I

(Retsakter hvis offentliggørelse er obligatorisk)

RÅDETS FORORDNING (EKSF, EØF, EURATOM) Nr. 1859/76

af 29. juni 1976

om fastsættelse af vilkårene for personalet ved Det europæiske center for udvikling af Erhvervsuddannelse

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til forordning (EØF) nr. 337/75 af 10. februar 1975 om oprettelse af et europæisk center for udvikling af erhvervsuddannelse (1), særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og

ud fra følgende betragtning:

Det tilkommer Rådet på forslag af Kommissionen at vedtage bestemmelserne vedrørende dette Centers personale —

UDSTEDT FØLGENDE FORORDNING:

AFSNIT I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

1. Disse ansættelsesvilkår gælder for:

— Centrets direktør og vicedirektør,

— ansatte ved Centret,

— lokalt ansatte ved Centret.

2. Ved ansat ved Centret forstås i disse ansættelsesvilkår den, der ansættes i en af stillingerne i den liste over stillinger, der findes som bilag til Centrets budget.

3. Ved lokalt ansat ved Centret forstås i disse ansættelsesvilkår den, der ansættes i overensstemmelse med lokal praksis med henblik på at udføre manuelt arbejde eller tjenesteydelser i en stilling, som ikke er angivet i den liste over stillinger, der findes som bilag til Centrets budget, og som aflønnes over den bevilling, der med henblik herpå er oprettet i budgettet.

4. Direktøren, som udnævnes af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, ansættes i en stilling i den liste over stillinger, der findes som bilag til Centrets budget, med henblik på at udføre de hverv, som er fastsat i artikel 7 i forordning (EØF) nr. 337/75.

Vicedirektøren, som udnævnes af Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, ansættes i en stilling i den liste over stillinger, der findes som bilag til Centrets budget, med henblik på at bistå direktøren og erstatte denne i tilfælde af fravær eller forfald.

(1) EFT nr. L 39 af 13. 2. 1975, s. 1.

5. Direktøren er bemyndiget til at indgå kontrakterne om ansættelse af de i stk. 2 og 3 ovenfor nævnte ansatte.

Formanden for bestyrelsen er bemyndiget til at underskrive kontrakterne om ansættelse af direktøren og vicedirektøren.

AFSNIT II

ANSATTE VED CENTRET

KAPITEL I

Artikel 2

Antagelse af en ansat kan ske på bestemt eller ubestemt tid.

Kontrakter indgået på bestemt tid kan ikke løbe mere end fem år; de kan fornyes.

Artikel 3

Enhver antagelse af en ansat kan kun ske med det formål i henhold til de i dette afsnit fastsatte betingelser at besætte en ledig stilling i den liste over stillinger, der findes som bilag til Centrets budget. Enhver ledig stilling, som det besluttes at besætte, bekendtgøres på egnet måde. De nærmere bestemmelser vedrørende bekendtgørelsen fastsættes af bestyrelsen.

Artikel 4

De ansatte inddeles i fire kategorier, der er underopdelt i lønklasser, svarende til det arbejde, de ansatte skal udføre.

Indplaceringen af de ansatte sker under hensyntagen til deres kvalifikationer og til deres faglige erfaring.

Sammenhængen mellem stillingsbetegnelserne og lønklasserne fremgår af følgende oversigt:

Kategori	Lønklasse	Stillingsbetegnelse
A	A 5	Ekspeditionssekretær
	A 6, A 7	Fuldmægtig
	A 8	Sekretær
B	B 1	Kontorfuldmægtig
	B 3	Overassistent
	B 5	Assistent
C	C 1	Chefsekretær, Førstekontorist
	C 2, C 3	Sekretær med stenografi og maskinskrivning, Kontorist
	C 5	Maskinskriver, Kontormedhjælper
D	D 2	Faglært medhjælper
	D 4	Medhjælper

Bestyrelsen opstiller på grundlag af denne oversigt i forståelse med Kommissionen for De europæiske Fællesskaber en beskrivelse af hver stillingsbetegnelses arbejdsfunktioner og kompetenceområder.

Artikel 5

Kontrakten for en ansat skal angive lønklassen og løntrinet, den pågældende er ansat i.

Den ansatte indplaceres på første løntrin i sin lønklasse. Direktøren kan dog under hensyn til den pågældendes uddannelse og særlige faglige erfaringer give den ansatte en anciennitetsforbedring inden for denne lønklasse. Denne forbedring kan ikke overstige 48 måneder.

Hvis en ansat gør tjeneste i en stilling i en højere lønklasse end den, han er blevet ansat i, skal der indgås en tillægskontrakt til ansættelseskontrakten.

Artikel 6

1. Der oprettes et personaleudvalg, som varetager de opgaver, der er tillagt det i disse ansættelsesvilkår.

2. Sammensætningen af dette organ og de nærmere bestemmelser om dets virke fastlægges af bestyrelsen i overensstemmelse med bilag I.

3. Personaleudvalget varetager personalets interesser over for Centret og sikrer en stadig kontakt mellem dette og personalet. Det skal bidrage til tjenestegrenenes tilfredsstillende funktion ved at give personalet mulighed for at fremsætte sine synspunkter.

Det underretter direktøren om enhver vanskelighed af almen betydning vedrørende fortolkning og anvendelse af disse ansættelsesvilkår. Det kan høres i alle spørgsmål af denne art.

Udvalget forelægger direktøren ethvert forslag vedrørende tjenestegrenenes organisation og funktion samt ethvert forslag om forbedring af personalets arbejdsvilkår eller almindelige levevilkår.

4. Den, der ansættes ved en kontrakt af en varighed på over et år eller på ubestemt tid har stemmeret og er valgbar til personaleudvalget.

Desuden har den, der ansættes ved en kontrakt af en varighed på under et år, stemmeret, hvis han har været beskæftiget i mindst seks måneder.

KAPITEL 2

Rettigheder og pligter

Artikel 7

Den ansatte skal i udøvelsen af sin tjeneste og i sin adfærd udelukkende lade sig lede af Centrets interesser; han må hverken søge eller modtage instruktioner fra nogen regering, myndighed, organisation eller person uden for Centret.

Den ansatte kan ikke uden direktørens samtykke fra en regering eller fra anden side uden for Centret modtage titler, ordner, æresbevisninger, begunstigelser, belønninger, gaver eller vederlag af nogen art, bortset fra sådanne, der tildeles for tjenester før ansættelsen eller for tjenester under en orlov til aftjening af værnepligt eller anden national tjeneste.

Artikel 8

Den ansatte skal afholde sig fra enhver handling, især enhver offentlig meningstilkendegivelse, der vil kunne nedsætte den værdighed, hans stilling kræver.

Den ansatte kan ikke mod eller uden vederlag udøve en bibeskæftigelse.

Artikel 9

Hvis en ansats ægtefælle udøver en erhvervsmæssig indtægtsgivende virksomhed, skal den ansatte underrette direktøren herom.

Hvis denne virksomhed viser sig at være uforenelig med den ansattes, og han ikke kan garantere, at den vil blive afsluttet inden for en bestemt frist, træffer direktøren afgørelse om, hvorvidt den ansatte kan forblive i sin stilling.

Artikel 10

Såfremt en ansat under udøvelsen af sit hverv skal tage stilling til et anliggende, i hvis behandling eller afgørelse han har en sådan personlig interesse, at det vil kunne få indflydelse på hans uafhængighed, skal han underrette direktøren herom.

Artikel 11

En ansat, der er kandidat til et hverv som parlamentsmedlem, skal ansøge om tjenestefrihed uden vederlag for et tidsrum, som ikke kan overstige 3 måneder.

Direktøren træffer afgørelse om tjenesteforholdet for en ansat, der er blevet valgt. Direktøren afgør under hensyntagen til det nævnte hvervs betydning og omfanget af de pligter, det medfører, om den ansatte kan forblive i aktiv tjeneste eller skal ansøge om tjenestefrihed uden vederlag. I givet fald bevilges tjenestefriheden for mandatets varighed.

Artikel 12

Den ansatte skal efter tjenesteperiodens ophør overholde pligten til at udvise hæderlighed og tilbageholdenhed med hensyn til overtagelse af visse hverv eller opnåelse af visse fordele.

Artikel 13

Den ansatte skal iagttage fuldstændig tavshed om alle forhold og anliggender, som han i medfør af sin stilling bliver bekendt med. Han må ikke på nogen måde videregive dokumenter eller oplysninger, der ikke er offentliggjort, til personer, som ikke er berettiget til at få kendskab hertil. Denne pligt ophører ikke med hans fratræden fra tjenesten.

Den ansatte må hverken alene eller i samarbejde med tredjemand uden samtykke fra direktøren offentlig-

gøre eller lade offentliggøre tekster, der vedrører Centrets virksomhed. Dette samtykke kan kun nægtes, såfremt den påtænkte offentliggørelse vil kunne skade Centrets interesser.

Artikel 14

Alle rettigheder i forbindelse med arbejde, udført af den ansatte under hans udøvelse af tjenesten, tilkommer Centret.

Artikel 15

Den ansatte kan ikke med nogen begrundelse uden samtykke fra direktøren fremlægge sådanne kendsgerninger for retten, som han i medfør af sin stilling er blevet bekendt med. Dette samtykke kan kun nægtes, såfremt Centrets interesser kræver det, og såfremt afslaget ikke kan få strafferetlige følger for den ansatte. Denne pligt ophører ikke med den ansattes fratræden fra tjenesten.

