Ez a dokumentum kizárólag tájékoztató jellegű, az intézmények semmiféle felelősséget nem vállalnak a tartalmáért

►**B**

A TANÁCS HATÁROZATA

(2004. szeptember 24.)

az Európai Védelmi Ügynökség személyzeti szabályzatáról

(2004/676/EK)

(HL L 310., 7.10.2004., 9 o.)

Módosította:

		Hivatalos Lap		
		Szám	Oldal	Dátum
►**M1**	A Tanács határozata 2007/215/EK, (2007. január 29.)	L 95	21	5.4.2007

▼B

A TANÁCS HATÁROZATA

(2004. szeptember 24.)

az Európai Védelmi Ügynökség személyzeti szabályzatáról

(2004/676/EK)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

Tekintettel a 2004. július 12-i, az Európai Védelmi Ügynökség létrehozásáról szóló 2004/551/KKBP tanácsi együttes fellépésre [1], és különösen annak 11. cikke (3) bekezdésének 3.1 pontjára,

A KÖVETKEZŐKÉPPEN HATÁROZOTT:

I. CÍM

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Alkalmazási kör

(1) E személyzeti szabályzat az Európai Védelmi Ügynökséggel szerződéses viszonyban álló személyzeti alkalmazottakra (a továbbiakban: Ügynökség, illetve állomány v. alkalmazottak) alkalmazandó.

Az állomány a következőkből áll:

— ideiglenes alkalmazottak,

— szerződéses alkalmazottak.

(2) E személyzeti szabályzat alkalmazásában a szerződéskötésre jogosult hatóságot (a továbbiakban: a szerződéskötésre jogosult hatóság) a 2004. július 12-i, az Európai Védelmi Ügynökség létrehozásáról szóló tanácsi együttes fellépés megfelelő rendelkezéseivel összhangban kell meghatározni.

(3) Az e személyzeti szabályzatban található, férfiakra vonatkozó utalások egyúttal a nőkre vonatkozó utalásnak is tekintendők, illetve fordítva, kivéve, ha a szöveg egyértelműen mást jelez.

II. CÍM

IDEIGLENES ALKALMAZOTTAK

1. FEJEZET

Általános rendelkezések

2. cikk

E személyzeti szabályzat alkalmazásában „ideiglenes alkalmazottak” az Ügynökség költségvetéséhez csatolt, az álláshelyeket tartalmazó listán szereplő állások ideiglenes betöltésére felvett alkalmazottakat jelenti.

3. cikk

Az ideiglenes alkalmazott legfeljebb négy évre alkalmazható, de alkalmazása bármely, ennél rövidebb időtartamra korlátozható. Szerződése legfeljebb egy alkalommal, legfeljebb két évre meghosszabbítható, az első szerződésben előírt korlátok között, amennyiben e szerződés rendelkezett a hosszabbítás lehetőségéről. Ezen idő lejártával az ilyen alkalmazott a továbbiakban nem alkalmazható ideiglenes alkalmazottként e rendelkezések szerint.

[1] HL L 245., 2004.7.17., 17. o.

▼B

4. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak felvételére kizárólag e személyzeti szabályzat rendelkezéseinek megfelelően, az Ügynökség költségvetéséhez csatolt, az álláshelyeket tartalmazó listán szereplő megüresedett állások betöltése céljából kerülhet sor.

5. cikk

(1) E személyzeti szabályzat alkalmazása során tilos minden hátrányos megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékosság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő hátrányos megkülönböztetés.

E személyzeti szabályzat alkalmazásában az élettársi viszony a házassággal azonos bánásmódban részesül, feltéve, hogy a V. melléklet 1. cikke (2) bekezdésének c) pontjában felsorolt valamennyi feltétel teljesül.

(2) Annak érdekében, hogy a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőséget biztosítsák, amely lényeges elemnek tekintendő a személyzeti szabályzat valamennyi szempontjának végrehajtása során, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja azt, hogy az Ügynökség sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöbölje, illetve kompenzálja a szakmai előmenetelben jelentkező hátrányokat.

(3) Az Ügynökség – a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően – az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó területeken meghatározza a nők és a férfiak esélyegyenlőségének elősegítésére irányuló intézkedéseket és eljárásokat, valamint elfogadja a megfelelő rendelkezéseket, nevezetesen az olyan *de facto* egyenlőtlenségek orvoslása érdekében, amelyek e területeken a nők esélyeit gátolják.

▼M1

(4) Az (1) bekezdés alkalmazásában fogyatékkal élőnek minősül az a személy, akit maradandó, vagy maradandónak mutatkozó fizikai vagy szellemi károsodás ért. A károsodást a 37. cikkben előírt eljárás szerint határozzák meg.

▼B

A 36. cikk (2) bekezdésének d) pontjában meghatározott feltételeknek a fogyatékkal élő személy abban az esetben felel meg, ha képes a munkájával járó lényeges feladatok ellátására, amennyiben az elvárható feltételeket biztosítják számára.

A munkával járó lényeges feladatokkal kapcsolatos „elvárható feltételek” azok a szükség esetén megtett megfelelő intézkedések, amelyek lehetővé teszik a fogyatékkal élő személynek, hogy elérhetővé váljék számára a munkavállalás, a foglalkoztatásban való részvétel, illetve előmenetel, valamint hogy részt vehessen továbbképzésben, kivéve ha a vonatkozó intézkedések aránytalanul nagy terhet jelentenének a munkáltató számára.

(5) Amennyiben a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó olyan személyek, akik úgy vélik, jogtalanul bántak velük, mivel nem alkalmazták rájuk a fent meghatározott egyenlő bánásmód elvét, olyan tényekkel szolgálnak, amelyekből vélelmezhető a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, az Ügynökség kötelessége, hogy bebizonyítsa, nem szegte meg az egyenlő bánásmód elvét. E rendelkezés nem alkalmazandó a fegyelmi eljárások esetén.

(6) A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az arányosság elvének tiszteletben tartása során ezek alkalmazásának bármilyen korlátozását objektív és ésszerű okokkal meg kell indokolni, és az ilyen korlátozá-

▼B

soknak jogos célokból az általános érdekeket kell szolgálniuk a személyzeti politika keretein belül.

6. cikk

(1) Az aktív állományban lévő ideiglenes alkalmazottak jogosultak az Ügynökség által elfogadott szociális jellegű intézkedések és a személyzeti bizottság által biztosított szolgáltatások igénybevételére. A volt ideiglenes alkalmazottak korlátozott mértékben vehetik igénybe az egyes szociális jellegű egyedi intézkedéseket.

(2) Az aktív állományban lévő ideiglenes alkalmazottak számára megfelelő egészségügyi és biztonsági normákra épülő munkakörülményeket kell teremteni, amelyek megegyeznek legalább azokkal a minimumkövetelményekkel, amelyek a szerződések alapján az e területeken elfogadott intézkedések értelmében alkalmazandók.

7. cikk

(1) A személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó beosztásokat a vonatkozó feladatok természetére és fontosságára tekintettel egy ügyintézői tisztségcsoportba (a továbbiakban: AD) és egy asszisztensi (a továbbiakban: AST) tisztségcsoportba kell sorolni.

(2) Az AD tisztségcsoport tizenkét besorolási fokozatot tartalmaz, amelyek az adminisztratív, tanácsadói, nyelvi és tudományos feladatokat fedik le. Az AST tisztségcsoport tizenegy besorolási fokozatot tartalmaz, amelyek a végrehajtási, műszaki és irodai feladatokat fedik le.

(3) A kinevezéshez legalább a következők szükségesek:

a) az AST tisztségcsoport esetében:

i. oklevéllel igazolt felsőfokú végzettség, vagy

ii. oklevéllel igazolt középfokú végzettség, amely lehetővé teszi a felsőoktatásban való továbbtanulást, és legalább hároméves, megfelelő szakmai tapasztalat, vagy

iii. amennyiben a szolgálat érdekei úgy kívánják, ezzel egyenértékű szakképzés vagy szakmai tapasztalat.

b) az AD tisztségcsoportban az 5. és 6. besorolási fokozat esetében:

i. oklevéllel igazolt, legalább hároméves egyetemi végzettségnek megfelelő végzettség, vagy

ii. amennyiben a szolgálat érdekei úgy kívánják, ezzel egyenértékű szakképzés.

c) az AD tisztségcsoportban az 7–16. besorolási fokozat esetében:

i. oklevéllel igazolt, egyetemi végzettségnek megfelelő végzettség, ha az egyetemi alapképzés időtartama négy év vagy annál több, vagy

ii. oklevéllel igazolt, egyetemi végzettségnek megfelelő végzettség és megfelelő, legalább hároméves szakmai tapasztalat, ha az egyetemi alapképzés időtartama legalább három év, vagy

iii. amennyiben a szolgálat érdekei úgy kívánják, ezzel egyenértékű szakképzés.

(4) A beosztástípusokat a VII. mellékletben szereplő táblázat tartalmazza. E táblázatra tekintettel az Ügynökség – a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően – meghatározza az egyes beosztásokhoz kapcsolódó feladatokat és hatásköröket.

▼B

8. cikk

(1) A szerződéskötésre jogosult hatóság kizárólag a szolgálat érdekei szerint eljárva és állampolgárságra való tekintet nélkül kinevezéssel vagy áthelyezéssel osztja be az egyes ideiglenes alkalmazottakat a saját tisztségcsoportjukon belüli besorolási fokozatuknak megfelelő beosztásba.

Az ideiglenes alkalmazott kérheti az Ügynökségen belüli áthelyezését.

(2) Az ideiglenes alkalmazottat ideiglenesen a tisztségcsoportján belüli olyan besorolási fokozatba tartozó beosztás betöltésére utasíthatják, amely magasabb a saját besorolási fokozatánál. Az ilyen ideiglenes beosztásba helyezés negyedik hónapjának kezdetétől az érintett személyt kiegészítő juttatás illeti meg, amely a tényleges besorolási fokozata és fizetési fokozata szerinti díjazás, illetve azon díjazás közötti különbözettel egyenlő, amelyet az ideiglenesen betöltött beosztásba való kinevezés esetén e beosztásnak megfelelő besorolási fokozata szerinti fizetési fokozatra tekintettel kapna.

Az ideiglenes kinevezés időtartama nem haladja meg az egy évet, kivéve, ha a kinevezés közvetlenül vagy közvetve olyan ideiglenes alkalmazott helyettesítésére irányul, akit szolgálati érdekből egy másik beosztásba rendeltek ki, katonai szolgálatra hívtak be, illetve aki elhúzódó betegszabadságon van.

9. cikk

(1) A besorolási fokozatot és fizetési fokozatot, amelyben az ideiglenes alkalmazottat alkalmazzák, a szerződésben rögzíteni kell.

(2) Az ideiglenes alkalmazottnak az alkalmazásnak megfelelő besorolási fokozatnál magasabb fokozatú beosztásba történő kinevezését a szolgálati szerződését kiegészítő megállapodásban kell rögzíteni.

2. FEJEZET

Jogok és kötelezettségek

10. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott feladatainak ellátása során kizárólag az Ügynökség érdekeit tartja szem előtt, és ennek megfelelő magatartást tanúsít; az Ügynökségen kívül egyetlen kormánytól, hatóságtól, szervezettől vagy személytől sem kérhet vagy fogadhat el utasításokat. Feladatait objektíven, pártatlanul, valamint az Ügynökség iránti elkötelezettségének megfelelően látja el.

▼M1

(2) Az ideiglenes alkalmazott a szerződéskötésre jogosult hatóság engedélye nélkül egyetlen kormánytól vagy az Ügynökségen kívüli más helyről sem fogadhat el semmiféle elismerést, kitüntetést, kedvezményt, ajándékot vagy fizetséget, kivéve, ha azzal a kinevezését megelőzően, illetve katonai vagy egyéb állampolgári kötelezettség teljesítése céljából biztosított külön szabadsága során nyújtott szolgálatait ismerik el.

▼B

11. cikk

(1) További eltérő rendelkezés hiányában az ideiglenes alkalmazott feladatainak ellátása során nem foglalkozik olyan kérdéssel, amelyhez közvetve vagy közvetlenül személyes érdeke – különösen családi vagy anyagi érdeke – fűződik, és ami csorbítaná függetlenségét.

(2) Bármely ideiglenes alkalmazott, akinek feladatai ellátása során ilyen, a fent említett kérdéssel kell foglalkoznia, haladéktalanul tájékoztatja erről a szerződéskötésre jogosult hatóságot. A szerződéskötésre

▼B

jogosult hatóság meghozza a megfelelő intézkedéseket, és különösképpen felmentheti az ideiglenes alkalmazottat az ilyen kérdésben való felelőssége alól.

(3) Az ideiglenes alkalmazott sem közvetlenül sem közvetve nem tarthat, illetve nem szerezhet meg olyan fajtájú vagy mértékű részesedést az Ügynökség hatáskörébe tartozó vagy azzal üzleti tevékenységet folytató vállalkozásokban, amely feladatainak ellátása során csorbíthatja függetlenségét.

