag enligt punkt 2 som uppgår till följande för förväntad tjänstetid enligt nedanstående tabell:

— minst ett men mindre än två år:	en tredjedel	av de belopp som fastställs i punkt 2 a
— minst två men mindre än tre år:	två tredjedelar	
— tre år eller längre:	tre tredjedelar	

2. a) En anställd som uppfyller kraven för att vara berättigad till utlandstillägg eller som kan styrka att han för att uppfylla kraven i artikel 16 i anställningsvillkoren har tvingats att flytta, skall ha rätt till ett bosättningsbidrag, som uppgår till två månaders grundlön om han har rätt till hushållstillägg och annars till en månads grundlön.

Om både man och hustru är anställda vid centrumet och båda har rätt till bosättningsbidrag skall detta bara betalas ut till den av makarna som har högst grundlön.

Bosättningsbidraget skall korrigeras med den koefficient som är fastställd för den anställdes anställningsort.

b) Ett bosättningsbidrag på samma belopp skall betalas till en anställd som förflyttas till annan anställningsort och därför måste flytta för att uppfylla kraven i artikel 16 i anställningsvillkoren.

c) Bosättningsbidraget skall beräknas på grundval av den anställdes civilstånd och lön vid anställningens början eller i förekommande fall vid utgången av provanställningsperioden eller vid tidpunkten för hans förflyttning till en ny anställningsort.

Bosättningsbidraget skall betalas ut då den anställde kan styrka att han, och hans familj om han har rätt till hushållstillägg, har bosatt sig på anställningsorten.

d) Om en anställd har rätt till hushållstillägg men inte bosätter sig på anställningsorten tillsammans med sin familj, skall bara hälften av det bidrag han skulle haft rätt till betalas ut. Den andra hälften skall betalas ut när hans familj bosätter sig på anställningsorten, förutsatt att detta sker inom den tidsfrist som anges i artikel 16.4. Om den anställde förflyttas till den ort där hans familj är bosatt innan familjen bosatt sig på hans anställningsort, förvärvar han inte därigenom någon rätt till bosättningsbidrag.

e) En anställd som får bosättningsbidrag och som på egen begäran frånträder tjänsten vid centrumet inom två år från det att han tillträtt tjänsten, skall då han lämnar tjänsten betala tillbaka en del av bidraget i proportion till återstoden av tvåårsperioden.

f) En anställd som får bosättningsbidrag skall uppge alla förmåner av liknande slag som han får från annat håll. Sådana andra förmåner skall dras av från bidrag som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 12

1. Anställda som uppfyller kraven i artikel 11.1 skall, då anställningen upphör, ha rätt till flyttningsbidrag som uppgår till två månaders grundlön för anställda som har rätt till hushållstillägg och annars till en månads grundlön, förutsatt att vederbörande har tjänstgjort i minst fyra år och inte får liknande bidrag i sin nya anställning.

Om både man och hustru är anställda vid centrumet och båda har rätt till flyttningsbidrag, skall detta bara betalas till den av makarna som har högst grundlön.

En anställd som tjänstgjort i mer än ett år, men mindre än fyra år, skall erhålla flyttningsbidrag i proportion till tjänstgöringstiden, varvid endast hela år medräknas.

Vid beräkning av denna period bortses från tjänstledighet utan lön.

Flyttningsbidraget skall korrigeras med den koefficient som är fastställd för den anställdes senaste anställningsort.

2. I händelse av den anställdes död skall flyttningsbidrag betalas ut till den efterlevande maken eller om sådan saknas till underhållsberättigade personer enligt artikel 7 ovan, även om inte kraven i punkt 1 angående tjänstgöringstidens längd uppfylls.

3. Flyttningsbidraget skall beräknas på grundval av den anställdes civilstånd och lön vid anställningens upphörande.

4. Flyttningsbidraget skall betalas ut om det styrks att den anställde och hans familj, eller om den anställde avlidit endast hans familj, har flyttat till en ort minst 70 km från den ort där den anställde var verksam.

Den anställdes eller hans efterlämnade familjs flyttning skall äga rum inom tre år efter anställningens upphörande.

Denna tidsfrist skall inte tillämpas på hans rättsinnehavare om de kan bevisa att de inte kände till ovanstående bestämmelser.

Artikel 13

Bosättningsbidrag enligt artikel 11 och flyttningsbidrag enligt artikel 12 skall dock inte vara mindre än

— 5 000 belgiska franc för en anställd som har rätt till hushållstillägg,

— 3 000 belgiska franc för en anställd som inte har rätt till hushållstillägg.