Bestemmelserne i foregående stykke finder ikke anvendelse på ansatte eller forhenværende ansatte, der afgiver vidneforklaring for De europæiske Fællesskabers Domstol i en sag vedrørende en ansat eller tidligere ansat ved Centret.

Artikel 16

Den ansatte skal tage bopæl på tjenestestedet eller i en sådan afstand fra dette, at han ikke hindres i udførelsen af sit arbejde.

Artikel 17

Den ansatte skal uanset tjenstlig rang bistå og rådgive sine foresatte. Han er ansvarlig for gennemførelsen af de opgaver, der bliver pålagt ham.

En ansat, der har til opgave at lede en tjenestegren, er ansvarlig over for sine foresatte for udøvelsen af de beføjelser, han har fået overdraget, samt for udførelsen af de af ham givne ordrer. Hans underordnedes ansvar fritager ham ikke på nogen måde for hans eget ansvar.

Hvis en ansat anser en modtagen ordre for uretmæssig, eller er han af den mening, at udførelsen heraf kan medføre alvorlige ulemper, skal han meddele sine foresatte dette, om nødvendigt skriftligt. Bekræfter denne ordren skriftligt, skal den ansatte udføre den, for så vidt den ikke strider mod straffelovgivningen'.

Artikel 18

Det kan pålægges den ansatte helt eller delvis at erstatte tab, som påføres Centret som følge af grove personlige fejl ved udførelsen af eller i forbindelse med udførelsen af hans hverv.

Afgørelse herom ledsaget af grunde skal træffes af direktøren under iagttagelse af de for disciplinærsager gældende formaliteter.

De europæiske Fællesskabers Domstol har fuld prøvelsesret for så vidt angår tvister, der beror på denne afgørelse.

Artikel 19

De privilegier og immuniteter, som de ansatte nyder, er udelukkende givet i Centrets interesse. Med mindre andet er bestemt i protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter, er de ansatte hverken fritaget for opfyldelse for deres personlige pligter eller for iagttagelse af gældende lovgivning og politiets forskrifter.

Artikel 20

Centret yder deres ansatte bistand især ved retsforfølgning mod personer, der har fremsat trusler, krænkelser, injurier, ærerørige beskyldninger eller foretaget angreb på person eller formue rettet mod den ansatte eller dennes familie i anledning af hans stilling eller hverv.

Det erstatter det påførte tab i det omfang, den ansatte ikke har fremkaldt det forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og i det omfang, han ikke har kunnet opnå erstatning fra den skadevoldende person.

Det giver den ansatte mulighed for at videreuddanne sig fagligt i det omfang, det kan forenes med kravene om tjenestegrenenes tilfredsstillende funktion, og såfremt det er i Centrets egen interesse.

Artikel 21

De ansatte har foreningsfrihed; de kan bl. a. være medlemmer af fagforeninger eller faglige sammenslutninger.

Artikel 22

Den ansatte kan forelægge en ansøgning for direktøren.

Enhver afgørelse, der træffes i henhold til disse ansættelsesvilkår om en bestemt person, skal straks meddeles den pågældende skriftligt. Enhver afgørelse, der indebærer et klagepunkt, skal begrundes.

Afgørelser om den administrative stilling for en bestemt ansat bekendtgøres straks ved opslag i Centrets bygninger.

KAPITEL 3

Ansættelsesvilkår

Artikel 23

1. Det skal ved ansættelsen tilstræbes, at Centret sikres medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og hæderlighed; de skal udvælges på så bredt et geografisk grundlag som muligt blandt statsborgere i Fællesskabernes medlemsstater.

De ansatte udvælges uden hensyn til race, tro eller køn.

Ingen funktion kan forbeholdes statsborgere fra en bestemt medlemsstat.

2. Som ansat kan kun antages den, der:

a) er statsborger i en af Fællesskabernes medlemsstater, medmindre bestyrelsen undtagelsesvis bestemmer, andet og såfremt vedkommende ikke er frataget de borgerlige rettigheder;

b) har opfyldt sine forpligtelser i henhold til de for ham gældende love om værnepligt;

c) opfylder de vandelskrav, der stilles for at bestride det pågældende hverv;

d) opfylder de for hans hverv nødvendige fysiske krav;

e) beviser, at han har indgående kundskaber i et af Fællesskabernes sprog, og tilfredsstillende kundskaber i et andet af nævnte Fællesskabers sprog, i det omfang, dette er nødvendigt for hans hverv.

Artikel 24

Inden ansættelsen underkastes den ansatte en lægeundersøgelse af en læge udpeget af Centret, for at dette kan få sikkerhed for, at ansøgeren opfylder betingelserne i henhold til artikel 23, stk. 2, litra d).

Artikel 25

Det kan forlanges, at den ansatte antages på prøve, dog ikke ud over seks måneder.

Ved prøvetidens udløb afskediges den pågældende, såfremt han ikke har udvist tilfredsstillende faglige kvalifikationer. I så fald modtager den ansatte en godtgørelse svarende til en tredjedel af hans grundløn for hver måned i prøvetiden.

KAPITEL 4

Arbejdsvilkår

Artikel 26

En ansat i aktiv tjeneste skal til enhver tid stå til rådighed for Centret.

Den normale arbejdstid kan dog ikke overstige 42 ugentlige timer, der fordeles i henhold til en af direktøren fastlagt tidsplan.

Artikel 27

Den ansatte kan kun i hastende tilfælde eller ved arbejde af usædvanligt omfang være forpligtet til overarbejde; natarbejde såvel som arbejde på søn- og helligdage samt øvrige fridage kan kun ske i henhold til en af direktøren fastlagt procedure. Det samlede antal overarbejdstimer, der kan kræves af en ansat, må ikke overstige 150 timer over en periode på seks måneder.

Det af ansatte i katergorierne A og B udførte overarbejde giver hverken ret til arbejdstidsudligning eller vederlag.

Det af ansatte i kategorierne C og D udførte overarbejde giver i henhold til de i bilag II fastsatte betingelser ret til arbejdstidsudligning eller, hvis det af tjenestlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for den måned, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført, til et vederlag.

Artikel 28

Den ansatte har i overensstemmelse med en ordning, der skal fastlægges af bestyrelsen i forståelse med Kommissionen for De europæiske Fællesskaber og efter høring af personaleudvalget, ret til en årlig ferie på mindst 24 og højst 30 arbejdsdage inden for hvert kalenderår.

Ud over den årlige ferie kan der i undtagelsestilfælde efter anmodning bevilges speciel orlov. De nærmere regler for denne er fastsat i bilag III.

Artikel 29

Ud over den ferie og orlov, der er nævnt i artikel 28, har en gravid kvinde mod fremlæggelse af lægeattest ret til orlov, der begynder seks uger før den i attesten anførte formodede fødselsdato og slutter otte uger efter nedkomsten; denne tjenestefrihed kan dog i intet tilfælde være mindre end fjorten uger.

Artikel 30

1. Såfremt en ansat godtgør, at han som følge af sygdom eller ulykke er forhindret i at gøre tjeneste, har han uden videre ret til sygerolov med løn.

Den pågældende skal snarest muligt give Centret meddelelse om sin uarbejdsdygtighed og samtidig angive sit opholdssted. Han skal efter tjenestefravær ud over tre dage fremlægge en lægeattest. Centret kan lade ham underkaste en lægeundersøgelse.

Når fravær på grund af sygdom på tre dage eller derunder i en periode på tolv måneder overstiger tolv dage i alt, træffer direktøren en afgørelse efter udtalelse fra en læge udpeget af Centret og efter at have indhentet udtalelse fra en læge, som er udpeget af den pågældende selv.

Sygeorlov med løn må dog ikke overstige det tidsrum, i hvilket den ansatte har gjort tjeneste, og som mindst skal udgøre en måned. Denne orlov kan ikke gå ud over ansættelseskontraktens gyldighedsperiode.

Efter udløbet af de nævnte frister får den ansatte, hvis tjenesteforhold ikke er bragt til ophør, til trods for at han endnu ikke kan genoptage sit arbejde, orlov uden løn.

Hvis den ansatte har pådraget sig en erhvervssygdom eller er kommet til skade ved udøvelsen af sit arbejde, modtager han fortsat i hele den periode, han er uarbejdsdygtig, sit fulde vederlag, såfremt han ikke i henhold til artikel 38 har adgang til at gøre de rettigheder, der er fastsat herom i den nationale lovgivning, gældende.

2. Den ansatte skal hvert år lade sig underkaste en forebyggende lægeundersøgelse, enten hos en læge udpeget af Centret eller hos en læge, der er valgt efter eget ønske.

I sidstnævnte tilfælde betales lægehonoraret af Centret indtil et bestemt maksimumsbeløb, som fastsættes af bestyrelsen.

Artikel 31

Bortset fra sygdoms- eller ulykkestilfælde kan den ansatte ikke udeblive fra tjenesten uden forudgående samtykke fra sin foresatte. Med forbehold af eventuelle disciplinærretlige bestemmelser fradrages enhver ubeføjet udeblivelse, der behørigt er blevet konstateret, i den pågældendes årlige ferie. Hvis den ansattes årlige ferie er opbrugt, mister han retten til sit vederlag i en periode af tilsvarende længde.

Såfremt en ansat ønsker at tilbringe sin sygeorlov på et andet sted end sit tjenestested, skal han forinden indhente direktørens samtykke.