12. cikk

Az ideiglenes alkalmazottnak tartózkodnia kell minden olyan tevékenységtől vagy magatartástól, amely rossz fényt vethet a beosztására.

13. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottnak tartózkodnia kell a pszichológiai vagy szexuális zaklatás bármely formájától.

(2) A pszichológiai vagy szexuális zaklatás áldozatává vált ideiglenes alkalmazottat emiatt semmilyen hátrány nem érheti az Ügynökség részéről. A pszichológiai vagy szexuális zaklatást bizonyítékkal alátámasztó ideiglenes alkalmazottat emiatt semmilyen hátrány nem érheti az Ügynökség részéről, feltéve, hogy az alkalmazott becsületesen járt el.

(3) „Pszichológiai zaklatás”: a huzamosabb ideig tartó, ismétlődő vagy rendszeres és pszichológiai elemet tartalmazó olyan helytelen magatartás, amely szóban vagy írásban, gesztusokban vagy más, szándékos tettben nyilvánul meg, és amely alkalmas a személyiség, méltóság, illetve pszichológiai vagy fizikai integritás csorbítására.

(4) „Szexuális zaklatás”: olyan szexuális vonatkozású magatartás, amely nem kívánatos azon személy számára, akire irányul, és amelynek célja vagy kiváltott hatása e személy megsértése, vagy megfélemlítő, ellenséges, kellemetlen vagy zavaró környezet megteremtése. A szexuális zaklatás a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

14. cikk

(1) A 16. cikkre is figyelemmel, amennyiben az ideiglenes alkalmazott külső tevékenységben kíván részt venni – függetlenül attól, hogy az fizetett-e vagy sem – illetve bármilyen, az Ügynökségen kívüli megbízást kíván ellátni, ehhez azt megelőzően be kell szereznie a szerződéskötésre jogosult hatóság hozzájárulását. A hozzájárulás kizárólag abban az esetben utasítható el, ha a kérdéses tevékenység vagy megbízás akadályozhatja az ideiglenes alkalmazottat feladatai ellátásában, vagy az összeegyeztethetetlen az Ügynökség érdekeivel.

(2) Az ideiglenes alkalmazott értesíti a szerződéskötésre jogosult hatóságot bármely külső tevékenységben vagy megbízásban bekövetkezett változásról, amely azt követően történt, hogy az ideiglenes alkalmazott az (1) bekezdés szerint a szerződéskötésre jogosult hatóság hozzájárulását kérte. A hozzájárulás visszavonható, amennyiben a tevékenység vagy megbízás többé nem felel meg az (1) bekezdés utolsó mondatában említett feltételeknek.

15. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott házastársa jövedelemszerző tevékenységet folytat, az ideiglenes alkalmazott erről köteles tájékoztatni a szerződéskötésre jogosult hatóságot. Ha a tevékenység jellege összeférhetetlennek bizonyul az ideiglenes alkalmazott feladataival, és az ideiglenes alkalmazott nem tud kötelezettséget vállalni arra, hogy azt határozott időn belül megszünteti, a szerződéskötésre jogosult hatóság a

▼B

személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően határoz arról, hogy az ideiglenes alkalmazott megtartsa-e továbbra is a beosztását vagy áthelyezzék-e őt egy másik beosztásba.

16. cikk

(1) A közhivatalt betölteni szándékozó ideiglenes alkalmazott értesíti ezen szándékáról a szerződéskötésre jogosult hatóságot. A szerződéskötésre jogosult hatóság a szolgálat érdekeit szem előtt tartva határoz arról, hogy az érintett ideiglenes alkalmazott

a) személyes okokkal indokolt szabadság kérelmezésére kapjon-e felszólítást, vagy

b) éves szabadságot kapjon-e, vagy

c) engedélyezzék-e számára, hogy feladatait részmunkaidőben végezze el, vagy

d) változatlanul folytathatja-e feladatainak ellátását.

(2) A közhivatal betöltésére megválasztott vagy kinevezett ideiglenes alkalmazott haladéktalanul tájékoztatja erről a szerződéskötésre jogosult hatóságot. A szerződéskötésre jogosult hatóság – a szolgálat érdekeinek, a hivatal jelentőségének, az azzal járó feladatoknak, valamint az e feladatok végrehajtása során felmerülő díjazás és költségtérítés figyelembevételével – meghozza az (1) bekezdésben említett valamely döntést. Ha az ideiglenes alkalmazottat személyes okokkal indokolt szabadság kérelmezésére szólítják fel, vagy engedélyezik számára, hogy feladatait részmunkaidőben végezze el, az ilyen szabadság vagy részmunkaidőben végzett munka ideje egyezik az ideiglenes alkalmazott hivatali idejével.

17. cikk

Az ideiglenes alkalmazott a szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is köteles tisztességes és körültekintő magatartást tanúsítani bizonyos megbízatások vagy előnyök elfogadásával kapcsolatban.

A szolgálati jogviszonyának megszűnését követő két éven belül keresőtevékenységben részt venni kívánó ideiglenes alkalmazott – függetlenül attól, hogy e tevékenység jövedelemszerzésre irányul-e vagy sem – tájékoztatja erről az Ügynökséget. Amennyiben e tevékenység az ideiglenes alkalmazott által a szolgálati jogviszony utolsó három évében végzett munkával kapcsolatos, és az Ügynökség jogos érdekeivel való összeütközéshez vezetne, a szerződéskötésre jogosult hatóság a szolgálat érdekeire figyelemmel megtilthatja az alkalmazottnak, hogy elvállalja azt, vagy az általa megfelelőnek vélt feltételekkel beleegyezését adhatja. Az Ügynökség a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően, a tájékoztatástól számított harminc munkanapon belül értesítést küld döntéséről. Ha ezen időtartam végéig nem került sor az értesítésre, ez hallgatólagos beleegyezésnek tekintendő.

18. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott tartózkodik bármely, a feladatai ellátása során szerzett információ engedély nélküli felfedésétől, kivéve, ha az információ már nyilvánosságra került, vagy az a nyilvánosság számára elérhető.

(2) Az ideiglenes alkalmazottat ez a kötelezettség a szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is terheli.

▼B

19. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottnak a lojalitás és a pártatlanság elveinek kellő tiszteletben tartásával joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

(2) A 12. és 18. cikk sérelme nélkül azon ideiglenes alkalmazott, aki akár egyedül, akár másokkal együtt nyilvánosságra kíván hozni vagy hozatni bármely, az Ügynökség tevékenységével kapcsolatos ügyet, tájékoztatja erről a szerződéskötésre jogosult hatóságot.

Ha a szerződéskötésre jogosult hatóság igazolni tudja, hogy az ügy komolyan sértheti az Ügynökség jogos érdekeit, a tájékoztatás kézhezvételétől számított harminc munkanapon belül döntéséről írásban tájékoztatja az ideiglenes alkalmazottat. Ha a megadott időtartamon belül ilyen döntésről nem érkezik értesítés, az úgy tekintendő, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóságnak nincs ellenvetése.

20. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott által feladatainak ellátása során készített valamennyi írásos anyaggal vagy más munkával kapcsolatos minden jog az Ügynökség tulajdona; az Ügynökség jogosult az ilyen munkák szerzői jogát megszerezni. Amennyiben az érintett személynek az Ügynökséghez nem kapcsolódó találmányra vonatkozó rendkívüli ötlete van, arra az Ügynökség nem szerezhet jogot.

(2) Az ideiglenes alkalmazottnak a feladatai ellátása során vagy azzal kapcsolatban kidolgozott találmánya az Ügynökség vitathatatlan tulajdonát képezi. Az Ügynökség az adott találmányra saját költségére minden országban szabadalmat igényelhet és szerezhet. Az ideiglenes alkalmazott által az Ügynökség tevékenységével kapcsolatban egy évvel a szolgálati idejének lejártát követően kidolgozott találmányt, ellenkező bizonyításig, úgy kell tekinteni, hogy azt az alkalmazott a feladatainak ellátása során vagy azzal kapcsolatban dolgozta ki. Amennyiben a találmányokat szabadalmaztatják, a feltaláló vagy feltalálók nevét fel kell tüntetni.

(3) Az Ügynökség adott esetben általa meghatározott összegű jutalmat adhat a szabadalmazott találmányt kidolgozó ideiglenes alkalmazottnak.

21. cikk

Az ideiglenes alkalmazott bírósági eljárás során a szerződéskötésre jogosult hatóság engedélye nélkül semmilyen alapon nem adhat ki semmilyen olyan információt, amelyről feladataival összefüggésben van tudomása. Az engedély csak akkor tagadható meg, ha az Ügynökség érdekei úgy kívánják, és annak megtagadása nem jár büntetőjogi következményekkel az ideiglenes alkalmazottra nézve. Az ideiglenes alkalmazottat ez a kötelezettség a szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is terheli.

▼M1

Az előző albekezdés rendelkezései nem alkalmazandók azon ideiglenes alkalmazottra vagy volt ideiglenes alkalmazottra, aki a fellebbezési tanács vagy a fegyelmi tanács előtt tesz tanúvallomást olyan ügyben, amely valamely ideiglenes alkalmazottat vagy volt ideiglenes alkalmazottat érint.

▼B

22. cikk

Az ideiglenes alkalmazottnak az alkalmazás helyén vagy olyan helyen kell laknia, amely nincs nagyobb távolságra az alkalmazás helyétől, mint amely feladatainak megfelelő ellátásával összeegyeztethető. Az

▼B

ideiglenes alkalmazott tájékoztatja lakcíméről a szerződéskötésre jogosult hatóságot, és bármely lakcímváltozásról haladéktalanul értesíti.

23. cikk

Az ideiglenes alkalmazott beosztásától függetlenül segíti, és tanácsaival támogatja feletteseit; az ideiglenes alkalmazott felelős a rábízott feladatok végrehajtásáért.

A szolgálat bármely részlegét irányító ideiglenes alkalmazott felelősséggel tartozik feletteseinek a ráruházott hatáskörök ellátásáért, illetve az általa adott utasítások végrehajtásáért. Beosztottainak felelőssége semmiképpen sem mentesíti az ideiglenes alkalmazottat saját felelőssége alól.

24. cikk

(1) Amennyiben az ideiglenes alkalmazott olyan utasítást kap, amelyet szabálytalannak tart, vagy amelynek végrehajtása súlyos következményekkel járhat, arról tájékoztatja közvetlen felettesét, aki – amennyiben a tájékoztatás írásban érkezett – erre írásban válaszol. A (2) bekezdésre is figyelemmel, ha a közvetlen felettes megerősíti az utasítást, és az ideiglenes alkalmazott úgy véli, hogy e megerősítés nem ad ésszerű választ aggodalma alapjaira, írásban a hivatali hierarchiában közvetlenül következő feletteshez fordul e kérdéssel. Ha ez utóbbi az utasítást írásban megerősíti, az ideiglenes alkalmazott köteles azt teljesíteni, kivéve, ha ez nyilvánvalóan törvénytelen, vagy a vonatkozó biztonsági előírásokba ütközik.

(2) Ha a közvetlen felettes úgy ítéli meg, hogy az utasítást azonnal végre kell hajtani, az ideiglenes alkalmazott köteles azt teljesíteni, kivéve, ha ez nyilvánvalóan törvénytelen, vagy a vonatkozó biztonsági előírásokba ütközik. Az ideiglenes alkalmazott kérelmére a közvetlen felettes köteles ezen utasítást írásba adni.

25. cikk

Az ideiglenes alkalmazott kötelezhető arra, hogy egészben vagy részben térítse meg az Ügynökségnek a feladatai ellátása során vagy azzal kapcsolatban súlyos kötelezettségszegéssel okozott kárt.

A szerződéskötésre jogosult hatóság indokolással ellátott határozatot hoz a fegyelmi ügyek vonatkozásában megállapított eljárásnak megfelelően.

A fellebbezési tanács az e rendelkezésből eredő jogviták tekintetében teljes körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik.

26. cikk

(1) Bármely ideiglenes alkalmazott, akinek feladatai ellátása során vagy azzal kapcsolatban tudomására jutnak olyan tények, amelyek alapján vélelmezhető olyan, esetlegesen folytatott törvénytelen tevékenység, beleértve a csalást vagy korrupciót, amely károsíthatja az Ügynökség érdekeit, vagy a szakmai feladatok ellátásával kapcsolatos olyan viselkedés, amely komolyan hátráltatja, hogy az Ügynökség ideiglenes alkalmazottja teljesítse kötelezettségeit, haladéktalanul tájékoztatja közvetlen felettesét, vagy ha hasznosnak ítéli meg, az Ügynökség ügyvezető igazgatóját.

Az első albekezdésben említett tájékoztatást írásban kell benyújtani.