B. Resekostnader

Artikel 14

1. Den anställde skall ha rätt till ersättning för resekostnader för sig själv, sin make och de personer mot vilka han har underhållningsskyldighet och som faktiskt lever i hans hushåll

a) vid tillträde till tjänsten: för resa mellan rekryteringsorten och anställningsorten,

b) vid avgång ur tjänsten: för resa från anställningsorten till ursprungsorten enligt punkt 3 nedan.

I händelse av den anställdes död skall efterlevande make och underhållsberättigade ha rätt till ersättning för resekostnader enligt samma villkor.

Resekostnader skall även omfatta kostnad för platsbiljett, transport av bagage och i förekommande fall nödvändiga hotellkostnader.

2. Grunden för beräkning av ersättningen skall vara

— den normalt kortaste och billigaste tågsträckan mellan anställningsorten och rekryterings- eller ursprungsorten,

— resa i första klass för anställda i kategorierna A och B, i andra klass för övriga anställda,

— om resan omfattar minst sex timmar mellan kl. 22.00 och kl. 7.00, sovvagnstillägg upp till kostnaden för andra klass eller liggvagn, mot uppvisande av biljetter.

När annat färdmedel än ovanstående används, skall ersättningen beräknas på grundval av kostnaden för tågresa i tillämplig klass, utan sovvagnstillägg. Om en sådan beräkning inte är möjlig, skall villkoren för ersättning bestämmas genom särskilt beslut av direktören.

3. Den anställdes ursprungsort skall fastställas när han tillträder tjänsten, med hänsyn till den ort i vilken han anställdes eller till vilken har har sin huvudsakliga anknytning. Den på detta sätt fastställda ursprungsorten får ändras genom särskilt beslut av direktören under den anställdes tjänstgöringstid eller då han lämnar tjänsten. Under tjänstgöringstiden kan dock en sådan ändring endast ske undantagsvis och endast på grundval av den anställdes styrkande dokumentation.

En sådan ändring skall dock inte innebära att en ort räknas som den ort till vilken den anställde har sin huvudsakliga anknytning, om den ligger utanför Europeiska gemenskapernas medlemsstaters territorier eller utanför de stater och territorier som är förtecknade i bilaga 4 till Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen.

Artikel 15

1. Den anställde skall på nedanstående villkor ha rätt till ett belopp som är lika med reskostnaden från anställningsorten till ursprungsorten enligt artikel 14 för sig själv och, om han har rätt till hushållstillägg, för hans make och underhållsberättigade enligt artikel 7:

— En gång per kalenderår om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är mer än 50 km men mindre än 725 km.

— Två gånger per kalenderår om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är 725 km eller mer.

Dessa avstånd skall beräknas enligt vad som fastställs i artikel 14.2.

Om både man och hustru är anställda vid centrumet har båda rätt till en fast ersättning för resekostnader för sig själva och underhållsberättigade enligt bestämmelserna ovan. Varje underhållsberättigad skall endast ha rätt till en ersättning. Ersättningen för underhållsberättigade barns resekostnader bestäms på endera makens begäran på grundval av den enes ursprungsort.

Om en anställd gifter sig och därigenom får rätt till hushållstillägg, skall resekostnaderna för maken beräknas i

proportion till perioden mellan dagen för giftermålet och årets slut.

Ändringar av beräkningsgrunden som kan uppstå på grund av ändrade familjeförhållanden efter den dag utbetalning har gjorts, skall medföra återbetalningsskyldighet.

Resekostnader för barn mellan fyra och tio år skall beräknas på grundval av halva biljettpriset, varvid barnet skall anses ha fyllt fyra respektive tio år den 1 januari det löpande året.

2. Den fasta ersättningen skall baseras på kostnaden för tur- och returresa med tåg i första klass för anställda i kategorierna A och B och kostnaden för tur- och returresa med tåg i andra klass för övriga anställda. Om beräkning enligt dessa grunder inte kan göras skall ersättningsvillkoren bestämmas genom särskilt beslut av direktören.

3. En anställd vars anställning upphör under kalenderåret av andra orsaker än dödsfall, eller som är tjänstledig utan lön under en del av året skall, om han är i aktiv tjänst vid centrumet under mindre än nio månader det året, bara ha rätt till en del av den ersättning som anges i punkt 1, beräknad i proportion till hans aktiva tjänstgöringstid.