Artikel 32

Bestyrelsen udarbejder efter aftale med Kommissionen for De europæiske Fællesskaber og efter høring af personaleudvalget en liste over helligdage samt øvrige fridage.

Artikel 33

I undtagelsestilfælde, når det er bydende nødvendigt af personlige årsager, kan der efter ansøgning gives en ansat tjenestefrihed uden løn. Direktøren fastsætter varigheden af denne tjenestefrihed, der ikke kan udgøre mere end en fjerdedel af det tidsrum, i hvilket den ansatte har gjort tjeneste, og højst 3 måneder.

Varigheden af den i stk. 1 nævnte tjenestefrihed medregnes ikke ved anvendelse af bestemmelserne i artikel 35, stk. 2.

Artikel 34

En ansat, der genindkaldes til aftjening af værnepligt, gives orlov, og han oppebærer sit fulde vederlag i en periode svarende til det tidsrum, i hvilket han har gjort tjeneste, dog højst tre måneder. Efter udløbet af denne frist oppebærer han i genindkaldelsestiden, dog højst for halvdelen af den tilbagelagte tjenestetid, en godtgørelse svarende til en tredjedel af sin grundløn. Ved udløbet af denne nye frist gives der den ansatte orlov uden løn.

De i stk. 1 ovenfor nævnte udbetalinger skal dog nedsættes med den udbetalte militærløn i den tilsvarende periode.

KAPITEL 5

Vederlag og godtgørelse af udgifter

Artikel 35

Den ansatte har i henhold til de i bilag IV fastsatte betingelser ret til det vederlag, der svarer til hans lønklasse og -trin.

En ansat med en anciennitet på to år på et løntrin inden for sin lønklasse rykker automatisk op på det følgende løntrin inden for sin lønklasse.

Artikel 36

I tilfælde af en ansats død er den efterladte ægtefælle eller uforsørgede børn indtil udgangen af den tredje måned efter den måned, i hvilken ægtefællen døde, berettiget til at oppebære afdødes fulde vederlag.

Artikel 37

Den ansatte har i henhold til de i bilag IV fastsatte betingelser krav på godtgørelse af de udgifter, han har haft i forbindelse med sin tiltrædelse eller ved ansættelsesforholdets ophør, samt for udgifter, han har afholdt under udøvelsen af tjenesten eller i forbindelse med denne.

KAPITEL 6

Social sikring

Artikel 38

1. Med henblik på risikodækning i forbindelse med sygdom, ulykke, invaliditet og død, og for at gøre det muligt for den pågældende at sikre sig en alderdomsforsørgelse, er den ansatte undergivet lovgivningen om social sikring i den medlemsstat, hvor han er beskræftiget.

Han kan dog vælge mellem anvendelse af lovgivningen i nævnte medlemsstat, anvendelse af den medlemsstats lovgivning, han sidst var undergivet, eller lovgivningen i den medlemsstat, hvor han er statsborger, når det drejer sig om andre bestemmelser end dem, der vedrører familietillæg, idet betingelserne for ydelse heraf er fastlagt i bilag IV. Denne ret til at vælge mellem flere muligheder, som kun kan benyttes én gang inden for en frist på seks måneder efter tidspunktet for ansættelseskontraktens indgåelse eller denne forordnings ikrafttræden, har virkning fra datoen for indtræden i tjenesten.

Centret udreder de arbejdsgiverbidrag, der er fastsat i den pågældende lovgivning, når en ansat obligatorisk tilsluttes en sådan social sikringsordning, eller to tredjedele af en ansats bidrag, når denne frivilligt fortsætter med at være tilsluttet den nationale sociale sikringsordning, som han havde, før han tiltrådte tjenesten ved Centret, eller når han frivilligt tilslutter sig en national social sikringsordning.

2. Såfremt stk. 1 ikke kan finde anvendelse, sikres den ansatte for Centrets regning med op til den andel på to tredjedele, der er fastsat i stk. 1, risikodækning i forbindelse med sygdom, ulykke, invaliditet og død og med henblik på at gøre det muligt for den pågældende at sikre sig en alderdomsforsørgelse. De nærmere vilkår for anvendelsen af denne bestemmelse fastsættes af bestyrelsen efter udtalelse fra personaleudvalget.

Artikel 39

1. Ved et barns fødsel modtager den ansatte en ydelse på bfr. 7 000.

2. Den i stk. 1 omhandlede ydelse kommer også til udbetaling, når svangerskabet afbrydes efter den syvende måned.

3. En ansat, der modtager en ydelse ved barnefødsel, skal anføre, hvilke ydelser af samme art han selv eller hans ægtefælle modtager fra anden side for samme barn; den ovenfor omhandlede ydelse nedsættes med disse ydelser. Dersom både faderen og moderen er ansat ved Centret, udbetales ydelsen kun til moderen.

Artikel 40

Ved en ansats død betaler Centret udgifterne i forbindelse med transporten af afdøde til dennes hjemsted.

Artikel 41

Gaver, lån eller forskud kan gives til ansatte, der befinder sig i en særlig vanskelig situation, især som følge af alvorlig eller langvarig sygdom eller deres familiemæssige stilling.

Disse bestemmelser finder tilsvarende anvendelse for den forhenværende ansatte efter udløbet af dennes kontrakt, hvis han er uarbejdsdygtig som følge af en alvorlig eller langvarig sygdom eller af en ulykke, der er indtruffet i ansættelsesperioden, og hvis han beviser, at han ikke er dækket af en anden social sikringsordning.

KAPITEL 7

Tilbagesøgning af fejlagtigt udbetalte beløb

Artikel 42

Ethvert beløb, der fejlagtigt er udbetalt, kræves tilbagebetalt, hvis modtageren har haft kendskab til fejlen, eller denne var så åbenbar, at han burde have kendt den.

KAPITEL 8

Klageadgang

Artikel 43

1. Enhver person, der er omfattet af disse ansættelsesvilkår, kan forelægge en ansøgning for direktøren om at træffe afgørelse i et den pågældende person vedkommende spørgsmål. Direktøren meddeler den pågældende sin begrundede afgørelse inden fire måneder efter dagen for ansøgningens forelæggelse. Hvis der ikke er afgivet svar inden fristens udløb, anses dette som en stiltiende afvisning, som kan gøres til genstand for en klage i henhold til stk. 2.

2. Enhver person, der er omfattet af disse ansættelsesvilkår, kan for bestyrelsen indbringe en indsigelse mod en akt, der indeholder et klagepunkt imod ham, hvadenten direktøren har truffet en afgørelse, eller denne har undladt at træffe en i ansættelsesvilkårene foreskreven foranstaltning. Klagen skal indbringes inden for en frist på tre måneder. Fristen løber fra:

— den dag, afgørelsen meddeles modtageren og i alle tilfælde senest den dag, den pågældende får kendskab til den, hvis det drejer sig om en foranstaltning af individuel karakter; hvis en afgørelse af individuel karakter kan skade tredjemand, løber fristen for tredjemand fra den dag, han har fået kendskab til afgørelsen, dog senest fra den dag den offentliggøres;

— den dag, hvor fristen til at afgive svar udløber, når klagen vedrører en stiltiende afvisning i henhold til stk. 1.

Bestyrelsen meddeler den pågældende sin begrundede afgørelse inden fire måneder fra den dag, hvor klagen er fremsat. Er der ikke afgivet svar på klagen inden for denne frist, anses dette som en stiltiende afvisning, der kan gøres til genstand for en klage i henhold til artikel 44.

3. De ansatte skal ved forelæggelse af ansøgninger og klager følge tjenestevejen, medmindre ansøgningen eller klagen vedrører tjenestemandens umiddelbart overordnede. I dette tilfælde kan den forelægges direkte for den nærmeste højere overordnede.

Artikel 44

1. De europæiske Fællesskabers Domstol kan afgøre enhver tvist mellem Centret og en af disse ansættelsesvilkår omfattet person om lovligheden af en akt, der indeholder et klagepunkt imod denne person efter artikel 43, stk. 2. I tvister, der angår pengebeløb, har Domstolen fuld prøvelsesret.

2. En klage kan kun antages til påkendelse ved De europæiske Fællesskabers Domstol, når:

— der for bestyrelsen i forvejen er indbragt en klage efter artikel 43, stk. 2, inden for den deri fastsatte frist, og

— denne klage har været genstand for en udtrykkelig eller stiltiende afvisning.

3. Den i stk. 2 omhandlede klage skal fremsættes inden for en frist på tre måneder. Fristen løber fra:

— den dag, hvor den afgørelse, der er truffet som svar på klagen, meddeles;

— den dag, hvor fristen for at afgive svar udløber, når klagen vedrører en stiltiende afvisning af en klage, der er fremsat i henhold til artikel 43, stk. 2; når der imidlertid efter en stiltiende afvisning følger en udtrykkelig afvisning af en klage inden klagefristens udløb, løber klagefristen på ny fra dette tidspunkt.

4. Uanset stk. 2 kan den pågældende efter at have forelagt en indsigelse for bestyrelsen i henhold til artikel 43, stk. 2, omgående indbringe en klage for Domstolen, hvis denne klage vedlægges en anmodning om udsættelse af gennemførelsen af den påklagede afgørelse eller af de foreløbige foranstaltninger. I dette tilfælde udsættes behandlingen af hovedsagen for Domstolen, indtil der foreligger en udtrykkelig eller stiltiende afvisning af klagen.

5. De klager, der omhandles i denne artikel, undersøges og pådømmes i henhold til de betingelser, der er fastsat i det procesreglement, der er udarbejdet af De europæiske Fællesskabers Domstol.