(2) Az ideiglenes alkalmazottat az Ügynökség részéről semmiféle hátrány nem érheti amiatt, hogy az (1) bekezdésben említett információt közölte, feltéve, hogy ésszerűen és becsületesen járt el.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem alkalmazandó azokra a dokumentumokra, okiratokra, jelentésekre, feljegyzésekre és bármilyen, más formá-

▼B

tumú információra, amelyeket akár függőben lévő, akár lezárt bírósági eljárások céljából tartanak, vagy azok során hoztak létre vagy fedtek fel az ideiglenes alkalmazott előtt.

27. cikk

(1) Azon ideiglenes alkalmazottat, aki a 26. cikkben meghatározottak szerint további információkat fed fel az Európai Unió Tanácsának, vagy az Európai Parlamentnek az elnöke előtt, semmiféle hátrányt nem szenvedhet az Ügynökség részéről, feltéve, hogy megfelel mindkét alábbi feltételnek:

a) az ideiglenes alkalmazott őszintén és megalapozottan úgy gondolja, hogy a felfedett információ, illetve bármely állítás, amelyet tartalmaz, alapvetően igaz; és

▼M1

b) az ideiglenes alkalmazott korábban az Ügynökség tudomására hozta ugyanezt az információt, és lehetővé tette az Ügynökség számára, hogy az Ügynökség által megszabott időtartamon belül – az eset összetettségétől függően – megtegye a megfelelő intézkedést. Az ideiglenes alkalmazottat hatvan napon belül kellő módon tájékoztatják ezen időtartam hosszáról.

▼B

(2) Az (1) bekezdésben említett időtartam nem vonatkozik azokra az esetekre, amikor az ideiglenes alkalmazott igazolni tudja, hogy tekintettel az eset összes körülményére, ez az idő megalapozatlan.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem alkalmazandó azokra a dokumentumokra, okiratokra, jelentésekre, feljegyzésekre és bármilyen, más formátumú információra, amelyeket akár függőben lévő, akár lezárt bírósági eljárások céljából tartanak, vagy azok során hoztak létre vagy fedtek fel az ideiglenes alkalmazott előtt.

28. cikk

Az Ügynökség segítséget nyújt minden ideiglenes alkalmazottnak, különösen olyan személy elleni eljárásban, aki az alkalmazott vagy családtagjai sérelmére, az alkalmazott beosztása vagy feladatainak ellátása miatt fenyegetést, becsületsértést, rágalmazást, illetve bármely személy vagy vagyon elleni támadást követett el.

Az Ügynökség megtéríti az ideiglenes alkalmazottnak az ilyen esetben elszenvedett kárt, amennyiben azt nem az ideiglenes alkalmazott szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartása okozta, és az elkövetőtől nem tudott kártérítést kapni.

29. cikk

Az Ügynökség továbbképzést és oktatást tesz lehetővé az ideiglenes alkalmazott számára, amely összeegyeztethető a szolgálat megfelelő működésével, és összhangban van saját érdekeivel is.

Az ilyen képzést és oktatást figyelembe veszik az előmenetel során.

30. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak jogosultak az egyesülési jog gyakorlására; tagjai lehetnek különösen szakszervezeteknek vagy személyzeti szervezeteknek.

▼B

31. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak benyújthatnak a szerződéskötésre jogosult hatóságnak az e személyzeti szabályzat körébe tartozó kérdésekkel kapcsolatos kérelmeket.

Az e személyzeti szabályzat alapján egy meghatározott személyre vonatkozóan hozott minden határozatot írásban haladéktalanul közölni kell az érintett ideiglenes alkalmazottal. Az ideiglenes alkalmazottat hátrányosan érintő minden határozatnak tartalmaznia kell az alapjául szolgáló indokokat.

Az ideiglenes alkalmazott kinevezésére, beiktatására, előléptetésére, áthelyezésére, hivatali státuszának meghatározására és szolgálati jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó határozatokat közzé kell tenni az Ügynökségen belül. A közzétételnek valamennyi alkalmazott számára megfelelő ideig hozzáférhetőnek kell lennie.

32. cikk

Az ideiglenes alkalmazott személyi aktája az alábbiakat tartalmazza:

a) a hivatali státuszára vonatkozó összes iratot, valamint az alkalmasságára, teljesítményére és magatartására vonatkozó összes értékelést;

b) az ideiglenes alkalmazott ezen iratokkal kapcsolatban tett valamennyi észrevételét.

Az iratokat sorrendben kell iktatni, számozni és irattározni; az a) pontban említett iratokra az Ügynökség nem hivatkozhat, illetve azokat nem használhatja fel az ideiglenes alkalmazottal szemben, ha azokról a személyi aktába való felvételük előtt az ideiglenes alkalmazottat nem tájékoztatták.

Valamennyi iratnak az ideiglenes alkalmazottal való közlését az ideiglenes alkalmazott aláírásával kell igazolni, vagy annak hiányában ajánlott levél útján kell kézbesíteni az ideiglenes alkalmazott által utolsóként megadott címre.

Az ideiglenes alkalmazott személyi aktája nem tartalmazhat hivatkozást a tisztviselő politikai, szakszervezeti, világnézeti vagy vallási tevékenységeire vagy meggyőződésére, illetve faji vagy etnikai származására vagy szexuális irányultságára.

Az előző bekezdés ugyanakkor nem gátolja azt, hogy az ideiglenes alkalmazott számára ismert azon adminisztratív határozatokat vagy iratokat beillesszék az aktájába, amelyek e személyzeti szabályzat végrehajtásához szükségesek.

Minden ideiglenes alkalmazottnak csak egy személyi aktája lehet.

Az ideiglenes alkalmazott még szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is jogosult betekinteni a személyi aktájában lévő összes iratba, és azokról másolatokat készíthet.

A személyi akta bizalmasan kezelendő, és abba csak a hivatal helyiségeiben vagy biztonságos elektronikai eszközt használva lehet betekinteni. Amennyiben azonban az ideiglenes alkalmazott ellen keresetet indítanak, személyi aktáját továbbítani kell a fellebbezési tanácsnak.

33. cikk

Az Ügynökség által meghatározott szabályoknak megfelelően az ideiglenes alkalmazottak jogosultak betekinteni az egészségügyi aktájukba.

34. cikk

A 25. cikkben előírtak szerint a súlyos kötelezettségszegés miatt az Ügynökség által elszenvedett kár esetén hozandó bármely határozatot a szerződéskötésre jogosult hatóságnak kell meghoznia, a súlyos köte-

▼B

lezettségszegés miatti elbocsátás esetén előírt követelmények figyelembevételét követően.

Az egyes ideiglenes alkalmazottakra vonatkozó határozatokat a 31. cikkben előírtak szerint közzé kell tenni.

35. cikk

Az ideiglenes alkalmazottakat megillető kiváltságok és mentességek biztosítása kizárólag az Ügynökség érdekében történik. Az ideiglenes alkalmazottak nem mentesülnek sem magánjellegű kötelezettségeik teljesítése, sem a hatályos jogszabályok és rendőrségi előírások betartása alól.

Az érintett ideiglenes alkalmazott haladéktalanul köteles tájékoztatni az Ügynökséget, ha e kiváltságok és mentességek vita tárgyát képezik.

3. FEJEZET

Alkalmazási feltételek

36. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottak felvétele során arra kell törekedni, hogy az Ügynökség részére olyan személyek munkáját biztosítsák, akik megfelelnek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek, és akiket az Ügynökség munkájában részt vevő tagállamok állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon választottak ki.

Az ideiglenes alkalmazottakat faji, politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésen, nemen vagy nemi irányultságon alapuló megkülönböztetés, valamint családi állapotukra vagy helyzetükre való tekintet nélkül kell kiválasztani.

▼M1

Semmilyen beosztás sem tartható fenn valamely tagállam állampolgárai számára.

▼B

(2) Az ideiglenes alkalmazott csak azzal a feltétellel alkalmazható, hogy:

a) valamely részt vevő tagállam teljes jogú állampolgára;

b) a katonai szolgálatra vonatkozó jogszabályokban rá nézve előírt minden kötelezettségnek eleget tett;

c) megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;

d) fizikailag alkalmas feladatainak ellátására; és

▼M1

e) tanúbizonyságot tesz a részt vevő tagállamok egyik hivatalos nyelvének alapos ismeretéről, továbbá a részt vevő tagállamok egy további hivatalos nyelvének olyan szintű ismeretéről, amely a feladatkör ellátásához szükséges.

▼B

(3) Az irányítóbizottság a 2004/551/KKBP együttes fellépés keretében szükség esetén egyedi rendelkezéseket fogad el az ideiglenes alkalmazottak felvételére vonatkozó eljárást illetően.

37. cikk

Az ideiglenes alkalmazottat felvétele előtt az Ügynökség által megbízott orvos megvizsgálja annak érdekében, hogy az Ügynökség meggyőződ-

▼B

hessen arról, hogy a jelölt a 36. cikk (2) bekezdésének d) pontjában előírt követelményeknek megfelel.

Amennyiben az első albekezdésben előírt orvosi vizsgálat eredményeképpen kedvezőtlen orvosi vélemény születik, az erről a véleményről az Ügynökség által adott értesítést követő 20 napon belül a jelölt kérheti, hogy az orvosi leleteit nyújtsák be véleményezésre egy három orvosból álló orvosi bizottságnak, akiket a szerződéskötésre jogosult hatóság választ ki az Ügynökség orvosai közül. Az orvosi bizottság meghallgatja az első, kedvezőtlen orvosi véleményért felelős ügynökségi orvost. A jelölt elküldheti az orvosi bizottságnak egy általa választott orvos véleményét. Amennyiben az orvosi bizottság véleménye megerősíti az első albekezdésben előírt orvosi vizsgálat következtetéseit, a díjak és a járulékos költségek 50 %-át a jelölt fizeti.

38. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak részére legfeljebb hat hónapos próbaidő köthető ki.

Amennyiben a próbaidő alatt egy ideiglenes alkalmazott betegség vagy baleset következtében egy hónapig vagy annál hosszabb ideig nem képes kötelezettségeinek eleget tenni, a szerződéskötésre jogosult hatóság a megfelelő időtartammal meghosszabbíthatja próbaidejét.

A próbaidő letelte előtt legalább egy hónappal értékelést kell készíteni arról, hogy a szóban forgó ideiglenes alkalmazott képes-e a beosztásával járó feladatoknak eleget tenni, továbbá munkája hatékonyságáról és a szolgálat során tanúsított magatartásáról. Az értékelést ismertetni kell az érintett személlyel, akinek jogában áll írásban benyújtani észrevételeit. Azt az ideiglenes alkalmazottat, akinek a munkája nem bizonyult megfelelőnek az adott beosztásban, el kell bocsátani.

Kivételes esetben azonban a szerződéskötésre jogosult hatóság a próbaidőt legfeljebb hat hónappal meghosszabbíthatja, és adott esetben az ideiglenes alkalmazottat másik szervezeti egységbe oszthatja be.

A próbaidő során bármikor lehet értékelést készíteni a próbaidejét töltő ideiglenes alkalmazottról, ha munkája nyilvánvalóan nem megfelelő. Az értékelést ismertetni kell az érintett személlyel, akinek jogában áll írásban benyújtani észrevételeit. A jelentés alapján a szerződéskötésre jogosult hatóság dönthet úgy, hogy még a próbaidő eltelte előtt, egy hónapos felmondással elbocsátja a próbaidejét töltő személyt.

39. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottat a besorolási fokozatának első fizetési fokozatába kell felvenni.

A szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett személy szakmai tapasztalatának figyelembevételével besorolási fokozatában további, de legfeljebb huszonnégy hónap szolgálati idő figyelembevételét is engedélyezheti. E cikk érvényre juttatása érdekében általános végrehajtási rendelkezéseket kell elfogadni.

▼M1

(2) Azt az ideiglenes alkalmazottat, aki a besorolási fokozata azonos fizetési fokozatában két évet letöltött, automatikusan át kell sorolni e besorolási fokozaton belül a következő fizetési fokozatba.

Ha egy ideiglenes alkalmazottat osztályvezetővé, igazgatóvá vagy főigazgatóvá neveznek ki, és feltéve, hogy az első kilenc hónapban új feladatait megfelelően teljesítette, a kinevezés hatálybalépésekor visszamenőleges hatállyal egy fizetési fokozattal előléptetik a besorolási fokozatán belül. Ez az előléptetés a havi alapilletményének az egyes besorolási fokozatok első és második fizetési fokozata közötti százaléknak megfelelő növekedéséhez vezet.

▼B

►M1 (3) ◄ Amennyiben egy ideiglenes alkalmazottat a 9. cikk második bekezdésében meghatározottak szerint magasabb besorolási fokozatnak megfelelő beosztásba neveznek ki, az új besorolásának első fizetési fokozatába kell helyezni. Azokat az ideiglenes alkalmazottakat azonban, akik az AD 9–13. besorolási fokozatban egységvezetői feladatokat látnak el, és akiket magasabb besorolási fokozatnak megfelelő tisztségbe rendelnek, az új besorolási fokozat második fizetési fokozatába kell helyezni. Ugyanezen szabályokat kell alkalmazni bármely ideiglenes alkalmazottra akit előléptetéssel igazgatóvá vagy főigazgatóvá neveznek ki.