4. Ovanstående bestämmelser skall även tillämpas på anställda vars anställningsort och ursprungsort ligger i Europa. En anställd vars anställnings- eller ursprungsort ligger utanför Europa skall en gång per kalenderår och mot uppvisande av styrkande dokumentation ha rätt till ersättning för resekostnader till sin ursprungsort eller för resekostnader till annan ort om inte kostnaderna överstiger kostnaderna för resan till ursprungsorten.

5. Endast anställda som tjänstgjort vid centrumet i minst nio månader skall ha rätt till ersättning enligt denna artikel.

C. Flyttkostnader

Artikel 16

1. Personal som är anställd på bestämd tidsperiod för minst ett år eller som, om anställningsavtalet löper på obestämd tid, av direktören bedöms komma att tjänstgöra så länge, skall ha rätt till ersättning för flyttningskostnader enligt nedan fastställda bestämmelser.

2. Omkostnader i samband med flyttning av bohag och personligt lösöre, inklusive kostnaden för försäkring mot vanliga risker (transportskada, stöld, brand), skall ersättas för den anställde om han måste flytta för att uppfylla kraven i artikel 16 i anställningsvillkoren och om han inte får ersättning för flyttningskostnaderna från annat håll. Ersättningen skall inte överstiga en på förhand uppskattad och godkänd summa. Minst två kostnadsberäkningar skall föreläggas behörig enhet vid centrumet, som har rätt att föreslå en annan flyttfirma om kostnadsberäkningarna anses orimliga. I sådana fall kan ersättningsbeloppet begränsas till kostnaden enligt denna firmas beräkning.

3. Vid avgång ur tjänsten eller vid den anställdes död, skall kostnaderna för flyttningen från anställningsorten till ursprungsorten ersättas.

Om den avlidne anställde var ogift skall ersättningen utbetalas till hans rättsinnehavare.

4. Flyttning skall ske inom ett år från utgången av den anställdes provanställning.

Vid avgång ur tjänsten skall flyttning ske inom tre år enligt artikel 12.4 andra stycket.

Flyttningskostnader som uppstår efter utgången av de tidsfrister som anges ovan skall endast ersättas i undantagsfall och efter särskilt beslut av direktören.

D. Traktamente

Artikel 17

1. Om en anställd kan styrka att han måste flytta för att uppfylla kraven i artikel 16 i anställningsvillkoren, skall han ha rätt till traktamente enligt nedanstående tabell under den tidsperiod som anges i punkt 2:

	Berrättigad till hushållstillägg		Ej berättigad till hushållstillägg	
	dag 1—15	dag 16—	dag 1—15	dag 16—
	Belgiska franc per kalenderdag			
Kategori A och B	775	350	525	275
Kategori C och D	700	325	450	225

Om både man och hustru är anställda vid centrumet och båda har rätt till traktamente skall beloppen i de första två kolumnerna bara gälla den av makarna som har högst grundlön. Beloppen i de andra två kolumnerna skall gälla för den andre maken.

Ovanstående tabell skall vara densamma som den som fastställs av Europeiska gemenskapernas råd vid varje lönejustering enligt artikel 65 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna.

2. Den period för vilken traktamente skall betalas ut skall vara följande:

a) För en anställd utan rätt till hushållstillägg: 120 dagar.

b) För en anställd med rätt till hushållstillägg: 180 dagar eller, om den anställde är provanställd för sex månader, denna period plus en månad.

Om både man och hustru är anställda vid centrumet och båda har rätt till traktamente skall den i b fastställda perioden gälla för den av makarna som har högst grundlön. För den andra maken skall perioden enligt a gälla.

Traktamente skall under inga omständigheter utgå efter det att den anställde flyttat för att uppfylla kraven i artikel 16 i anställningsvillkoren.

3. Traktamente enligt punkt 1 skall minskas med hälften under den tid då den anställde får traktamente för anställd vid tjänsteresa enligt artikel 18.

E. Utgifter i samband med tjänsteresa

Artikel 18

1. Anställd på beordrad tjänsteresa skall ha rätt till ersättning för resekostnader och till traktamente enligt följande bestämmelser.

2. Reseordern skall ange tjänsteresans förväntade varaktighet, vilken skall ligga till grund för beräkning av eventuellt förskott på traktamente som den anställde kan få. Om inte särskilt beslut har fattats härom skall inget förskott betalas ut för tjänsteresa som förväntas vara mindre än 24 timmar och som företas i ett land där samma valuta används som på den anställdes anställningsort.