KAPITEL 9

Ansættelsesforholdets ophør

Artikel 45

Bortset fra dødsfald ophører ansættelsesforholdet for den ansatte:

1. For kontrakter på bestemt tid:

   a) på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten;

   b) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten, hvis denne indeholder en bestemmelse om, at den ansatte eller Centret kan opsige kontrakten, inden den udløber. Denne opsigelsesfrist kan ikke være længere end tre måneder;

   c) ved udgangen af den måned, hvor den ansatte fylder 65 år.

   Hvis Centret opsiger kontrakten, er den ansatte berettiget til en godtgørelse svarende til en tredjedel af hans grundløn for tiden mellem dagen for hans fratræden fra tjenesten og den dag, hvor hans kontrakt ville være udløbet.

2. For kontrakter på ubestemt tid:

   a) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten. Denne kan ikke være kortere end to dage for hver måned, den ansatte har gjort tjeneste, men skal mindst udgøre femten dage og højst tre måneder. Under barsels- eller sygeorlov kan opsigelsesfristen ikke begynde at løbe, med mindre denne orlov overstiger tre måneder. I øvrigt suspenderes fristen inden for de oven for anførte grænser under sådanne orlovsperioder;

   b) ved udgangen af den måned, hvor den ansatte fylder 65 år.

Artikel 46

Ansættelsesforholdet, hvad enten det er på bestemt eller ubestemt tid:

1. skal uden varsel bringes til ophør af Centret, hvis den ansatte indkaldes til aftjening af værnepligt;

2. kan uden varsel bringes til ophør af Centret:

   a) ved udløbet af prøvetiden på de i artikel 25, stk. 2, fastsatte betingelser;

   b) med forbehold af artikel 11, hvis en ansat vælges til et offentligt hverv, og dette hverv efter direktørens opfattelse er uforeneligt med den pågældendes normale udførelse af sin tjeneste ved Centret;

   c) hvis den ansatte ikke længere opfylder de i artikel 23, stk. 2, litra a) og d), nævnte betingelser;

   d) hvis den ansatte ikke kan genoptage sit arbejde efter udløbet af en sygeorlov med løn i henhold til artikel 30. I dette tilfælde modtager den ansatte en godtgørelse svarende til hans grundløn og familietillæg for to dage for hver måned i den tid han har gjort tjeneste.

Artikel 47

1. Ansættelsesforholdet kan af disciplinære grunde opsiges uden varsel, hvis den ansatte forsætligt eller af uagtsomhed groft tilsidesætter sine pligter. Den begrundede afgørelse træffes af direktøren, efter at den pågældende har haft lejlighed til at fremsætte sit forsvar.

2. I så fald kan direktøren bestemme, at den pågældende helt eller delvis fratages retten til bosættelsespenge efter fratræden i henhold til bilag IV.

Artikel 48

1. En ansat skal opsiges uden varsel af Centret, såfremt direktøren konstaterer:

a) at den pågældende forsætligt ved ansættelsen har afgivet urigtige oplysninger om sine faglige kvalifikationer eller om de i artikel 23, stk. 2, nævnte forhold, og

b) at disse urigtige oplysninger har været afgørende for den pågældendes ansættelse.

2. I så fald meddeles opsigelsen, efter at den pågældende er blevet hørt, af direktøren. Den pågældende skal straks fratræde. Artikel 47, stk. 2, finder anvendelse.

AFSNIT III

LOKALT ANSATTE

Artikel 49

Med forbehold af bestemmelserne i dette afsnit fastsættes arbejdsvilkårene for lokalt ansatte, herunder især:

a) de nærmere enkeltheder for deres ansættelse og afskedigelse,

b) ferie- og orlovsordningerne, og

c) deres vederlag.

af bestyrelsen i forståelse med Kommissionen for De europæiske Fællesskaber på grundlag af de ordninger og sædvaner, der er gældende på det sted, hvor den lokalt ansatte gør tjeneste.

Artikel 50

Centret bærer de udgifter til social sikring, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til gældende ordninger på tjenestestedet.

Artikel 51

Tvister mellem Centret og en lokalt ansat indbringes for den domstol, der i henhold til gældende lovgivning på tjenestestedet er kompetent.

Artikel 52

En lokalt ansat med en kontrakt af en varighed på over et år eller på ubestemt tid har stemmeret og er valgbar til personaleudvalget. Desuden har en lokalt ansat med kontrakt af en varighed på under et år stemmeret, såfremt han har gjort tjeneste mindst seks måneder.

AFSNIT IV

DIREKTØREN OG VICEDIREKTØREN

Artikel 53

1. Med forbehold af artikel 54 fastsættes de bestemmelser, der finder anvendelse på direktøren og vicedirektøren, af bestyrelsen.

2. Vicedirektøren assisterer direktøren og træder i dennes sted i tilfælde af fravær eller forfald.

Artikel 54

Artikel 3, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20 og 21 vedrørende rettigheder og pligter og artikel 43 og 44 vedrørende klageadgang finder tilsvarende anvendelse på direktøren og vicedirektøren.

AFSNIT V

PRIVILEGIER OG IMMUNITETER

Artikel 55

Artikel 12–16 i protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter finder anvendelse på de ansatte ved Centret samt på direktøren og vicedirektøren.

Artikel 12, litra a), i samme protokol finder anvendelse på de lokalt ansatte.

AFSNIT VI

SKATTEORDNING

Artikel 56

Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 af 29. februar 1968 om fastlæggelse af betingelserne for og fremgangsmåden ved opkrævning af skat til De europæiske Fællesskaber [1], finder tilsvarende anvendelse på de ansatte ved Centret samt på direktøren og vicedirektøren.

Skatten opkræves af Centret som kildeskat. Skatteprovenuet opføres som indtægt på budgettet for De europæiske Fællesskaber.

AFSNIT VII

AFSLUTTENDE BESTEMMELSE

Artikel 57

De almindelige gennemførelsesbestemmelser til disse ansættelsesvilkår vedtages af bestyrelsen i forståelse med Kommissionen for De europæiske Fællesskaber på forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Luxembourg, den 29. juni 1976.

På Rådets vegne

G. THORN

Formand

---

[1] EFT nr. L 56 af 4. 3. 1968, s. 8.

BILAG I

SAMMENSÆTNINGEN AF PERSONALEUDVALGET SAMT DE NÆRMERE REGLER FOR DETS FUNKTION

Eneste artikel

Personaleudvalget består af ordinære medlemmer og eventuelt af suppleanter, hvis mandat er på to år. Centret kan dog bestemme, at mandatet skal være af kortere varighed; denne kan dog ikke være mindre end et år.

Fremgangsmåden ved valg til personaleudvalget fastsættes af generalforsamlingen af de ansatte, der gør tjeneste på det pågældende tjenestested. Afstemningerne er hemmelige.

Sammensætningen af personaleudvalget skal være således, at alle kategorier af ansatte er sikret repræsentation.

Valg til personaleudvalget er gyldige, når mindst to tredjedele af de stemmeberettigede har deltaget i dem. Såfremt denne valgdeltagelse ikke opnås, er valget ved anden afstemning gyldigt, såfremt flertallet af de stemmeberettigede har deltaget i det.

Det arbejde, som personaleudvalgets medlemmer samt ansatte, der sidder i et organ, som er oprettet af Centret, påtager sig, betragtes som en del af det dem pålagte arbejde. Udøvelsen af dette arbejde må ikke påføre den pågældende nogen ulemper.

BILAG II

ARBEJDSTIDSUDLIGNING OG VEDERLAG FOR OVERARBEJDE

Artikel 1

Inden for de grænser, der er fastsat i artikel 27 i ansættelsesvilkårene, har ansatte i kategorierne C og D ret til arbejdstidsudligning eller vederlag for det af dem udførte overarbejde i henhold til følgende betingelser:

a) Hver overarbejdstime giver ret til en times frihed som arbejdstidsudligning; hvis overarbejdstimen ligger mellem kl. 22.00 og kl. 07.00 eller på en søn- og fridag, skal den kompenseres med 1 1/2 times frihed; arbejdstidsudligning for overarbejde gives under hensyntagen til de tjenstlige krav og den ansattes ønsker;

b) hvis det af tjenstlige grunde ikke har været muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for en måned efter udløbet af den måned, i hvilken overarbejdet blev udført, bevilger direktøren et vederlag for de overarbejdstimer, for hvilke der ikke er foretaget arbejdstidsudligning, svarende til 0,72 % af de månedlige grundløn for hver overarbejdstime på grundlag af den under litra a), fastsatte ordning;

c) arbejdstidsudligning eller vederlag for overarbejde ydes kun, når den ekstra tjenesteindsats har varet mere end 30 minutter.

Artikel 2

Rejser i forbindelse med tjenesterejser anses ikke som overarbejde i henhold til dette bilag. Arbejdstimer, der på tjenesterejsestedet udføres ud over den normale arbejdstid, kan efter afgørelse fra direktøren kompenseres ved arbejdstidsudligning eller eventuelt med vederlag.

Artikel 3

Uanset bestemmelserne i artikel 1 og 2 kan overarbejde, udført af visse grupper ansatte i kategorierne C og D, der arbejder under særlige betingelser, godtgøres med fast beløb, hvis størrelse og de nærmere regler for tildelingen fastsættes af bestyrelsen efter udtalelse fra personaleudvalget.