40. cikk

Minden ideiglenes alkalmazott alkalmasságáról, teljesítményéről és feladatai teljesítése során tanúsított magatartásáról rendszeresen, de legalább kétévente értékelést kell készíteni. Az ügyvezető igazgató megállapítja az értékelési eljárás során való fellebbezéshez fűződő jogra vonatkozó rendelkezéseket, amely jogot a 167. cikk (2) bekezdésében említett panasz benyújtása előtt gyakorolni kell.

▼M1

_____

▼B

Az értékelést ismertetni kell az ideiglenes alkalmazottal. Az ideiglenes alkalmazottnak jogában áll az értékeléssel kapcsolatban bármilyen, általa fontosnak tartott észrevételt tenni.

4. FEJEZET

Munkafeltételek

A. szakasz

Szülői vagy családi szabadság

41. cikk

Az ideiglenes alkalmazott gyermekenként hat hónapig terjedő fizetés nélküli szülői szabadságra jogosult, amelyet a gyermek születésétől vagy örökbefogadásától számított első tizenkét évben kell igénybe venni. A szabadság időtartama az Ügynökség által elfogadott általános végrehajtási rendelkezések által elismert egyedülálló szülő esetén megkétszerezhető. A szabadság legrövidebb időtartama semmilyen esetben sem lehet egy hónapnál rövidebb.

A szülői szabadság időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott szociális biztonsági rendszerbeli tagsága továbbra is fennáll; a nyugdíjjogosultság megszerzésére, az eltartott gyermek után járó támogatásra és az iskoláztatási támogatásra való jogosultsága fennmarad. Az ideiglenes alkalmazott beosztását megtartja, és továbbra is jogosult magasabb fizetési fokozatba lépésre vagy magasabb besorolási fokozatba lépésre. A szabadság teljes és részidős szabadságként is kivehető. A szülői szabadság részidős szabadságként való kivétele esetén az első bekezdésben előírt legmagasabb időtartamot meg kell kétszerezni. A szülői szabadság időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott havi 798,77 euró támogatásra, részidős szabadság esetén annak 50 %-ára jogosult, ám semmiféle egyéb jövedelemszerző tevékenységet nem folytathat. A 67. és 68. cikkben meghatározott szociális biztonsági rendszerbe befizetendő teljes hozzájárulást az Ügynökség viseli, amelynek összegét az ideiglenes alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani.

Részidős szabadság esetén azonban ezt a rendelkezést csak a teljes alapilletmény és az arányosan csökkentett alapilletmény közötti különbségre kell alkalmazni. Az alapilletménynek az ideiglenes alkalmazott által valójában megkapott része tekintetében a hozzájárulást ugyanazon

▼B

százalék alapján kell kiszámítani, mintha az ideiglenes alkalmazott teljes munkaidőben dolgozna.

Az első albekezdésben említett egyedülálló szülők esetén, továbbá az első három hónapban, amennyiben a szülői szabadságot a szülési szabadság ideje alatt az apa veszi ki, illetve ha azt közvetlenül a szülési szabadságot követően, vagy az örökbefogadási szabadság ideje alatt vagy azt követően bármelyik szülő veszi ki, a támogatás összege havi 1 065,02 euró, illetve részidős szabadságon tartózkodó ideiglenes alkalmazott esetén annak az 50 %-a. Az e cikkben említett összegeket a díjazással összhangban kell kiigazítani.

42. cikk

Az ideiglenes alkalmazott házastársának, felmenő ági rokonának, leszármazottjának vagy testvérének orvosilag igazolt súlyos betegsége vagy fogyatékossága esetén az ideiglenes alkalmazott fizetés nélküli családi szabadságra jogosult. Az ilyen szabadság teljes időtartama az ideiglenes alkalmazott teljes előmenetele során nem haladhatja meg a kilenc hónapot.

A 41. cikk második albekezdését alkalmazni kell.

B. szakasz

Munkaidő

43. cikk

Az aktív foglalkoztatásban álló ideiglenes alkalmazottak mindenkor az Ügynökség rendelkezésére állnak. A rendes munkaidő azonban nem haladhatja meg a heti 42 órát, amelyet a szerződéskötésre jogosult hatóság által meghatározott munkaidő-rendben kell teljesíteni. Ugyanezen kereteken belül a szerződéskötésre jogosult hatóság a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően meghatározhatja az egyes feladatokkal megbízott egyes ideiglenes alkalmazotti csoportok munkaidő-rendjét.

Ezen kívül az ideiglenes alkalmazott szolgálati érdekek vagy biztonsági előírások miatt kötelezhető arra, hogy munkahelyén vagy otthonában a rendes munkaidején túl készenléti szolgálatban álljon. Az Ügynökség az e bekezdés alkalmazására vonatkozó részletes szabályokat a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően állapítja meg.

44. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott kérelmezheti részmunkaidős foglalkoztatását.

Amennyiben ez összeegyeztethető a szolgálati érdekekkel, a szerződéskötésre jogosult hatóság az erre vonatkozó engedélyt megadhatja.

(2) Az ideiglenes alkalmazott az alábbi esetekben jogosult az engedélyre:

a) kilenc év alatti gyermek gondozása esetén,

b) kilenc és tizenkét év közötti gyermek gondozása esetén, amennyiben a munkaidő a rendes munkaidő 20 %-nál nem nagyobb mértékkel csökken,

c) súlyosan beteg vagy fogyatékkal élő házastárs, felmenő ági rokon, leszármazott vagy testvér gondozása esetén,

d) továbbképzésen való részvétel esetén, vagy

e) az 55. életévtől kezdődően a nyugdíjazást megelőző utolsó öt évben.

▼B

Amennyiben a részmunkaidős foglalkoztatás kérelmezésére továbbképzésen való részvétel érdekében vagy az 55. életév betöltése okán kerül sor, a szerződéskötésre jogosult hatóság kizárólag kivételes esetben és nyomós, szolgálattal kapcsolatos indokkal tagadhatja meg az engedély megadását, vagy halaszthatja el annak érvénybe lépését.

Amennyiben az ilyen jogosultság engedélyezésére súlyosan beteg vagy fogyatékkal élő házastárs, felmenő ági rokon, leszármazott vagy testvér gondozása, illetve továbbképzésen való részvétel érdekében kerül sor, az ilyen időszakok összessége az ideiglenes alkalmazott előmenetele során nem haladhatja meg az öt évet.

(3) A szerződéskötésre jogosult hatóság az ideiglenes alkalmazott kérelmére hatvan napon belül választ ad.

(4) A részmunkaidős munkavégzésre, valamint az engedély megadására vonatkozó eljárást a II. melléklet állapítja meg.

45. cikk

Az ideiglenes alkalmazott kérelmezheti annak engedélyezését, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóság által a célnak megfelelőnek ítélt beosztásban megosztott munkavégzés formájában végezzen részmunkaidős munkát. A megosztott munkavégzés formájában végezhető részmunkaidős munkavégzésre irányuló engedély időbeli korlátozást nem tartalmazhat. A szerződéskötésre jogosult hatóság azonban az engedélyt a szolgálat érdekében hat hónapos felmondási idővel visszavonhatja. Hasonlóképpen a szerződéskötésre jogosult hatóság az engedélyt az ideiglenes alkalmazott kérelmére is legalább hat hónapos felmondási idővel visszavonhatja. Ebben az esetben az ideiglenes alkalmazottat más beosztásba lehet helyezni.

Az 53. cikket, és a II. melléklet 3. cikkét – a (2) bekezdés harmadik mondatának kivételével – alkalmazni kell. A szerződéskötésre jogosult hatóság részletesen szabályozza e cikk rendelkezéseinek végrehajtását.

46. cikk

Az ideiglenes alkalmazott csak kivételesen, sürgős vagy nagy mennyiségű munka esetén kötelezhető túlórára; éjszakai munkavégzés és a vasárnapokon vagy munkaszüneti napokon történő munkavégzés kizárólag a szerződéskötésre jogosult hatóság által előírt eljárás szerint engedélyezhető. A túlórák száma, amelyek elvégzésére az ideiglenes alkalmazott felkérhető, nem haladhatja meg félévente a 150 órát.

Az AD tisztségcsoportba, továbbá az AST 5–11. tisztségcsoportba tartozó ideiglenes alkalmazottak által teljesített túlóra nem jogosít fel kompenzációs szabadságra vagy díjazásra.

Az AST 1–4. besorolási fokozatba tartozó ideiglenes alkalmazottak az általuk teljesített túlórák alapján a IV. melléklet rendelkezései szerint kompenzációs szabadságra, illetve amennyiben szolgálati okokból a kompenzációs szabadság biztosítására a túlórák teljesítését követő hónapban nincs lehetőség, díjazásra jogosultak.

47. cikk

Azon ideiglenes alkalmazott, akinek szolgálati érdekek vagy biztonsági előírások miatt éjszaka, szombaton, vasárnap vagy munkaszüneti napokon rendszeresen dolgoznia kell, külön juttatásokra jogosult, ha olyan váltott műszakban dolgozik, amelyet az Ügynökség a szolgálati követelmények vagy a biztonsági előírások miatt rendel el, és amelyet rendszeresnek és állandó jellegűnek minősít.

A fenti juttatásokra jogosult ideiglenes alkalmazottak besorolási osztályait, továbbá a juttatások mértékét és feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg.

▼B

A váltott műszakban dolgozó ideiglenes alkalmazott rendes munkaideje nem haladhatja meg a rendes éves összmunkaidőt.

48. cikk

Az ideiglenes alkalmazott külön juttatásokra jogosult, ha a szerződéskötésre jogosult hatóság határozata értelmében szolgálati érdekek vagy biztonsági előírások miatt a rendes munkaidőn túl munkahelyén vagy otthonában készenlétben kell maradnia.

A fenti juttatásokra jogosult deiglenes alkalmazottak besorolási osztályait, továbbá a juttatások mértékét és feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg.

49. cikk

Egyes ideiglenes alkalmazottak számára a különösen nehéz munkafeltételek kompenzálása céljából különleges támogatás nyújtható.

A támogatásra jogosultak besorolási osztályait, továbbá az ilyen különleges támogatás mértékét és feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg.

C. szakasz

Szabadság

50. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak a közösségi intézmények által közös megegyezéssel megállapított szabályokkal összhangban naptári évenként legalább 24 munkanap és legfeljebb 30 munkanap éves szabadságra jogosultak.

Az éves szabadság mellett az ideiglenes alkalmazott kérelem alapján kivételesen külön szabadságra is engedélyt kaphat. Az ilyen szabadságra vonatkozó szabályokat a III. melléklet állapítja meg.

51. cikk

Az 50. cikkben meghatározott szabadságon kívül a terhes nők orvosi igazolás bemutatása alapján húsz hetes szülési szabadságra jogosultak. A szülési szabadság legkorábban az igazolásban feltüntetett várható szülési időpont előtt hat héttel kezdődik és legkorábban 14 héttel a szülés időpontját követően ér véget. Ikerszülés, koraszülés, illetve sérült gyermek születése estén ez az időtartam huszonnégy hét. E rendelkezés alkalmazásában a koraszülés a terhesség 34. hetének végét megelőzően bekövetkezett szülés.

52. cikk

(1) Azon ideiglenes alkalmazott, aki bizonyítja, hogy feladatait betegség vagy baleset következtében nem tudja ellátni, betegszabadságra jogosult.

Az érintett ideiglenes alkalmazott köteles munkaképtelenségéről a lehető leghamarabb tájékoztatni az Ügynökséget, és egyidejűleg közölni tartózkodási helyét. Amennyiben az ideiglenes alkalmazott három napnál tovább marad távol, orvosi igazolást kell bemutatnia. Az igazolást legkésőbb a távolmaradás ötödik napján el kell küldeni, amely dátumot a postai bélyegző igazolja. Ennek hiányában az ideiglenes alkalmazott távolmaradását igazolatlannak kell tekinteni kivéve, ha az ideiglenes alkalmazott rajta kívül álló okok miatt mulasztotta el az igazolás elküldését.

▼B

Az ideiglenes alkalmazott bármikor kötelezhető arra, hogy az Ügynökség által szervezett orvosi vizsgálatnak vesse alá magát. Amennyiben a vizsgálatra az ideiglenes alkalmazottnak felróható okból nem kerülhet sor, a távolmaradást attól az időponttól kell igazolatlannak tekinteni, amikorra a vizsgálat időpontját kitűzték.

Amennyiben a vizsgálat során megállapítják, hogy az ideiglenes alkalmazott el tudja látni feladatait, a távolmaradást – a következő albekezdésre is figyelemmel – a vizsgálat időpontjától kezdődően igazolatlannak kell tekinteni.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott úgy véli, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóság által szervezett vizsgálat eredménye orvosi szempontból nem indokolt, az ideiglenes alkalmazott vagy a nevében eljáró orvos két napon belül kérelmezheti az Ügynökségtől, hogy az ügyet véleményezésre terjesszék független orvos elé.