Artikel 19

1. Ersättning för resekostnader för en anställd på tjänsteresa skall täcka kostnaden för tågresa den kortaste vägen, i första klass för anställda i kategorierna A och B och i andra klass för övriga anställda.

Om tur- och returresan utgör minst 800 km, skall anställda i kategorierna C och D ha rätt till ersättning för tågresa i första klass.

En anställd i kategorierna C eller D på tjänsteresa på mindre än 800 km tur- och retur skall efter beslut av direktören ha rätt till ersättning för tågresa i första klass, om han reser i sällskap med en styrelseledamot, direktören eller en anställd som reser i första klass.

Resekostnader skall också innefatta

— kostnad för platsbiljetter och transport av nödvändigt bagage,

— snabbtågstillägg (ersätts mot uppvisande tilläggsbiljett när sådan erhålls),

— sovvagnstillägg (ersätts mot uppvisande av sovvagnsbiljett) om resan omfattar minst sex timmars resa mellan kl. 22.00 och kl. 7.00

  — i tvåbäddskupé,

  — om tåget inte har denna sovvagnsklass skall ersättningen, efter direktörens medgivande, motsvara kostnaden för klassen närmast över, eller för enkelkupé om tåget endast medför sådana.

2. Anställd kan tillåtas att använda flyg. I sådana fall skall resekostnaden ersättas mot uppvisande av flygbiljetter för klassen närmast under första klass.

Efter direktörens beslut kan en anställd som reser i sällskap med en styrelseledamot eller med direktören på en bestämd tjänsteresa, mot uppvisande av biljett få ersättning för resekostnaden i samma klass som styrelseledamoten eller direktören.

I enlighet med artikel 12.2 andra stycket i bilaga 7 till tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna, kan en anställd på tjänsteresa under särskilt ansträngande förhållanden, mot uppvisande av biljett genom beslut av direktören få ersättning för resekostnaden i den klass han rest.

Genom särskilt beslut av direktören kan den anställde tillåtas att medta överviktsbagage.

3. Vid sjöresor skall reseklassen bestämmas av direktören från fall till fall. I stället för det i artikel 20 fastställda resetraktamentet skall den anställde vid sjöresa erhålla traktamente om 225 belgiska franc per dygn under resan.

4. En anställd kan få använda egen bil på en bestämd tjänsteresa, under förutsättning att restiden därmed inte förlängs.

I sådana fall ersätts resekostnaderna med ett fast belopp som skall beräknas på grundval av bestämmelserna i punkt 1.

En anställd som regelbundet reser i tjänsten under särskilda förhållanden kan dock genom beslut av direktören få ersättning per kilometer i stället för ersättning på grundval av tågpriser, om utnyttjandet av allmänna transportmedel och ersättning för resekostnader på normala grunder är till uppenbar nackdel.

En anställd som fått tillåtelse att använda egen bil skall bära det fulla ansvaret för eventuella skador på bilen eller tredje man. Han måste ha en ansvarsförsäkring som täcker hans ansvar inom de gränser som direktören finner tillräckliga.

Artikel 20

1. a) Resetraktamentet för personal på tjänsteresa utgår enligt följande tabell:

I Kategori A och B	II Kategori C och D
1 320 belgiska franc	1 220 belgiska franc

b) Vid tjänsteresa utanför Europeiska gemenskapernas medlemsstaters europeiska territorium kan direktören besluta om andra belopp.

2. Resetraktamente enligt kolumnerna I och II skall minskas med 330 respektive 315 belgiska franc för varje tjänsteresedag som skall borträknas enligt bestämmelserna i punkt 4, och för vilken den anställde haft kostnader för sovvagn som ersätts av centrumet.

3. Samma avdrag skall göras när den anställde inte behövt övernatta utanför anställningsorten.

4. Om inte annat följer av punkerna 2 och 3, skall resetraktamente beräknas enligt följande:

a) Tjänsteresa på 24 timmar eller mindre:

— 6 timmar eller mindre: ersättning för faktiska kostnader upp till en fjärdedel av traktamentet,

— 12 timmar eller mindre, dock mer än sex timmar: ett halvt traktamente,

— 24 timmar eller mindre, dock mer än 12 timmar: ett helt traktamente.

b) Tjänsteresa på mer än 24 timmar:

— för varje 24-timmarsperiod: ett helt traktamente.

— för varje ytterligare period på 6 timmar eller mindre: inget traktamente.

— för varje ytterligare period på 12 timmar eller mer, dock mer än 6: ett halvt traktamente

— för varje ytterligare period på mer än 12 timmar: ett helt traktamente.