BILAG III

FERIE- OG ORLOVSORDNINGER

Afdeling 1

ÅRLIG FERIE

Artikel 1

I det år, hvor tjenesten tiltrædes eller fratrædes, giver hver fulde måneds tjeneste ret til ferie på to arbejdsdage; ved tjeneste i en del af en måned, sættes ferieretten til to dage for over femten dage og til en dag, for femten dage eller derunder.

Artikel 2

Den ansatte kan efter ønske og under hensyn til de tjenstlige krav tage den årlige ferie i sammenhæng eller delt. Ferien skal dog mindst omfatte én periode på to sammenhængende uger. Der kan først gives de ansatte, der tiltræder tjenesten, ferie tre måneder efter deres tiltræden; under særlige velbegrundede omstændigheder kan ferie dog gives inden denne frists udløb.

Artikel 3

Hvis den ansatte under sin årlige ferie pådrager sig en sygdom, der ville have hindret ham i at gøre tjeneste, såfremt han ikke havde haft ferie, forlænges den årlige ferie på grundlag af en lægeattest med et tilsvarende antal dage.

Artikel 4

Hvis en ansat ved det løbende kalenderårs udgang kun har taget en del af sin årlige ferie af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, kan overførslen af ferie til det følgende år ikke overstige tolv feriedage.

Har en ansat ved fratræden fra tjenesten kun taget en del af sin årlige ferie, får han som kompensation for hver af de feriedage, han ikke har brugt, et beløb svarende til en tredivtedel af hans månedsløn på fratrædelsestidspunktet.

Har en ansat ved sin fratræden fra tjenesten taget mere ferie end der på dette tidspunkt tilkom ham, tilbageholdes et beløb, der udregnes på tilsvarende måde som det i ovennævnte stykke anførte.

Artikel 5

Såfremt en ansat af tjenstlige grunde hjemkaldes fra sin årlige ferie eller får en allerede tildelt ferie inddraget, skal dokumenterede udgifter, han har pådraget sig i forbindelse hermed, godtgøres, og der skal pány gives ham rejsedage.

Afdeling 2

TJENESTEFRIHED

Artikel 6

Der kan gives den ansatte tjenestefrihed efter egen anmodning uden for den årlige ferie. Især i de følgende tilfælde gives en sådan inden for følgende grænser, ved

— den ansattes indgåelse af ægteskab:	fire dag,
— den ansattes flytning:	indtil to dage,
— ægtefælles alvorlige sygdom:	indtil tre dage,
— ægtefælles død:	fire dage,
— alvorlig sygdom hos en slægtning i opstigende linje:	indtil to dage,
— en i opstigende linje slægtnings død:	to dage,
— fødsel, eller et barns indgåelse af ægteskab:	to dage,
— et barns alvorlige sygdom:	indtil to dage,
— et barns død:	fire dage.

Afdeling 3

REJSEDAGE

Artikel 7

Varigheden af den i afdeling 1 ovenfor fastsatte ferie forlænges med rejsedage, der beregnes efter afstanden pr. jernbane mellem feriestedet og tjenestedet, således:

— mellem 50 og 250 km: en dag til rejse frem og tilbage,

— mellem 251 og 600 km: to dage til rejse frem og tilbage,

— mellem 601 og 900 km: tre dage til rejse frem og tilbage,

— mellem 901 og 1 400 km: fire dage til rejse frem og tilbage,

— mellem 1 401 og 2 000 km: fem dage til rejse frem og tilbage,

— over 2 000 km: seks dage til rejse frem og tilbage.

I særlige tilfælde kan der på den ansattes anmodning og på grundlag af fornødent bevis gøres undtagelse herfra, hvis rejse frem og tilbage ikke er mulig inden for de bevilgede rejsedage.

I denne artikel forstås ved »feriestedet« for så vidt angår den årlige ferie den ansattes hjemsted.

Ovenstående bestemmelser gælder for ansatte, hvis tjenestedet og hjemsted ligger i Europa. Hvis tjenestestedet og/eller hjemstedet ligger uden for Europa, fastlægges antallet af rejsedage ved særlig bestemmelse under hensyn til behovet.

I tilfælde af den i afdeling 2 ovenfor fastsatte tjenestefrihed fastsættes der eventuelt rejsedage ved særlig bestemmelser efter behov.

BILAG IV

BESTEMMELSER OM TILLÆG OG GODTGØRELSE AF UDGIFTER

Afdeling 1

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Vederlaget omfatter en grundløn, familietillæg og godtgørelser.

Artikel 2

Den ansattes vederlag er angivet i belgiske francs.

Det udbetales i det lands valuta, hvor den ansatte gør tjeneste.

Vederlag, udbetalt i en anden valuta end belgiske francs beregnes på grundlag af de af Den internationale Valutafonds vedtagne pariteter, som var i kraft 1. januar 1965.

Artikel 3

Den ansattes vederlag, udtrykt i belgiske francs, skal efter fradrag af de beløb, der tilbageholdes i henhold til disse ansættelsesvilkår eller gennemførelsesforordninger til disse, korrigeres med en koefficient, der er over, under eller lig med 100%, afhængig af de forskellige tjenestesteders levevilkår.

Koefficienterne er de samme som dem, der fastsættes af Rådet for De europæiske Fællesskaber på grundlag af artikel 64 og artikel 65, stk. 2, i Vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

Artikel 4

Den månedlige grundløn fastsættes for hver lønklasse og hvert løntrin i overensstemmelse med følgende tabel:

Lønklasse	Løntrin							
	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	32 387	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

Vederlagene er genstand for de samme tilpasninger, som besluttes af Rådet for De europæiske Fællesskaber for så vidt angår vederlagene til disse Fællesskabers tjenestemænd. Kommissionen for De europæiske Fællesskaber har kompetence til at lade disse tilpasninger finde anvendelse på tabellen over grundlønnen, samt på familietillæg og godtgørelser.

Afdeling 2

FAMILIETILLÆG

Artikel 6

1. Husstandstillægget er fastsat til 5% af den ansattes grundløn, dog mindst bfr. 1 276.

2. Ret til husstandstillæg har:

a) gifte ansatte,

b) ansatte, der er enker, (enkemænd), fraskilte, lovmæssigt separerede eller ugifte, og som i henhold til artikel 7, stk. 2 og 3, har forsørgerpligt for et eller flere børn,

c) ved en særlig, af grunde ledsaget, afgørelse truffet af direktøren på grundlag af dokumenter, der er egnede til at tjene som bevis: ansatte, der ikke opfylder betingelserne i henhold til litra a) og b), men som alligevel bærer familiemæssige byrder.

3. Såfremt ægtefællen udøver en erhvervsmæssig indtægtsgivende beskæftigelse med en årlig erhvervsmæssig indkomst på over bfr. 250 000 inden fradrag af skat, får den ansatte, der har ret til husstandstillæg, ikke dette tillæg medmindre direktøren ved særlig afgørelse har bestemt andet. Tillægget ydes dog i alle tilfælde, når ægtefællerne har forsørgerpligt over et eller flere børn.

4. Når to ægtefæller, der er ansat i Centrets tjeneste, i henhold til stk. 1, 2 og 3 begge har ret til husstandstillæg, udbetales dette kun til den ægtefælde, der har den højeste grundløn.

Artikel 7

1. Den ansatte skal på de betingelser, der er opregnet i stk. 2 og 3, for hvert barn, han har forsørgerpligt over for, have et børnetilskud på bfr. 1 983 pr. måned.

2. Ved børn, over for hvem der består forsørgerpligt, forstås børn, der er født i ægteskab, uden for ægteskab eller er adopteret af den ansatte eller af dennes ægtefælle, når de faktisk forsørges af den ansatte.

Det samme gælder børn, for hvilke der er indgivet en ansøgning om adoption, og for hvilke der er indledt adoptionssag.

3. Tilskud ydes:

a) uden ansøgning for et barn under 18 år;

b) efter begrundet ansøgning fra den ansatte for et barn mellem 18 og 26 år, som er under skole- eller enhversvmæssig uddannelse.

4. Undtagelsesvis kan enhver person, over for hvem den ansatte efter lovgivningen har forsørgerpligt, såfremt denne forsørgerpligt medfører betydelige udgifter for ham, ved en særlig begrundet afgørelse truffet af direktøren på grundlag af egnet bevismateriale, ligestilles med et barn, over for hvem der er forsørgerpligt.

5. Tilskuddet udbetales fortsat uden hensyn til barnets alder, hvis barnet er vedvarende svageligt eller lider af en alvorlig sygdom, der hindrer det i selv at sørge for sit underhold; dette gælder under hele sygdommens eller lidelsens varighed.

6. Et barn, over for hvem der i medfør af denne artikel består forsørgerpligt, berettiger kun til ét børnetilskud, selv om den ansattes ægtefælle gør tjeneste i en af De europæiske Fællesskabers institutioner.

Artikel 8

Den ansatte oppebærer for hvert barn, over for hvem der efter artikel 7, stk. 2, består forsørgerpligt, og som regelmæssigt modtager heltidsundervisning i en uddannelsesinstitution, et uddannelsestillæg svarende til de faktisk af ham afholdte udgifter, dog højest bfr. 1 772 pr. måned.

Retten til tillægget opstår den første dag i den måned, hvor barnet begynder i en grundskole, og ophører ved udgangen af den måned, hvor barnet fylder 26 år.