Az Ügynökség a kérelmet azonnal továbbküldi az ideiglenes alkalmazott orvosa és az Ügynökség orvosa közötti megegyezés alapján kiválasztott orvosnak. Amennyiben a kérelem benyújtását követő öt napon belül ilyen megegyezés nem születik, az Ügynökség kiválaszt egy személyt a szerződéskötésre jogosult hatóság és a személyzeti bizottság közös megegyezésével erre a célra évente összeállítandó, független orvosokat tartalmazó listáról. Az ideiglenes alkalmazott két munkanapon belül kifogást emelhet az Ügynökség választásával szemben, amely esetben az Ügynökség egy másik személyt választ a listáról, amely választás végleges.

A független orvosnak az ideiglenes alkalmazott orvosával és az Ügynökség orvosával folytatott konzultációt követően adott véleménye kötelező erejű. Amennyiben a független orvos véleménye megerősíti az Ügynökség által szervezett orvosi vizsgálat következtetéseit, a távolmaradást az orvosi vizsgálat időpontjától kezdődően igazolatlannak kell tekinteni. Amennyiben a független orvos véleménye nem erősíti meg a vizsgálat következtetéseit, a távolmaradást minden szempontból indokoltnak kell tekinteni.

(2) Ha egy 12 hónapos időszakban az ideiglenes alkalmazott betegség miatt legfeljebb három napos hiányzásai összesen több mint tizenkét napot tesznek ki, ezt követően betegség miatt csak orvosi igazolással maradhat távol. Az ideiglenes alkalmazott távolmaradását orvosi igazolás hiányában a betegség miatti távolmaradás tizenharmadik napjától igazolatlannak kell tekinteni.

(3) A fegyelmi eljárás szabályai alkalmazásának sérelme nélkül, adott esetben minden, az (1) és (2) bekezdés szerinti igazolatlan távolmaradást le kell vonni az érintett ideiglenes alkalmazott éves szabadságából. Amennyiben az ideiglenes alkalmazott már nem rendelkezik kivehető szabadsággal, a megfelelő időszakra vonatkozóan elveszti a díjazását.

(4) A szerződéskötésre jogosult hatóság a rokkantsági bizottság elé terjesztheti minden olyan ideiglenes alkalmazott ügyét, akinek bármely három éves időszak alatt az összesített betegszabadsága meghaladja a 12 hónapot.

(5) Az ideiglenes alkalmazott kötelezhető arra, hogy az ügynökségi orvos vizsgálatát követően betegszabadságra menjen, ha ezt egészségi állapota megköveteli vagy ha háztartásának egyik tagja fertőző betegségben szenved.

Vitás esetben az (1) bekezdés ötödik-hetedik albekezdésében meghatározott eljárást kell követni.

(6) Az ideiglenes alkalmazottaknak minden évben az Ügynökség orvosa vagy egy általuk választott orvos által elvégzett egészségügyi vizsgálaton kell átesniük.

Utóbbi esetben az orvosi díjat egy, a szerződéskötésre jogosult hatóság által legfeljebb hároméves időszakra meghatározott maximális összegig az Ügynökség fizeti.

▼B

53. cikk

A részmunkaidős munkavégzésre engedélyt kapott ideiglenes alkalmazott éves szabadsága az ilyen engedély időtartama alatt arányosan csökken.

54. cikk

Betegség vagy baleset kivételével az ideiglenes alkalmazott közvetlen felettesének előzetes engedélye nélkül nem maradhat távol. Bármely, adott esetben alkalmazandó fegyelmi intézkedés sérelme nélkül, minden szabályosan megállapított, jogosulatlan távolmaradást le kell vonni az érintett ideiglenes alkalmazott éves szabadságából. Ha az ideiglenes alkalmazott felhasználta az éves szabadságát, elveszti jogosultságát a díjazásának azonos időtartamra eső részére.

Ha az ideiglenes alkalmazott a szabadságát az alkalmazási helyétől eltérő helyen kívánja tölteni, a szerződéskötésre jogosult hatóság előzetes engedélyét kell kérnie.

A külön szabadság, a szülői és a családi szabadság időtartama nem haladhatja meg a szerződés időtartamát.

Az 52. cikkben meghatározott fizetett betegszabadság időtartama azonban nem haladhatja meg a három hónapot, illetve – amennyiben ez utóbbi a hosszabb – azt az időtartamot, amennyit az ideiglenes alkalmazott munkában töltött. A betegszabadság időtartama nem haladhatja meg a szerződés időtartamát.

A fenti határidők lejártakor azon ideiglenes alkalmazottat, akinek a szerződése nem szűnt meg – annak ellenére, hogy nem tud munkába állni – fizetés nélküli szabadságra kell helyezni.

Ha azonban az ideiglenes alkalmazott foglalkozási megbetegedést szenved, vagy feladatai ellátása során balesetet szenved, teljes díjazása munkaképtelenségének időtartama alatt mindaddig megilleti, amíg a 76. cikk szerinti rokkantsági támogatásra való jogosultságot meg nem kapja.

D. szakasz

Munkaszüneti napok

55. cikk

A munkaszüneti napok listáját az Ügynökség állítja össze.

56. cikk

(1) Kivételes esetben és saját kérésére az ideiglenes alkalmazott részére kényszerítő személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadság engedélyezhető. Az ilyen szabadság időtartamát a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg, amely időtartam nem haladhatja meg azon időtartam egynegyedét, amelyet az ideiglenes alkalmazott már munkában töltött, illetve:

— a három hónapot, amennyiben az ideiglenes alkalmazott szolgálati ideje kevesebb, mint négy év;

— minden más esetben a tizenkét hónapot.

(2) Az előző bekezdésnek megfelelően biztosított bármilyen szabadság időtartama az 59. cikk kilencedik bekezdése alkalmazásakor nem számítható be.

(3) Az ideiglenes alkalmazottnak a 67. cikkben meghatározott szociális biztonsági rendszerbeli tagságát a fizetetlen szabadság időtartama alatt fel kell függeszteni.

▼B

A jövedelemszerző tevékenységet nem folytató ideiglenes alkalmazott azonban legkésőbb a fizetetlen szabadság kezdő hónapját követő hónapban kérelmezheti a 67. cikkben említett kockázatok elleni biztosításának folytatását, feltéve, hogy szabadsága időtartama alatt az abban a cikkben meghatározott járulékok felét fizeti; a járulékot az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletménye alapján kell kiszámítani.

Ezen túlmenően azon ideiglenes alkalmazott, aki bizonyítja, hogy más nyugdíjrendszerben nem tud nyugdíjjogosultságot szerezni, kérelmezheti, hogy fizetésnélküli szabadsága idejére további nyugdíjjogosultságot szerezzen, feltéve, hogy viseli a 84. cikkben megállapított mérték háromszorosával megegyező járulékköltséget; a járulékokat az alkalmazott besorolási fokozatának és fizetési fokozatának megfelelő alapilletmény alapján kell kiszámítani.

57. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazottat katonai szolgálatra, alternatív polgári szolgálatra vagy tartalékos kiképzésre hívják be, illetve a fegyveres erőkhöz szolgálatra visszahívják, az érintett személyt „szabadság katonai szolgálat miatt” státuszba helyezik; a fenti állományba vétel időtartama semmi esetre sem terjedhet túl a szerződés időtartamán.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazottat katonai vagy alternatív polgári szolgálatra hívják be, további díjazásban nem részesül, de ezen alkalmazási feltételek alapján a magasabb fizetési fokozatba lépéshez való joga továbbra is fennmarad. Ugyancsak fennmarad a távozási díjhoz való joga, amennyiben katonai vagy alternatív polgári szolgálatának letöltése után nyugdíjjárulékát visszamenőleg megfizeti.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazottat tartalékos kiképzésre hívják be, illetve a fegyveres erőkhöz szolgálatra visszahívják, a kiképzés vagy visszahívás ideje alatt díjazásban továbbra is részesül, amelyet csökkenteni kell a szolgálatáért járó fizetéssel egyenlő összeggel.

5. FEJEZET

Díjazás és költségtérítés

58. cikk

Az ideiglenes alkalmazott díjazása alapilletményből, családi támogatásokból és egyéb támogatásokból áll.

59. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottak díjazását euróban kell kifejezni. A súlyozásokat, a levonásokat, a díjazás éves felülvizsgálatát és a kiigazításokat az Európai Közösségek tisztviselõinek személyzeti szabályzatáról szóló 256/68/EGK, Euratom és ESZAK rendelete (a továbbiakban: EK személyzeti szabályzat) ([1]) 63., 64., 65., 65a és 66a cikkében, valamint az 1968. február 29-i, az Európai Közösségeket illető adó alkalmazása feltételeinek és eljárásának megállapításáról szóló 260/681 EGK, Euratom, ESZAK rendeletben ([2]) megállapított szabályoknak megfelelően kell meghatározni. Az EK személyzeti szabályzatban meghatározott levonások az Ügynökség költségvetését illetik a betegbiztosítási, a balesetbiztosítási és a munkanélküli-biztosítási rendszerekbe fizetendő járulékok kivételével.

(2) Az alapilletményeket az EK személyzeti szabályzatának 66. cikkében megállapított szabályoknak megfelelően kell meghatározni.

(3) A családi támogatások a következők:

([1]) HL L 56., 1968.3.4., 1. o. A legutóbb a 723/2004/EK, Euratom rendelettel (HL L 124., 2004.4.27., 1. o.) módosított rendelet.
([2]) HL L 56., 1968.3.4., 8. o. A legutóbb az 1750/2002/EK, Euratom rendelettel (HL L 264., 2002.10.2., 15. o.) módosított rendelet.

▼B

a) háztartási támogatás;

b) eltartott gyermek után járó támogatás;

c) iskoláztatási támogatás.

(4) Az e cikkben meghatározott családi támogatásokban részesülő ideiglenes alkalmazottak bejelentik a más forrásból származó hasonló természetű támogatásokat; ez utóbbi támogatásokat az V. melléklet 1., 2. és 3. cikke szerint kifizetett támogatásokból le kell vonni.

(5) Az eltartott gyermek után nyújtott támogatás olyan orvosi igazolások alapján, amelyek szerint az érintett gyermek olyan szellemi vagy testi fogyatékosságban szenved, amely az ideiglenes alkalmazottra súlyos anyagi terhet ró, a szerződéskötésre jogosult hatóság különleges, indokolással ellátott határozatával megkétszerezhető.

(6) Amennyiben az V. melléklet 1., 2. és 3. cikke értelmében az ilyen családi támogatásokat az ideiglenes alkalmazottól eltérő személynek folyósítják, e támogatásokat azon ország pénznemében kell folyósítani, ahol ez a személy lakóhellyel rendelkezik, és adott esetben az EK személyzeti szabályzatának 63. cikk második albekezdésében említett átváltási árfolyamok alapján kell kiszámítani. A támogatásokra, amennyiben az ország az Európai Unión belül található, az adott országra előírt súlyozást kell alkalmazni, vagy, ha a lakóhely szerinti ország az Unión kívül található, egy százzal egyenlő súlyozást kell alkalmazni.

A (4) és az (5) bekezdést kell alkalmazni, amennyiben a családi támogatásokat ilyen személynek folyósítják.

(7) A külföldi munkavégzési támogatás azon alapilletmény, háztartási támogatás és eltartott gyermek után nyújtott támogatás összegének 16 %-ával egyenlő, amelyre az ideiglenes alkalmazott jogosult. A külföldi munkavégzési támogatás nem lehet havi 442,78 eurónál kevesebb.

(8) Az ideiglenes alkalmazott halála esetén a túlélő házastárs vagy az eltartott gyermekek a haláleset hónapját követő harmadik hónap végéig az elhunyt teljes díjazását megkapják.

Rokkantsági támogatásra jogosult személy halála esetén a fenti rendelkezéseket az elhunyt nyugdíjára is alkalmazni kell.

▼M1

_____

▼B

60. cikk

A családi támogatások és a külföldi munkavégzési támogatás kifizetését az V. melléklet 1., 2., 3. és 4. cikkének megfelelően kell meghatározni.

61. cikk

A 62–65. cikkre is figyelemmel az ideiglenes alkalmazott az V. melléklet 5–16. cikkének megfelelően jogosult a szolgálatba lépéssel, áthelyezéssel vagy a szolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatos, valamint a feladatainak ellátása során vagy azokkal kapcsolatban felmerült költségei megtérítésére.

62. cikk

A tizenkét hónapnál nem rövidebb időtartamra foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott jogosult a költözési költségeinek az V. melléklet 9. cikkében meghatározottak szerinti megtérítésére.