5. Resetraktamente skall anses täcka den anställdes samtliga utgifter, inklusive utgifter för lokala resor på tjänsteorten, med undantag för nedanstående utgifter, vilka skall ersättas mot verifikationer:

a) Utgifter för telegram, rikssamtal och utlandssamtal av tjänstekaraktär.

b) Representationskostnader enligt artikel 21.

c) Extraordinära utgifter som den anställde har i tjänsten, antingen på grund av särskilda instruktioner eller på grund av force majeure och i centrumets intresse, om utgifterna inte står i rimlig proportion till det ordinarie traktamentet.

6. Om den anställde under tjänsteresan förväntas stanna i minst fyra veckor på samma ort kan resetraktamentet minskas med en fjärdedel om den anställde blivit underrättad om detta innan avresan.

Denna minskning kan bestämmas under tjänsteresans gång. I sådana fall skall minskningen gälla tidigast åtta dagar efter det att den anställde meddelats härom, förutsatt att det återstår minst fyra veckor av resan räknat från dagen för meddelandet.

7. Om en anställd på tjänsteresa får en måltid eller logi eller ersätts för detta av någon av Europeiska gemenskapernas institutioner eller en nationell eller internationell förvaltning eller organisation, skall han uppge detta.

Den anställdes resetraktamente skall minskas med 200 belgiska franc för varje sådan måltid, och beloppen i kolumnerna I och II skall minskas med 450 respektive 420 belgiska franc för varje dygns logi. Om måltider och logi för en anställd på tjänsteresa betalas eller ersätts av någon av Europeiska gemenskapernas institutioner eller en nationell eller internationell förvaltning eller organisation, skall den anställde erhålla traktamente om 225 belgiska franc per 24-timmarsperiod i stället för de resetraktamenten som anges ovan.

8. De belopp som anges i punkterna 1, 2 och 7 skall ökas med 10 procent om tjänsteresan går till Paris, med 5 procent om den går till Bryssel, Luxemburg eller Strasbourg och med 10 procent för anställda i kategorierna C och D om den går till Strasbourg.

F. Fast kostnadsersättning

Artikel 21

För anställda som på grund av särskilda instruktioner undantagsvis har representationskostnader i tjänsten, skall representationstillägg bestämmas från fall till fall på grundval av verifikationer och på villkor som fastställs av direktören.

Artikel 22

Personal på anställningssorter där bostadsförhållandena är erkänt svåra kan få bostadstillägg.

Förteckningen över de orter där detta tillägg kan beviljas, samt maximibelopp och närmare villkor för beviljande skall fastställas av Europeiska gemenskapernas råd i enlighet med förfarandet i artikel 65.3 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna.

Artikel 23

Personal på anställningsorter där reseförhållandena är erkänt svåra och kostnadskrävande på grund av stora avstånd mellan bostad och arbetsplats kan få transportbidrag.

Förteckningen över orter där detta bidrag kan beviljas, samt maximibelopp och närmare villkor för beviljande skall fastställas av Europeiska gemenskapernas råd i enlighet med förfarandet i artikel 65.3 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna.

Avsnitt 5

Artikel 24

De belopp som anges i avsnitt 2—4 skall automatiskt anpassas varje gång motsvarande belopp i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna ändras.

Avsnitt 6

UTBETALNING

Artikel 25

1. Utbetalning av lön till de anställda skall ske den 15:e i varje månad för den löpande månaden. Beloppen skall avrundas uppåt till hela belgiska franc.

2. Om inte en hel månadslön skall betalas ut, skall denna delas i trettiondedelar och det antal trettiondedelar betalas ut som motsvarar

a) det faktiska antalet dagar som skall ersättas, om detta antal dagar är högst 15,

b) skillnaden mellan 30 och det faktiska antalet dagar som inte skall ersättas, om det antal dagar som skall ersättas överstiger 15.

3. Om den anställdes rätt till familjetillägg och utlandstillägg upkommer efter tjänstens tillträde, skall han erhålla dessa tillägg från och med den första dagen i den månad under vilken denna rätt uppkommer. När rätten till dessa tillägg upphör skall de betalas ut till den anställde fram till och med den sista dagen i den månad under vilken rätten upphör.

Artikel 26

Utbetalningar skall ske till varje anställd på anställningsorten och i anställningslandets valuta.

Bestämmelserna i artikel 17.2—17.4 i bilaga 7 till anställningsförordningen för europeiska gemenskapernas tjänstemän skall tillämpas på motsvarande sätt.