Den i stk. 1 nævnte øverste grænse fordobles for:

— ansatte, hvis tjenestested ligger mindst 50 km fra en Europaskole eller fra en skole, hvor undervisningen foregår på deres sprog, på betingelse af, at barnet faktisk er indskrevet ved en skole, der ligger mindst 50 km fra tjenestestedet;

— ansatte, hvis tjenestested ligger mindst 50 km fra en højere læreanstalt i det land, hvor de har statsborgerskab, og hvor der undervises på deres sprog, på betingelse af, at barnet faktisk er indskrevet ved en højere læreanstalt, der ligger mindst 50 km fra tjenestestedet, og at den tjenstgørende modtager udlandstillæg; sidstnævnte betingelse kræves ikke, såfremt der ikke findes en sådan læreanstalt i det land, hvor den ansatte har statsborgerskab.

Artikel 9

1. Ansatte, der oppebærer de i denne afdeling omhandlede familietillæg, skal meddele, hvilke tillæg af samme art, de får fra anden side; disse fratrækkes de tillæg, der betales i henhold til artikel 6, 7 og 8.

2. Direktøren kan træffe særlig og begrundet bestemmelse om, at børnetilskuddet skal fordobles på grundlag af lægeerklæringer, der godtgør, at det pågældende barn påfører den ansatte betydelige udgifter som følge af et mentalt eller fysisk handicap.

Afdeling 3

UDLANDSTILLÆG

Artikel 10

Der gives et udlandstillæg på 16 % af summen af grundlønnen og af de husstandstillæg og børnetilskud, der tilkommer den ansatte, til:

a) den ansatte, der

— ikke har eller har haft statsborgerskab i den stat, på hvis europæiske område han gør tjeneste, og

— i den femårsperiode, der udløber 6 måneder før hans tiltrædelse af tjenesten, hverken har udøvet sit hovederhverv eller haft bopæl på en varig måde på statens europæiske område. Ved anvendelse af denne bestemmelse ses der bort fra de tilfælde, hvor vedkommende har gjort tjeneste for en anden stat eller en international organisation;

b) den ansatte, der har eller har haft statsborgerskab i den stat, på hvis område tjenestestedet befinder sig, men som på en varig måde i den tiårsperiode, der udløber ved ansættelsestidspunktet, har boet uden for statens europæiske område af en anden grund end tjenesteudøvelse for en stat eller en international organisation. Udlandstillægget kan ikke være mindre end bfr. 3 543 pr. måned.

Afdeling 4

GODTGØRELSE AF UDGIFTER

A. Bosættelsespenge ved tiltræden og efter fratræden

Artikel 11

1. Den ansatte, som er antaget for et bestemt tidsrum på mindst et år, eller som af direktøren påregnes at ville gøre tjeneste i lige så lang tid, hvis der er indgået kontrakt på ubestemt tid, har ret til bosættelsespenge på de i stk. 2 fastsatte betingelser. Disse udgør for en forventet tjenestetid af

— mindst ét år men under to år	1/3	af den sats, der er fastsat i stk. 2, litra a),
— mindst to år men under tre år	2/3	
— mindst tre år	3/3	

2. a) En ansat, der opfylder de betingelser der stilles for at få udbetalt udlandstillægget, eller som kan bevise, at han for at opfylde forpligtelserne i henhold til artikel 16 i ansættelsesvilkårene har måttet skifte bopæl, har krav på bosættelsespenge, som udgør to måneders grundløn for ansatte, som har ret til husstandstillæg, og én måneds grundløn for ansatte, som ikke har ret til husstandstillæg.

Når to ægtefæller, der er ansat ved Centret, begge har ret til bosættelsespenge, udbetales disse kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

Bosættelsespengene korrigeres med den justeringskoefficient, der er fastsat for den ansattes tjenestested.

b) Et tilsvarende beløb udbetales ved flytningen til et nyt tjenestested til den ansatte, der må skifte bopæl for at opfylde pligterne i henhold til artikel 16 i ansættelsesvilkårene.

c) Bosættelsespengene beregnes efter den ansattes familiemæssige status og løn på ansættelsestidspunktet eller eventuelt efter prøvetidens udløb, eller på tidspunktet for forflyttelse til andet tjenestested.

Bosættelsespengene udbetales, når det er bevist, at den ansatte — og hvis han har ret til husstandstillæg, også hans familie — har taget bopæl på det sted, hvor han gør tjeneste.

d) Hvis en ansat, der har ret til husstandstillæg, tager bopæl uden sin familie på tjenestestedet, får han kun halvdelen af den godtgørelse, han normalt ville være berettiget til; den anden halvdel får han udbetalt, når hans familie flytter til tjenestestedet, såfremt de i artikel 16, stk. 4, nedenfor foreskrevne frister er overholdt. Hvis den ansatte, inden hans familie er flyttet til tjenestestedet, skal gøre tjeneste på det sted, hvor familien har bopæl, er han, på grund heraf, ikke berettiget til bosættelsespenge.

e) En ansat, der har fået udbetalt bosættelsespenge og inden udløbet af en frist på to år efter dagen for sin indtræden i tjenesten efter eget ønske forlader Centrets tjeneste, skal ved sin fratræden tilbagebetale et beløb i forhold til den frist, der endnu er tilbage.

f) Den ansatte, der modtager bosættelsespenge, skal anføre, hvilke godtgørelser af samme art han modtager fra anden side, da de i denne artikel omhandlede bosættelsespenge nedsættes med disse godtgørelser.

Artikel 12

1. Ved ansættelsesforholdets ophør har en ansat, der opfylder betingelserne i artikel 11, stk. 1, ret til bosættelsespenge efter fratræden såfremt han har gjort tjeneste i mindst fire år og ikke modtager et tilsvarende beløb i sin nye stilling; det udgør for en ansat, der har ret til husstandstillæg, to måneders grundløn og for en ansat, der ikke har ret til husstandstillæg, én måneds grundløn.

Såfremt to ægtefæller, der er ansat ved Centret, begge har ret til bosættelsespenge efter fratræden, udbetales dette beløb kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

En ansat, der har gjort tjeneste i mere end et år og i mindre end fire år, har ret til bosættelsespenge efter fratræden, hvis størrelse står i forhold til tjenestens varighed, idet der ikke tages hensyn til dele af år.

Ved beregning af dette tidsrum tages der ikke hensyn til perioder med tjenestefrihed uden løn.

Bosættelsespengene efter fratræden korrigeres med den justeringskoefficient, der er fastsat for den ansattes sidste tjenested.

2. Hvis en ansat afgår ved døden, udbetales ovennævnte beløb til den overlevende ægtefælle eller i givet fald til de personer, der er forsørgelsesberettigede i henhold til artikel 7, selvom den i stk. 1 nævnte betingelse vedrørende tjenestens varighed ikke er opfyldt.

3. Bosættelsespengene efter fratræden beregnes efter den ansattes familiemæssige status og løn ved ansættelsesforholdets ophør.

4. Bosættelsespengene efter fratræden udbetales, når det er bevist, at den ansatte og hans familie har taget bopæl på et sted, der ligger mindst 70 kilometer fra hans tjenestested. Hvis den ansatte er afgået ved døden, gælder de samme bopælsbetingelser for hans familie.

Den ansatte eller dennes familie, hvis den ansatte er afgået ved døden, skal være flyttet senest tre år efter den ansattes fratræden.

De ydelsesberettigede pårørende fortaber ikke denne ret, hvis de kan bevise, at de ikke havde kendskab til bestemmelserne ovenfor.

Artikel 13

De i artikel 11 ovenfor nævnte bosættelsespenge og i artikel 12 nævnte bosættelsespenge efter fratræden kan dog ikke være mindre end:

— 5 000 bfr for en ansat, som har ret til husstandstillæg,

— 3 000 bfr for en ansat, som ikke har ret til husstandstillæg.

B. Rejseudgifter

Artikel 14

1. Den ansatte har ret til godtgørelse af sine rejseudgifter for sig selv, sin ægtefælle og de personer, han har forsørgerpligt over for, og som faktisk lever i hans husstand:

a) ved tiltræden af tjenesten: fra indkaldelsesstedet til tjenestestedet;

b) ved ansættelsesforholdets ophør fra tjenestestedet til hjemstedet defineret i henhold til stk. 3 nedenfor.

Ved en ansats død har enken og de personer, han havde forsørgerpligten over for, ret til godtgørelse af rejseudgifterne på samme betingelser.

Rejseudgifterne omfatter såvel prisen for eventuelle pladsbilletter som forsendelse af bagage og i givet fald nødvendige hoteludgifter.

2. Til grund for godtgørelsen lægges:

— den normalt anvendte korteste og billigste rute med jernbane mellem tjenestested og indkaldelsessted eller hjemsted;

— for ansatte i kategorierne A og B billetprisen på 1. klasse, for øvrige ansatte billetprisen på 2. klasse;

— hvis rejsen omfatter natrejse af mindst seks timers varighed mellem kl. 22 og 7, sovevognstillæg indtil prisen på 2. klasse eller prisen for liggevogn mod forelæggelse af de tilsvarende billetter.

Hvis et andet transportmiddel end ovennævnte benyttes, beregnes godtgørelsen på grundlag af billetprisen med jernbane på den rejseklasse, der tilkommer den ansatte, uden sovevognstillægget. Kan beregningen ikke ske på dette grundlag skal direktøren fastsætte godtgørelsen ved en særlig afgørelse.