▼B

63. cikk

(1) Az egy évnél nem rövidebb időtartamra foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott az V. melléklet 5. cikkében meghatározottak szerinti beilleszkedési támogatásra jogosult; a támogatás összege a következők szerint alakul:

— ha a várható szolgálati idő egy évnél nem, de két évnél rövidebb:	egyharmada	az V. melléklet 5. cikkében megállapított mértékű
— ha a várható szolgálati idő két évnél nem, de három évnél rövidebb:	kétharmada	
— ha a várható szolgálati idő három év, vagy annál hosszabb:	háromharmada	

▼M1

(2) Az V. melléklet 6. cikkében meghatározott újrabeilleszkedési támogatásra azon ideiglenes alkalmazott jogosult, aki négy év szolgálati időt teljesített. Azon ideiglenes alkalmazott, aki több mint egy, de kevesebb mint négy év szolgálati időt teljesített, a szolgálati idejével arányos újrabeilleszkedési támogatásra jogosult, a töredékévek figyelmen kívül hagyásával.

▼B

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott beilleszkedési támogatás, illetve a (2) bekezdésben meghatározott újrabeilleszkedési támogatás nem lehet kevesebb, mint:

a) 976,85 euró azon ideiglenes alkalmazott esetében, aki háztartási támogatásra jogosult; és

b) 580,83 euró azon ideiglenes alkalmazott esetében, aki háztartási támogatásra nem jogosult.

Abban az esetben, ha a férj és a feleség egyaránt az Ügynökség ideiglenes alkalmazottja, és mindketten jogosultak a berendezkedési támogatásra vagy az újrabeilleszkedési támogatásra, azt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell kifizetni.

Abban az esetben, ha az Ügynökség ideiglenes alkalmazottjának férje vagy feleség az Európai Közösségek olyan tisztviselője vagy egyéb alkalmazottja, aki jogosult a berendezkedési támogatásra és az újrabeilleszkedési támogatásra, és az alapilletménye magasabb, az ilyen támogatást az ideiglenes alkalmazottnak nem kell kifizetni.

64. cikk

A napidíj összegét az V. melléklet 10. cikke állapítja meg. Az a tizenkét hónapnál rövidebb, határozott időtartamra foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott azonban, aki bizonyítékkal támasztja alá, hogy tartózkodási helyén nem lakhat tovább, munkaszerződésének időtartama alatt, vagy legfeljebb egy éven át napidíjra jogosult.

65. cikk

Az V. melléklet 8. cikkét – az alkalmazás helye és a származási hely között felmerülő utazási költségek éves kifizetéséről – csak azon ideiglenes alkalmazottak vonatkozásában kell alkalmazni, akik legalább kilenc hónap szolgálati időt teljesítettek.

66. cikk

Az így kifizetendő összegeket az V. melléklet 17. és 18. cikke állapítja meg.

▼B

6. FEJEZET

Szociális biztonsági ellátások

A. szakasz

Beteg- és balesetbiztosítás, szociális biztonsági ellátások

67. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott a 16. és 56. cikkben említett alkalmazása, betegszabadsága és fizetés nélküli szabadsága időtartama alatt az e cikkekben megállapított feltételekkel összhangban, illetve rokkantsági támogatás folyósítása idején, annak házastársa – amennyiben ez utóbbi bármely más jogszabály vagy előírás értelmében hasonló jellegű és mértékű ellátásra nem jogosult –, gyermekei és az V. melléklet 2. cikkének értelmében vett más eltartottjai, valamint a túlélő házastársi nyugdíjban részesülők betegségbiztosításra jogosultak a felmerült költségek 80 %-áig a közösssségi intézmények között az EK személyzeti szabályzatának 72. cikke alapján létrejött közös megegyezésével megállapított szabályok szerint. A térítés mértéke az alábbi ellátások esetében 85 %-ra emelkedik: konzultációk és vizitek, műtéti beavatkozások, kórházi kezelés, gyógyszerészeti termékek, röntgenvizsgálatok, vizsgálatok, laboratóriumi vizsgálatok és orvosi vényre kiutalt protézisek, a fogprotézis kivételével. A térítés mértéke 100 %-ra emelkedik tuberkulózis, gyermekbénulás, rák, elmebetegség és a szerződéskötésre jogosult hatóság által hasonlóan súlyosnak elismert más betegségek, valamint megelőző szűrővizsgálatok és szülés esetén. A 100 %-os térítés azonban nem vonatkozik a foglalkozási megbetegedés vagy baleset esetére, amelyre a 68. cikket kell alkalmazni.

Az ideiglenes alkalmazott élettársát a betegbiztosítási rendszer tekintetében házastársnak kell tekinteni, amennyiben a V. melléklet 1. cikke (2) bekezdésének c) pontjában felsorolt első három feltétel teljesül.

Az e biztosításhoz szükséges járulék egyharmada az ideiglenes alkalmazottat terheli, az általa fizetendő összeg azonban nem haladhatja meg alapilletményének 2 %-át.

(2) Az az ideiglenes alkalmazott, akinek szolgálati ideje lejár, és aki bizonyítani tudja, hogy nem folytat jövedelemszerző tevékenységet, legkésőbb egy hónappal szolgálati idejének lejárta után kérelmezheti, hogy az (1) bekezdésben előírt betegbiztosítása szolgálati idejének lejártát követően folyamatban maradjon legfeljebb hat hónapig. Az (1) bekezdésben említett járulékot az ideiglenes alkalmazott utolsó teljes alapfizetésének alapján számítják ki, a járulék felét az ideiglenes alkalmazott viseli.

Az Ügynökség orvosával folytatott konzultációt követően a szerződéskötésre jogosult hatóság döntése alapján az első bekezdésben meghatározott egyhónapos kérelmezési időszak és a hathónapos határidő nem érvényes abban az esetben, ha az érintett személy súlyos vagy elhúzódó betegségben szenved, amelyet a szolgálatból történő kilépése előtt szerzett, és amelyről az első bekezdésben meghatározott hathónapos időszak vége előtt tájékoztatta az Ügynökséget, feltéve, hogy az érintett személy átesik az Ügynökség által szervezett orvosi vizsgálaton.

(3) Amennyiben az ideiglenes alkalmazott volt házastársa, olyan gyermeke, aki már nem az ideiglenes alkalmazott eltartottja, vagy egy olyan személy, aki már nem tekinthető az V. melléklet 2. cikke szerinti eltartott gyermeknek bizonyítani tudja, hogy nem folytat jövedelemszerző tevékenységet, legfeljebb további egy éven keresztül olyan minőségben részesülhet az (1) bekezdés rendelkezései szerinti betegségbiztosításban, mint az ideiglenes alkalmazott biztosítása által biztosított személy; ez a biztosítás nem járulékköteles. Ez az egyéves időtartam a válást kimondó határozat jogerőre emelkedésének napján vagy azon a

▼B

napon kezdődik, amelyen az eltartott gyermek vagy az annak tekintett személy elveszti ezt a jogállását.

(4) Azon ideiglenes alkalmazott, aki 63 éves koráig az Ügynökség szolgálatában áll, vagy rokkantsági támogatásban részesül, a szolgálatból történő kilépését követően is jogosult az (1) bekezdésben meghatározott ellátásokra. A járulék összegét a jogosult nyugdíja vagy az általa kapott támogatás alapján kell kiszámítani.

Ezen ellátások ugyancsak megilletik – az aktív foglalkoztatásban állt ideiglenes alkalmazott, vagy a 63. életévéig az Ügynökség szolgálatában állt ideiglenes alkalmazott halálát követően, illetve a rokkantsági támogatásra jogosult személy halálát követően – a túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személyeket. A járulékot a túlélő hozzátartozói nyugdíj alapján kell kiszámítani.

(5) Az árvasági nyugdíjra jogosult személyek kizárólag kérelemre részesülhetnek az (1) bekezdésben meghatározott ellátásokban. A járulékot az árvasági nyugdíj alapján kell kiszámítani.

(6) Túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személyek esetén a (4) és (5) bekezdésben említett járulék nem lehet kevesebb, mint az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatának megfelelő alapilletmény alapján kiszámított járulék.

(7) Amennyiben bármely 12 hónapos időszak során az összes meg nem térített költség meghaladja az ideiglenes alkalmazott havi alapilletményének a felét, a szerződéskötésre jogosult hatóság külön térítést engedélyezhet figyelemmel az érintett személy családi körülményeire, az (1) bekezdésben említett szabályoknak megfelelően.

(8) Az előbbi juttatásokra jogosult személyek kötelesek bejelenteni valamennyi folyósított térítés összegét, illetőleg az olyan térítésekét, amelyeket bármely más, jogszabály által létrehozott kötelező betegségbiztosítási rendszer szerint a maguk számára, illetve a biztosítás alá tartozó más személyek számára igényelnek.

Amennyiben az az összeg, amelyet költségtérítés útján kapnának, meghaladja az (1) bekezdésben meghatározott költségtérítés összegét, az (1) bekezdés szerint térítendő összegből le kell vonni a különbözetet, azon költségtérítés kivételével, amelyet magán kiegészítő betegségbiztosítási rendszerben kaptak az Ügynökség betegségbiztosítási rendszerének keretében vissza nem téríthető költségek fedezésére.

68. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott a 16. és 56. cikkben említett alkalmazása, betegszabadsága és fizetés nélküli szabadsága idején az e cikkekben megállapított feltételeknek megfelelően, szolgálatba lépésének napjától foglalkozási megbetegedési és baleseti kockázat elleni biztosításban részesül, amelyekre ugyanazon szabályok vonatkoznak, mint az EK személyzeti szabályzat 73. cikke alapján a közösségi intézmények közötti közös megegyezésben kidolgozottak. Az alkalmazott a nem foglalkozási kockázat elleni biztosítás költségéhez alapilletményének 0,1 %-áig járul hozzá.

Az említett szabályokban meg kell határozni, hogy a biztosítás mely kockázatokra nem terjed ki.

(2) A fizetendő ellátások a következők:

a) elhalálozás esetén:

Az elhalálozott személy balesetet megelőző 12 hónap alatti illetményének havi összegei alapján kiszámított éves alapilletmény ötszörösével egyenlő átalányösszeg az alább felsorolt személyek részére:

— az elhunyt ideiglenes alkalmazott házastársa és gyermekei, az ideiglenes alkalmazott vagyonára irányadó öröklési jogszabá-

▼B

lyokkal összhangban; a házastársat megillető összeg azonban nem lehet kevesebb az átalányösszeg 25 %-ánál;

— a fenti kategóriába tartozó személyek hiányában az ideiglenes alkalmazott vagyonára irányadó öröklési jogszabályok szerinti egyéb leszármazottak;

— a fenti két kategóriába tartozó személyek hiányában az ideiglenes alkalmazott vagyonára irányadó öröklési jogszabályok szerinti felmenő ági rokonok;

— a fenti három kategóriába tartozó személyek hiányában az Ügynökség.

b) teljes végleges rokkantság esetén:

A balesetet megelőző 12 hónap alatti illetmény havi összegei alapján kiszámított éves alapilletmény nyolcszorosával egyenlő átalányösszeg az ideiglenes alkalmazott részére.

c) részleges végleges rokkantság esetén:

A b) pontban előírt, az (1) bekezdésben említett szabályokban megállapított táblázat szerint kiszámított összeg arányos részének az ideiglenes alkalmazott részére.

Az e szabályokban meghatározott rendelkezések szerint a fenti kifizetések életjáradékkal helyettesíthetők.

A fenti ellátások a B szakaszban meghatározott ellátásokon felül nyújthatók.

(3) Az alábbiakat ugyancsak az (1) bekezdésben említett szabályok szerint kell megtéríteni: orvosi, gyógyszerészeti, kórházi, műtéti, végtagpótlási, röntgenfelvételi, masszázs-, ortopédiai, klinikai és közlekedési költségek, valamint a baleset vagy a foglalkozási megbetegedés folytán felmerült minden további hasonló költség.

Térítés azonban kizárólag abban az esetben nyújtható, ha az ideiglenes alkalmazott részére a 67. cikk szerint kifizetett összeg nem fedezi teljes mértékben a felmerült költségeket.

69. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottnak és az Ügynökségnek a betegség- és balesetbiztosítási rendszerbe fizetendő járulékai teljes mértékben az EK személyzeti szabályzatban megállapított betegség- és balesetbiztosítási rendszerbe fizetendők.

(2) Amennyiben azonban a 36. cikkben meghatározott orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az alkalmazott valamilyen betegségben szenved vagy rokkant, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az e betegségből vagy rokkantságból adódóan felmerülő költségek nem tartoznak a 67. cikkben előírt költségtérítés körébe.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott bizonyítja, hogy semmilyen más, jogszabály által létrehozott betegségbiztosítási rendszer keretében nem részesülhet biztosításban, legkésőbb a szerződése lejártát követő egy hónapon belül benyújtott kérelmére, legfeljebb a szerződése lejártát követő hat hónapon keresztül továbbra is részesülhet a 67. és 68. cikk szerinti betegségbiztosításban. A 67. cikk (2) bekezdésében meghatározott járulékokat az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletménye szerint kell megállapítani, és azok fele az ideiglenes alkalmazottat terheli.

(3) A járulék mértékét a Tanács szükség szerint hatévente felülvizsgálja és kiigazítja ideiglenes alkalmazottjának betegség- és baleseti kockázata fényében.

(4) A szerződéskötésre jogosult hatóság az Ügynökség által megbízott orvos javaslata alapján határoz arról, hogy a kérelem benyújtására nyitva álló egy hónapos határidő, valamint a (2) bekezdésben meghatározott hat hónapos korlátozás nem alkalmazandó, amennyiben az érintett

▼B

személy alkalmazásának időtartama alatt olyan súlyos vagy elhúzódó betegségben szenved, amelyet a (2) bekezdésben meghatározott hat hónapos határidő lejárta előtt bejelentett az Ügynökségnek, azzal a feltétellel, hogy az érintett személy aláveti magát az intézmény által szervezett orvosi vizsgálatnak.

70. cikk

(1) Az a volt ideiglenes alkalmazott, aki az Ügynökséggel létesített szolgálati viszonyának megszűnését követően munkanélküli és:

— nem részesül az Ügynökségtől rokkantsági támogatásban,

— a szolgálati jogviszonya nem lemondással vagy a szerződés fegyelmi okokból történő felmondásával szűnt meg,

— szolgálati jogviszonya legalább hat hónapig tartott,

— az Európai Unió valamely tagállamában lakóhellyel rendelkezik,

az alábbiakban meghatározott feltételek szerint havi munkanélküli támogatásra jogosult.

Amennyiben munkanélküli ellátásokra jogosult valamely nemzeti rendszerben, azt köteles az Ügynökségnek bejelenteni. Ebben az esetben a fenti ellátások összegét levonják a (3) bekezdés alapján fizetendő támogatás összegéből.

(2) A volt ideiglenes alkalmazott a munkanélküli támogatásra akkor jogosult, ha:

a) saját kérelmére munkakeresőként nyilvántartásba került azon EU tagállamok foglalkoztatási hatóságainál, amelyekben letelepedett;

b) teljesíti az ezen EU tagállam joga szerint munkanélküli ellátásokban részesülő személyekre vonatkozó, e jog által előírt kötelezettségeket;

c) az Ügynökségnek minden hónapban az illetékes nemzeti foglalkoztatási hatóság által kiállított igazolást küld, amely tanúsítja, hogy eleget tett-e az a) és b) pontban említett kötelezettségeknek és feltételeknek.

Az Ügynökség megadhatja vagy továbbra is biztosíthatja a támogatást abban az esetben is, ha a b) pontban említett nemzeti kötelezettségek nem teljesültek, betegség, baleset, szülés, rokkantság esetén vagy más hasonlónak ítélt helyzetben, illetve akkor is, ha a kötelezettségek teljesítésére illetékes nemzeti hatóság felmentést adott.

Az irányítóbizottság megállapítja az e cikk végrehajtásához szükségesnek ítélt rendelkezéseket.

(3) A munkanélküli támogatást a volt ideiglenes alkalmazott szolgálati jogviszonyának megszűnésekori alapilletménye alapján kell megállapítani. A támogatás a következőképpen alakul:

a) a kezdeti 12 hónapos időtartamra az alapilletmény 60 %-a,

b) a 13. hónaptól a 24. hónapig tartó időtartamra az alapilletmény 45 %-a.

A kezdeti hat hónapos időtartamon kívül, amely során csupán az alább meghatározott alsó összeghatár alkalmazandó, de a felső összeghatár nem, az így kiszámított összegek nem lehetnek alacsonyabbak 1 171,52 EUR-nál, és nem haladhatják meg a 2 343,04 EUR-t. Ezeket az összeghatárokat az EK személyzeti szabályzat 66. cikkében – a személyzeti szabályzat 65. cikkével összhangban – megállapított szabályoknak megfelelően kell kiigazítani.

(4) Az az időszak, amely során a munkanélküli támogatás fizetendő a volt ideiglenes alkalmazott részére, nem lehet hosszabb a szolgálati jogviszony megszűnésétől számított 24 hónapnál, és nem haladhatja meg a letöltött szolgálati idő egyharmadával egyenértékű időtartamot. Amennyiben azonban a volt ideiglenes alkalmazott ezen időszak alatt

▼B

megszűnik teljesíteni az (1) és (2) bekezdésben megállapított feltételeket, a munkanélküli támogatás folyósítását fel kell függeszteni. A folyósítás újrakezdődik, amennyiben a volt ideiglenes alkalmazott ezen időszak lejárta előtt ismét teljesíti az említett feltételeket, és nemzeti munkanélküli ellátásra nem jogosult.

(5) A munkanélküli támogatásra jogosult volt ideiglenes alkalmazott – az EK személyzeti szabályzat 67. cikke által megállapított szabályoknak megfelelően – családi támogatásokra is jogosult. A háztartási támogatást az V. melléklet 1. cikkében megállapított feltételek szerint, a munkanélküli támogatás alapján kell kiszámítani.

Az érintett személy köteles bejelenteni valamennyi más forrásból származó, számára vagy házastársa számára folyósított azonos jellegű támogatást; az ilyen támogatásokat le kell vonni az e cikk alapján kifizetendő támogatásokból.

A munkanélküli támogatásra jogosult volt ideiglenes alkalmazott – a 67. cikkben foglaltak szerint – betegségbiztosításra jogosult járulék fizetése nélkül.

(6) A munkanélküli támogatás és a családi támogatások a Munkanélküli Különalapból euróban kerülnek kifizetésre. Nem kell korrekciós együtthatót alkalmazni.

(7) A munkanélküli biztosítási rendszer finanszírozásához az ideiglenes alkalmazottak egyharmad részben járulnak hozzá. A hozzájárulást az érintett személy alapilletményének 0,81 %-ában kell megállapítani, az általános 1 065,02 EUR összegű támogatás levonását követően, az EK személyzeti szabályzat 64. cikkében megállapított korrekciós együtthatók figyelembevétele nélkül.

A hozzájárulást havonta le kell vonni az érintett személy illetményéből, és az Ügynökség által fedezett maradék kétharmad résszel együtt a Közösségek egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 259/68/EGK, Euratom, ESZAK rendelet (a továbbiakban: CEOS) 28a. cikkének megfelelően a Munkanélküli Különalapba kell befizetni. A járulék mértékét az Ügynökség szükség szerint hatévente felülvizsgálja és kiigazítja ideiglenes állományának munkanélküliségi kockázata fényében.

(8) A munkanélkülivé vált volt ideiglenes alkalmazottak részére folyósított munkanélküli támogatásokra a 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet irányadó.

(9) A foglalkoztatás és a munkanélküliség terén illetékes, nemzeti jogszabályaik keretében eljáró nemzeti hatóságok, valamint az Ügynökség e cikk megfelelő alkalmazása érdekében hatékonyan együttműködnek egymással.

(10) E cikk végrehajtásához szükséges részletes szabályozásra a (2) bekezdés utolsó albekezdése rendelkezéseinek sérelme nélkül a közösségi intézmények közötti kölcsönös megállapodásban meghatározott szabályok irányadók.

71. cikk

(1) Ha az ideiglenes alkalmazottnak gyermeke születik, a gyermek gondozását ténylegesen ellátó személyt 198,31 EUR összegű juttatás illeti meg.

Ugyanezen juttatás illeti meg azt az ideiglenes alkalmazottat, aki olyan öt éves kor alatti gyermeket fogad örökbe, aki az V. melléklet 2. cikkének (2) bekezdése értelmében eltartott.

(2) Ez a juttatás akkor is jár, ha a terhesség a hetedik hónapban, vagy azután szakad meg.

(3) A szülési juttatás jogosultja köteles az ugyanazon gyermek után más forrásokból kapott bármilyen hasonló juttatást bejelenteni; ennek

▼B

összegét a fent említett juttatásból le kell vonni. A juttatás abban az esetben is csak egyszer fizethető ki, ha mindkét szülő az Ügynökség ideiglenes alkalmazottja.

72. cikk

Az ideiglenes alkalmazott, az ideiglenes alkalmazott házastársa vagy eltartott gyermeke, illetve az V. melléklet 2. cikkének értelmében bármely más, az ideiglenes alkalmazott háztartásában élő eltartott személy elhalálozása esetén az Ügynökség fedezi a holttestnek az ideiglenes alkalmazott alkalmazási helyéről a származási helyére történő szállítását.

Amennyiben azonban az ideiglenes alkalmazott kiküldetés során halálozik el, az Ügynökség a holttestnek az elhalálozás helyéről az ideiglenes alkalmazott származási helyére történő szállítását fedezi.

73. cikk

Az ideiglenes alkalmazott szerződéses jogviszonyának ideje alatt vagy a szerződéses jogviszonyának megszűnését követően részesülhet ajándékban, kölcsönben vagy előlegben, amennyiben munkaképtelenné válik egy olyan súlyos, elhúzódó betegség következtében, amelyet a munkaviszonya során szerzett, illetve olyan rokkantság vagy baleset következtében, amely a munkaviszonya során érte őt, és amennyiben bizonyítékkal szolgál arra vonatkozóan, hogy a betegséget, illetve a balesetet más szociális biztonsági rendszer nem fedezi.

B. szakasz

Rokkantság és halál esetén járó biztosítás

74. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak az alábbi rendelkezéseknek megfelelően az alkalmazásuk során bekövetkezett rokkantság és elhalálozás esetén biztosításra jogosultak.

A ideiglenes alkalmazott munkaviszonyához kapcsolódó díjazás személyzeti szabályzat értelmében történő felfüggesztése esetén, az e szakasz szerinti kifizetéseket és ellátásokat fel kell függeszteni.

75. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott a szolgálatba lépése előtt végzett orvosi vizsgálat betegséget vagy rokkantságot mutat ki, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az e betegségből vagy rokkantságból eredő kockázatok tekintetében az ideiglenes alkalmazottnak a rokkantsággal vagy az elhalálozással kapcsolatosan biztosított ellátásokat csak az Ügynökség alkalmazásába lépésétől számított öt éves időtartam elteltével nyújtja.

Az ideiglenes alkalmazott e határozat ellen az Ügynökség által létrehozandó rokkantsági bizottsághoz fellebbezhet. Az Ügynökség és az Európai Unió Tanácsa közötti megállapodás alapján az Ügynökség a Tanács Rokkantsági Bizottságát is igénybe veheti.

76. cikk

(1) Az az ideiglenes alkalmazott, aki teljes rokkantságban szenved és aki ezért az Ügynökséggel fennálló munkaviszonyának felfüggesztésére kényszerül, rokkantságának idejére rokkantsági támogatásra jogosult, melynek összege az alábbiak szerint kerül megállapításra.

▼B

Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő ideiglenes alkalmazott 65. életévét betölti, úgy a távozási díjra vonatkozó általános rendelkezéseket kell alkalmazni. A távozási díj összege az ideiglenes alkalmazott rokkanttá válásának időpontja szerinti besorolási fokozatnak és fizetési fokozatnak megfelelő illetményen alapul.

(2) A rokkantsági támogatás az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletményének 70 %-a. Nem lehet azonban kevesebb, mint a létminimum, vagyis az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazott alapilletménye. A rokkantsági támogatást a nyugdíjrendszerbe befizetett járulékok függvényében, e támogatás alapján kell kiszámítani.

(3) Amennyiben az ideiglenes alkalmazott rokkantsága olyan balesetből származik, amely feladatainak elvégzése során vagy azzal kapcsolatban következett be, foglalkozási betegség, illetve a köz érdekében végzett cselekedet következménye, vagy amiatt következett be, hogy egy másik emberért életét kockáztatta, a rokkantsági támogatás nem lehet kevesebb, mint a létminimum 120 %-a. Ilyen esetekben a nyugdíjjárulékokat az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni.

(4) Az ideiglenes alkalmazott által szándékosan előidézett rokkantság esetén a szerződéskötésre jogosult hatóság határozhat úgy, hogy az illető kizárólag a 85. cikkben meghatározott juttatásban részesül.

(5) A rokkantsági támogatásra jogosult személyt az 59. cikk (3) bekezdésével összhangban meghatározott családi támogatások is megilletik. A háztartási támogatást az V. melléklet rendelkezéseivel összhangban a jogosultnak járó támogatás alapján kell megállapítani.

77. cikk

(1) A rokkantságot a 75. cikkben említett rokkantsági bizottság állapítja meg.

(2) Az Ügynökség kérheti a rokkantsági járulék jogosultjának időszaki felülvizsgálatát annak megállapítása érdekében, hogy a jogosult továbbra is megfelel-e a támogatás folyósítási feltételeinek. Amennyiben a rokkantsági bizottság azt állapítja meg, hogy a feltételek a továbbiakban nem teljesülnek, az ideiglenes alkalmazott szolgálati jogviszonya az Ügynökségnél újrakezdődik, feltéve, hogy a szerződése nem járt le.