3. Den ansattes hjemsted fastlægges ved hans tiltræden, idet der tages hensyn til det sted, hvorfra han er blevet indkaldt, eller til hvilket han har et naturligt tilhørsforhold. Denne fastlæggelse kan ændres i løbet af den pågældende tjenestetid og ved hans fratræden ved en særlig afgørelse truffet af direktøren. Denne ændring kan i tjenestetiden kun ske i undtagelsestilfælde og efter en behørig dokumenteret ansøgning fra den ansatte.

Ved denne ændring kan et sted uden for De europæiske Fællesskabers medlemsstaters område og de lande og territorier, der er nævnt i bilag IV i traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, ikke anerkendes som er sted, til hvilket han har et naturligt tilhørsforhold.

Artikel 15

1. Den ansatte er på nedenstående vilkår berettiget til et fast beløb til dækning af rejseudgifter fra tjenestested til hjemsted som defineret i artikel 14 ovenfor, for sig selv og, såfremt han har ret til husstandstillæg, for sin ægtefælle og de efter artikel 7 ovenfor forsørgelsesberettigede personer:

— en gang pr. kalenderår, dersom afstanden pr. jernbane mellem tjenestested og hjemsted udgør mere end 50 km, men mindre end 725 km,

— to gange pr. kalenderår, dersom afstanden pr. jernbane mellem tjenestested og hjemsted udgør mindst 725 km.

Afstandene beregnes efter de nærmere regler, der er fastsat i artikel 14, stk. 2, ovenfor.

Når to ægtefæller begge er ansat ved Centret, har hver af dem for sig selv og for de personer, overfor hvilke de har forsørgerpligt, ret til det faste beløb til dækning af rejseudgifterne ifølge bestemmelserne ovenfor; hver af de personer, for hvilke der består forsørgerpligt, giver kun ret til én enkelt ydelse. For børn, over for hvilke der består forsørgerpligt, fastsættes beløbet ifølge anmodning fra ægtefællerne på grundlag af en af ægtefællernes hjemsted.

Såfremt den ansatte i løbet af et år ved indgåelse af ægteskab får ret til at oppebære husstandstillæg, beregnes beløbet til dækning af ægtefællens rejseudgifter i forhold

til tidsrummet mellem ægteskabets indgåelse og årets udgang.

Eventuelle ændringer i beregningsgrundlaget, der er indtrådt efter betalingstidspunktet for de pågældende beløb som følge af ændringer i den familiemæssige status, medfører ikke tilbagebetalingspligt.

Rejseudgifterne for børn mellem fire og ti år udregnes på grundlag af den halve billetpris, idet det ved denne beregning skal antages, at børnene er fyldt fire eller ti år den 1. januar i det løbende år.

2. Det faste beløb beregnes for ansatte i kategorierne A og B på grundlag af billetprisen på 1. klasse, tur-retur, med jernbane, for de øvrige ansatte på grundlag af billetprisen på 2. klasse tur-retur. Kan beregningen ikke ske på dette grundlag, skal direktøren ved en særlig afgørelse fastsætte de nærmere regler.

3. Fratræder en ansat i et kalenderår af andre grunde end dødsfald, eller har han fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager, er han, for så vidt han i årets løb har været beskæftiget mindre end ni måneder ved Centret, kun berettiget til en del af den i stk. 1 nævnte udbetaling, beregnet i forhold til den tid, han har været i aktiv tjeneste.

4. Ovenstående bestemmelser gælder for ansatte, hvis tjenestested og hjemsted ligger i Europa. Ansatte, hvis hjemsted og/eller tjenestested ligger uden for Europa, har én gang pr. kalenderår mod forevisning af behørig dokumentation ret til refusion af udgifterne til rejse til hjemstedet, eller inden for et beløb svarende til disse udgifter til refusion af rejseudgifterne til andet sted.

5. Bestemmelserne i denne artikel finder kun anvendelse på en ansat med mindst ni måneders tjeneste.

C. Flytteudgifter

Artikel 16

1. Den ansatte, som er antaget for et bestemt tidsrum på mindst et år, eller som af direktøren påregnes at ville gøre tjeneste i lige så lang tid, hvis der er indgået kontrakt på ubestemt tid, har ret til godtgørelse af sine flytteudgifter på nedenfor fastsatte betingelser.

2. Omkostningerne i forbindelse med flytning af personligt bohave inklusive forsikringsudgifter til dækning af simple resici (brækage, tyveri, brand) godtgøres den ansatte, der i henhold til artikel 16 i ansættelsesvilkårene må ændre bopæl, for så vidt han ikke modtager godtgørelse af de samme udgifter fra anden side. Godtgørelsen sker inden for rammerne af et på forhånd godkendt overslag. Der skal forelægges mindst to overslag for Centrets kompetente myndigheder. Hvis de kompetente myndigheder er af den opfattelse, at de fremlagte overslag overstiger et rimeligt beløb, kan de vælge et andet flyttefirma. Godtgørelsen af de flytteudgifter, den ansatte har krav på, kan således begrænses til dette flyttefirmas tilbud.

3. Ved ansættelsesforholdets ophør eller ved den ansattes død godtgøres udgifterne til flytning fra tjenestestedet til hjemstedet.

Hvis den afdøde ansatte var ugift, godtgøres disse udgifter de ydelsesberettigede pårørende.

4. Flytter en ansat, skal dette ske inden for et år efter udløbet af hans prøvetid.

Ved ansættelsesforholdets ophør skal flytningen ske inden for den i artikel 12, stk. 4, andet afsnit, nævnte frist på tre år.

Flytteudgifter, der er afholdt efter udløbet af ovennævnte frister, kan kun godtgøres i undtagelsestilfælde ved en særlig afgørelse truffet af direktøren.

D. Dagpenge

Artikel 17

1. Den ansatte, der godtgør, at han er nødt til at skifte bopæl for at opfylde betingelserne i artikel 16 i ansættelsesvilkårene, er for et i stk. 2 fastsat tidsrum berettiget til dagpenge, der fastsættes således:

	Ansatte der har ret til husstandstillæg		Ansatte, der ikke har ret til husstandstillæg	
	fra 1. — 15. dag	fra 16. dag	fra 1. — 15. dag	fra 16. dag
	bfr. pr. kalenderdag			
Kategori A og B	775	350	525	275
Kategori C og D	700	325	450	225

Når to ægtefæller, der begge er ansat ved Centret, begge har ret til dagpenge, gælder de satser, der er angivet i de to første kolonner, kun på den ægtefælle, der har den højeste grundløn. De satser, der er angivet i de to sidste kolonner, gælder for den anden ægtefælle.

Ovenstående tabel er den samme som den, der fastsættes af Rådet for De europæiske Fællesskaber ved hver undersøgelse af lønningsniveauet i henhold til artikel 65 i Vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

2. Den periode, i hvilken der ydes dagpenge, fastsættes således:

a) for ansatte, der ikke har ret til husstandstillæg: til 120 dage;

b) for ansatte, der har ret til husstandstillæg: til 180 dage eller — hvis den pågældende er ansat på prøve i seks måneder — til en måned efter prøvetidens udløb.

Når to ægtefæller, der er ansat ved Centret, begge har ret til dagpenge, gælder den under litra b) nævnte varighed for ydelsen for den ægtefælle, der har den højeste grundløn. Den varighed for ydelsen, der er nævnt under litra a) gælder for den anden ægtefælle.

I intet tilfælde ydes der dagpenge ud over den dato, hvor den ansatte har foretaget flytning med henblik på at opfylde betingelserne i artikel 16 i ansættelsesvilkårene.

3. De i stk. 1 fastsatte dagpenge nedsættes med halvdelen i de perioder, i hvilke den ansatte modtager de i henhold til artikel 18 fastsatte rejsedagpenge.

E. Udgifter i forbindelse med tjenesterejse

Artikel 18

1. En ansat, der efter ordre foretager en tjenesterejse, har i henhold til nedennævnte betingelser krav på dagpenge samt på godtgørelse af befordringsudgifter.

2. En ordre om tjenesterejse skal bl.a. indeholde angivelse af tjenesterejsens sandsynlige varighed, på grundlag af hvilken der foretages en beregning af det forskud på dagpenge, som den ansatte kan få ubetalt. Med mindre der træffes særlig afgørelse, udbetales forskudet ikke, såfremt rejsen ikke forventes at vare mere end 24 timer og finder sted i et land, hvor der anvendes samme valuta som på den ansattes tjenestested.

Artikel 19

1. Befordringsudgifter for en ansat, der rejser efter ordre, omfatter prisen for jernbanebillet for den korteste strækning; for ansatte i kategorierne A og B prisen på 1. klasse, for øvrige ansatte prisen på 2. klasse.

Udgør afstanden for rejse frem og tilbage 800 km eller mere, får ansatte i kategorierne C og D godtgjort befordringsudgifterne på grundlag af jernbanebilletprisen på 1. klasse.

Ansatte i kategorierne C og D kan for en tjenesterejse, hvor afstanden for rejse frem og tilbage udgør mindre end 800 km, efter en afgørelse, der træffes af direktøren, få godtgjort jernbanebilletprisen på 1. klasse, hvis de ledsager et medlem af bestyrelsen, direktøren eller en ansat, der rejser på 1. klasse.

Befordringsudgifterne omfatter ligeledes:

— udgifterne til pladsbilletter og til transport af den nødvendige bagage;

— tillæg til lyntog (godtgørelse mod forelæggelse af tillægsbilletterne, når sådanne udstedes);

— sovevognstillæg (godtgørelse mod forelæggelse af sovevognsbillet), hvis rejsen foregår om natten og er af en varighed på mindst 6 timer mellem kl. 22 og 7:

  — på sovevognsklassen »double«;

  — har toget ikke denne sovevognsklasse godtgøres udgiften til den nærmeste højere klasse eller »single«, såfremt toget kun fører denne klasse, efter samtykke fra direktøren.

2. Det kan tillades en ansat at benytte fly. Mod forelæggelse af flyvebillet godtgøres flyveudgifterne til den umiddelbart under 1. klasse liggende klasse.

Ved en afgørelse truffet af direktøren kan ansatte, som ledsager et medlem af bestyrelsen eller direktøren på en bestemt flyverejse, for denne tjenesterejse mod forelæggelse af flyvebillet få godtgjort billetprisen for den klasse, der benyttes af medlemmet eller af direktøren.

Under de omstændigheder, som er fastsat ved bestemmelserne i artikel 12, stk. 2, andet afsnit i bilag VII i vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber, kan ansatte, som rejser under særlige anstrengende forhold mod forelæggelse af billet få godtgjort billetprisen for den benyttede klasse efter afgørelse fra direktøren.

Ved særlig afgørelse truffet af direktøren kan det tillades en ansat at medføre bagage ud over den vægt, der i transportbestemmelserne er tilladt til fri befordring.

3. Ved skibsrejser bestemmer direktøren i det enkelte tilfælde, hvilken klasse der skal benyttes. I stedet for de i henhold til artikel 20 nedenfor nævnte rejsedagpenge modtager den ansatte ved en skibsrejse for rejseperioden en godtgørelse på bfr. 225 pr. døgn.

4. Ved bestemte tjenesterejser kan det tillades en ansat at benytte egen bil, såfremt den nødvendige tid til opfyldelse af det tjenstlige hverv ikke herved forlænges.

I dette tilfælde godtgøres befordringsudgifterne med et fast beløb i henhold til betingelserne i stk. 1.

Direktøren kan dog indrømme en ansat, der regelmæssigt udfører tjenesterejser under særlige omstændigheder, en godtgørelse efter tilbagelagte kilometre i stedet for rejseudgiften med jernbane, når benyttelse af offentlige transportmidler og godtgørelse af befordringsudgifter på sædvanlig måde er åbenbart ufordelagtigt.

En ansat, der får tilladelse til at benytte egen bil, forbliver i fuldt omfang ansvarlig for eventuelle skader på køretøjet eller skader, dette forvolder tredjemand. Han skal have tegnet en lovpligtig ansvarsforsikring, hvorved hans ansvar er dækket inden for de grænser, som af direktøren anerkendes som tilstrækkelige.

Artikel 20

1. a) Rejsedagpengene opgøres efter følgende tabel:

I Kategori A og B	II Kategori C og D
1 320 bfr.	1 220 bfr.

b) Ved tjenesterejser uden for De europæiske Fællesskabers medlemsstaters europæiske område kan direktøren træffe afgørelse om anvendelse af andre satser.

2. De i spalte I og II nævnte satser nedsættes med henholdsvis bfr. 330 og 315 for hver tjenesterejsedag, der skal afregnes i henhold til bestemmelserne i stk. 4 nedenfor, og for hvilken den ansatte har afholdt udgifter til sovevogn, som godtgøres af Centret.

3. De samme fradrag skal foretages, når den ansatte ikke har været nødt til at overnatte uden for sit tjenestested.

4. Ved beregning af dagpengene gælder med forbehold af stk. 2 og 3 følgende:

a) Tjenesterejser til og med 24 timer:

— for 6 timer eller derunder godtgørelse af de faktiske udgifter indtil en fjerdedel af dagpengebeløbet;

— for 12 timer eller derunder, dog mere end 6 timer: et halvt dagpengebeløb;

— for 24 timer eller derunder, dog mere end 12 timer: et fuldt dagpengebeløb;

b) Tjenesterejser over 24 timer:

— for hver fulde døgn: et fuldt dagpengebeløb;

— for en overskydende periode på 6 timer eller derunder: intet;

— for en overskydende periode på 12 timer eller derunder, dog mere end 6 timer: et halvt dagpengebeløb;

— for en overskydende periode på mere end 12 timer: et fuldt dagpengebeløb.

5. Rejsedagpengene er bestemt til dækning af samtlige udgifter for den ansatte, der er på tjenesterejse, herunder befordringsudgifter på det sted, hvor tjenesterejsen går til, dog med undtagelse af følgende udgifter, der godtgøres mod forelæggelse af bilag:

a) Udgifter til telegrammer og indenlandske såvel som udenlandske telefonsamtaler af tjenstlig karakter;

b) repræsentationsudgifter i de i artikel 21 nedenfor nævnte tilfælde;

c) ekstraordinære udgifter, der opstår for en ansat i forbindelse med tjenesterejsen enten på grund af særlige instrukser eller på grund af force majeure, samt udgifter afholdt i Centrets interesse, såfremt de dagpenge, der ydes, er åbenbart utilstrækkelige til at dække disse udgifter.

6. Hvis den ansatte som følge af tjenesterejse antages at skulle opholde sig mindst fire uger på ét sted, kan dagpengesatsen nedsættes med en fjerdedel, såfremt den ansatte har fået dette oplyst inden tjenesterejsens begyndelse.

Denne nedsættelse kan bestemmes under selve tjenesterejsen; i så fald sker nedsættelsen tidligst otte dage efter meddelelsen til den ansatte, såfremt tjenesterejsen fra tidspunktet for meddelelsen varer yderligere mindst fire uger.

7. Hvis en ansat på tjenesterejse deltager i en bespisning eller nyder godt af en indkvartering, hvortil udgifterne afholdes af en af De europæiske Fællesskabers institutioner eller af en national eller international forvaltning eller organisation, eller hvis udgifter senere godtgøres af disse, skal han meddele dette.

Dagpengene nedsættes med 200 bfr. pr. bespisning; de i kolonne I og II fastsatte godtgørelser nedsættes med 450 og 420 bfr. pr. indkvarteringsdag. Hvis alle udgifterne til den ansattes bespisning og indkvartering afholdes af en af De europæiske Fællesskabers institutioner eller af en national eller international forvaltning eller organisation, eller hvis alle udgifterne senere godtgøres af disse, modtager han i stedet for den ovenfor fastsatte tjenesterejsegodtgørelse en godtgørelse på 225 bfr. for hvert tidsrum på 24 timer.

8. Se i stk. 1, 2 og 7 anførte satser forhøjes med 10 %, når, målet for tjenesterejsen er Paris, med 5 %, når målet for tjenesterejsen er Bruxelles, Luxembourg eller Strasbourg, og med 10 % for ansatte i kategori C og D, når målet for tjenesterejsen er Strasbourg.

F. **Fast godtgørelse af udgifter**

Artikel 21

For ansatte, der på grundlag af særlige instrukser lejlighedsvis har repræsentationsudgifter i tjenestens medfør, fastsættes refusionsbeløbet for disse tjenesteudlæg mod forelæggelse af bilagene og under de betingelser, der fastsættes af direktøren i hvert enkelt tilfælde.

Artikel 22

Til ansatte, på hvis tjenestested boligforholdene anses for særlig vanskelige, kan der ydes et boligtilskud.

Den fortegnelse over de steder, hvor et sådant tilskud kan ydes, samt den maksimale størrelse af dette tilskud og de nævnte bestemmelser for tildelingen deraf er de samme, som fastsættes af Rådet for De europæiske Fællesskaber i henhold til den fremgangsmåde, som er nævnt i artikel 65, stk. 3, i Vedtægten for Tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

Artikel 23

Til ansatte, på hvis tjenestested transportforholdene på grund af afstanden mellem bolig og arbejdssted anses for særlig vanskelige og bekostelige, kan der ydes et befordringstilskud.

Den fortegnelse over de steder, hvor et sådant tilskud kan ydes, samt den maksimale størrelse af dette tilskud og de nærmere bestemmelser for tildelingen deraf er de samme som dem, der fastsættes af Rådet for De europæiske Fællesskaber i henhold til den fremgangsmåde, som er nævnt i artikel 65, stk. 3, i Vedtægten for Tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

Afdeling 5

Artikel 24

De satser, der er anført i afsnit 2—4, tilpasses automatisk hver gang, der sker en tilpasning af de tilsvarende satser i Vedtægten for Tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

Afdeling 6

UDBETALING AF YDELSERNE

Artikel 25

1. Vederlaget udbetales den ansatte den 15. i hver måned for den løbende måned. Vederlagsbeløbet afrundes til hele belgiske francs.

2. Foreligger der ikke krav på en hel måneds vederlag, opdeles dette i tredivtedele, op det antal tredivtedele, der skal betales, svarer til:

a) ved femten dage eller mindre, det faktiske antal dage, for hvilke der skal ydes vederlag;

b) ved mere end femten dage, forskellen mellem tredive og det faktiske antal dage, for hvilke der ikke skal ydes vederlag.

3. Når den ansatte opnår ret til familietillæggene og udlandstillægget efter sin indtræden i tjenesten, modtager han tillæggene fra den første dag i den måned, hvor retten opstår. Når retten til disse tillæg bortfalder, udbetales de til den ansatte indtil sidste dag i den måned, hvor retten bortfalder.

Artikel 26

De ydelser, den ansatte er berettiget til, udbetales på det sted og i det lands valuta, hvor han gør tjeneste.

De i artikel 17, stk. 2, 3 og 4, i bilag VII i Vedtægten for Tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber fastsatte bestemmelser finder anvendelse i lighed hermed.