Amennyiben azonban az érintett személy foglalkoztatása az Ügynökségnél lehetetlennek bizonyul, úgy a szerződés megszüntethető azon összeg folyósítása mellett, amelyet a felmondási idő alatt folyósítottak volna, illetve adott esetben azon kompenzáció mellett, amelyet a 95. cikk a szerződés megszűnése esetére határoz meg. A 85. cikk ugyancsak alkalmazandó.

78. cikk

Az elhalálozott ideiglenes alkalmazott jogutódai a VI. melléklet 3. fejezetében megállapított szabályoknak megfelelően a 79–82. cikkben megállapított túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

Amennyiben a volt ideiglenes alkalmazott rokkantsági támogatásának időtartama alatt elhalálozik, az elhunyt ideiglenes alkalmazott jogutódai, a VI. melléklet 3. fejezetében foglaltak szerint, az e mellékletben megállapított túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő ideiglenes alkalmazott vagy volt ideiglenes alkalmazott tartózkodási helye több mint egy évig ismeretlen, az e személy házastársának vagy az általa eltartottnak minősülő személyeknek járó ideiglenes nyugdíjakat az EK személyzeti szabályzat VIII. mellékletének 5. és 6. fejezetében megállapított szabályok szerint kell meghatározni

▼B

79. cikk

A hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jog az elhalálozás napját követő hónap első napján nyílik meg, illetőleg adott esetben, azon időszakot követő hónap első napján, amely időszak alatt az elhunyt túlélő házastársa, árvái vagy eltartottai az 59. cikk (8) bekezdése alapján az elhunyt javadalmazásában részesülnek.

80. cikk

Az ideiglenes alkalmazott túlélő házastársa a VI. melléklet 3. fejezetének megfelelően túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult. A nyugdíj nem lehet kevesebb az ideiglenes alkalmazott utolsó havi alapilletményének 35 %-ánál, sem az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes EK alkalmazott alapilletményénél.

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személy az V. mellékletben meghatározott feltételekkel jogosult a 59. cikk (3) bekezdésében meghatározott családi támogatásokra. Az eltartott gyermek után járó támogatás azonban a személyzeti szabályzat 59. cikke (3) bekezdésének b) pontjában előírt támogatás összegének kétszerese.

81. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásra jogosult személy túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs nélkül hal meg, az elhunyt halála időpontjában az V. melléklet 2. cikke szerinti eltartott gyermekei a VI. melléklet 10. cikkének megfelelően árvasági nyugdíjra jogosultak.

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs halála vagy ismételt házasságkötése esetén a fenti feltételeknek megfelelő gyermekeket ugyanez a nyugdíjjogosultság illeti meg.

Amennyiben egy rokkantsági támogatásra jogosult ideiglenes alkalmazott vagy személy elhalálozik, azonban az első bekezdésben meghatározott feltételek nem teljesülnek, a V. melléklet 2. cikke értelmében eltartott gyermekek a VI. melléklet 10. cikke szerint árvasági nyugdíjra jogosultak; a nyugdíj azonban az említett cikk szerint kiszámított nyugdíj felével egyenlő.

Az V. melléklet 2. cikkének (4) bekezdése szerint eltartott gyermekeknek tekintett személyeknek járó árvasági nyugdíj nem haladhatja meg az eltartott gyermek után járó támogatás kétszeresét.

Örökbefogadott gyermek esetén azon vér szerinti szülő halála, akinek helyébe az örökbefogadó szülő lépett, nem biztosít alapot az árvasági nyugdíj folyósítására.

Az V. melléklet 3. cikkének megfelelően az árvák iskoláztatási támogatásra jogosultak.

82. cikk

Válás, illetőleg túlélő hozzátartozó nyugdíj kérelmezésére jogosult egynél több túlélői kategória esetén a nyugdíjat a VI. mellékletben megállapított módon kell felosztani.

83. cikk

(1) Minden egyéb – különösen a túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személyeknek folyósítandó összegek alsó határára vonatkozó – rendelkezés ellenére, az özvegy és más jogosult személyek részére túlélő hozzátartozói nyugdíjként, valamint családi támogatásként folyósítandó összeg az adó kifizetése és az egyéb kötelező levonások után együttesen nem haladhatja meg:

▼B

a) az aktív foglalkoztatásban lévő, a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő, a katonai szolgálat miatt szabadságon lévő, a szülői szabadságát vagy családi szabadságát igénybe vevő ideiglenes alkalmazott elhalálozása esetén azon díjazást, amelyben az ideiglenes alkalmazott részesült volna, ha változatlan besorolási fokozat és fizetési fokozat mellett továbbra is szolgálati jogviszonyban marad, valamint az ilyen esetben őt megillető családi támogatásokat, az adók és egyéb kötelező levonások után;

b) azon napot követő időszakban, amelyen az a) pontban említett ideiglenes alkalmazott 65. életévét betöltötte volna, azon távozási díjat, amely őt az elhalálozása időpontjában irányadó besorolási fokozat és fizetési fokozat szerint 65. életévének betöltésétől kezdődően megillette volna, valamint minden olyan családi támogatást, amelyet részére folyósítottak volna, az adók és egyéb kötelező levonások után;

c) a rokkantsági támogatásra jogosult volt ideiglenes alkalmazott elhalálozása esetén azon nyugdíj összegét, amelyre – amennyiben életben marad – jogosult lett volna, a b) pontban említett támogatások és levonások figyelembevételével;

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában figyelmen kívül kell hagyni azon súlyozásokat, amelyek a különböző kérdéses összegeket érinthetik.

(3) Az (1) bekezdés a)–c) pontjában megállapított legnagyobb összegeket a túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személyek között jogosultságuk arányában kell felosztani, figyelmen kívül hagyva ebből a szempontból az (1) bekezdést.

Az így felosztott összegekre a 84. cikk (1) bekezdésének második és harmadik albekezdését kell alkalmazni.

84. cikk

(1) A fent meghatározott nyugdíjakat a nyugdíjjogosultság első hónapjának első napján hatályban lévő illetménytáblázatok alapján kell kiszámítani.

A nyugdíjakra nem kell korrekciós együtthatót alkalmazni.

Az euróban kifejezett nyugdíjakat a VI. melléklet 29. cikkében említett pénznemek valamelyikében kell folyósítani.

(2) Amennyiben az 59. cikkel összhangban a díjazások kiigazítására kerül sor, ugyanezen kiigazítások alkalmazandók a nyugdíjakra is.

(3) A rokkantsági támogatás jogosultjára az (1) és (2) bekezdés rendelkezéseit analógia útján kell alkalmazni.

C. szakasz

Távozási díj

85. cikk

A szolgálati jogviszony megszűnésekor a VI. melléklet 1. cikkének megfelelően az ideiglenes alkalmazott távozási díjra vagy öregségi nyugdíjjogosultságai biztosításmatematikai egyenértékére jogosult.

86. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott élt a 90. cikkben biztosított választási jogával, távozási díját arányosan csökkenteni kell azon időszak tekintetében, amely folyamán az összegeket visszavonták.

Az első albekezdés nem alkalmazandó azon ideiglenes alkalmazottra, aki az attól számított három hónapon belül, hogy a személyzeti szabályzatot alkalmazták rá, kérelmezi, hogy engedélyezzék számára ezen

▼B

összegeknek – a 87. cikkben megállapított eljárás alapján felülvizsgálható – évi 3,5 %-os kamatos kamattal együtt történő újrabefizetését.

87. cikk

(1) A kamatos kamat kiszámításához a (2) és (3) bekezdésben említett effektív kamatlábat kell alkalmazni, amelyet az ötévenkénti biztosításmatematikai értékelés alkalmával szükség szerint felül kell vizsgálni.

(2) A biztosításmatematikai számításoknál figyelembe veendő kamatlábak az EU-tagállamok hosszú lejáratú államadóssága kamatának az Európai Közösségek Bizottsága által közzétett megfigyelt éves átlagán alapulnak. A biztosításmatematikai számításokhoz szükséges reálkamatláb kiszámításához megfelelő fogyasztóiár-indexet kell használni.

(3) A biztosításmatematikai számításokhoz figyelembe veendő effektív éves kamatláb a tárgyévet megelőző 12 év átlagos reálkamatlábainak átlaga.

D. szakasz

A rokkantsági és életbiztosítási rendszer, valamint a nyugdíjrendszer finanszírozása

88. cikk

(1) A B. és C. szakaszban meghatározott szociális biztonsági rendszer keretében folyósított ellátásokat az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni. Az Ügynökségben részes tagállamok az ilyen kiadások finanszírozására megállapított táblázattal összhangban együttesen biztosítják az ellátások folyósítását.

(2) Az illetményekből és a rokkantsági támogatásokból minden esetben le kell vonni a B. szakaszban meghatározott szociális biztonsági rendszerbe fizetendő járulékot.

(3) A B. és C. szakaszban meghatározott szociális biztonsági rendszer finanszírozását ezen személyzeti szabályzat 89. cikke, valamint a VI. melléklet 21. és 22. cikke határozza meg.

(4) Az ideiglenes személyzet és az Ügynökség által a B. és C. szakaszban meghatározott szociális biztonsági rendszerbe fizetendő járulékokat teljes mértékben az Ügynökség költségvetésébe kell befizetni.

89. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak e nyugdíjrendszer finanszírozásához a költségek egyharmadával járulnak hozzá. A járulék az ideiglenes alkalmazott alapilletményének az 59. cikkben meghatározott súlyozás figyelmen kívül hagyásával számított 9,25 %-a. A járulékot az ideiglenes alkalmazott illetményéből havonta kell levonni. A járulékot az EK személyzeti szabályzatának XII. mellékletében megállapított szabályoknak megfelelően kell kiigazítani.

90. cikk

Az Ügynökség által meghatározott feltételekkel összhangban az ideiglenes alkalmazott kérheti, hogy az Ügynökség teljesítsen minden olyan kifizetést, amelyet az alkalmazottnak származási országában nyugdíjjogosultsága megszerezéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell. Az Ügynökség – az ideiglenes alkalmazott erre vonatkozó kérelmének hiányában is – határozhat úgy, hogy teljesít bármely olyan kifizetést, amelyre a szerződéses alkalmazottnak származási országában nyugdíjjogosultsága megszerzéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell. Ilyen esetben az Ügynökségnek kellően indokolnia kell döntését.

▼B

Az ilyen kifizetések nem haladhatják meg a 89. cikkben meghatározott mérték kétszeresét, és azokat az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni.

E. szakasz

Az ideiglenes alkalmazott ellátási jogosultságainak megállapítása

91. cikk

A rokkantsági rendszert vagy a túlélő hozzátartozói nyugdíjrendszert a VI. melléklet 19. és 23. cikke határozza meg.

F. szakasz

Az ellátások folyósítása

92. cikk

(1) Az ellátások folyósítására ezen személyzeti szabályzat 83. és 84. cikkének, valamint VI. melléklete 28. cikkének megfelelően kerül sor.

(2) Azon összegeket, amelyekkel a biztosításban részesülő ideiglenes alkalmazott az ellátások folyósítására való jogosultságának időpontjában az Ügynökségnek tartozik, le kell vonni az őt vagy jogutódait megillető ellátásból. A levonás több hónapra felosztható.

G. szakasz

Jogátruházás az Ügynökség javára

93. cikk

(1) Ha a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személy halálát, baleseti sérülését vagy megbetegedését harmadik személy okozza, a halált, sérülést vagy betegséget okozó események következtében – a személyzeti szabályzat szerint rá háruló kötelezettségek korlátai között – az Ügynökségre szállnak át az áldozat vagy az áldozat jogutódainak jogai, ideértve a harmadik féllel szembeni keresetindítás jogát is.

(2) Az (1) bekezdésben előírt jogátruházás többek között a következőkre terjed ki:

— azon díjazásra, amelyet az ideiglenes munkaképtelenség időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott részére az 52. cikknek megfelelően folytatólagosan folyósítanak;

— azon kifizetésekre, amelyeket az ideiglenes alkalmazott halálát vagy a rokkantsági támogatásra jogosult személy halálát követően, az 59. cikk (8) bekezdésének megfelelően folyósítanak;

— azon ellátásokra, amelyeket a betegség- és balesetbiztosításra vonatkozó 67. és 68. cikk, valamint azok végrehajtási szabályai értelmében folyósítanak;

— a 72. cikkben említett, a holttest szállításával kapcsolatos költségekre;

— azon kiegészítő családi támogatásokra, amelyeket az 59. cikk (5) bekezdésének és az V. melléklet 2. cikk (3) és (5) bekezdésének megfelelően a súlyos betegségben, fogyatékosságban vagy rokkantságban szenvedő eltartott gyermek után folyósítanak;

— azon rokkantsági támogatásokra, amelyeket az ideiglenes alkalmazottat feladatai ellátásában akadályozó, tartós rokkantságot eredményező baleset vagy betegség esetén folyósítanak;

▼B

— azon túlélő hozzátartozói nyugdíjakra, amelyeket a nyugdíjra jogosult ideiglenes alkalmazott vagy volt ideiglenes alkalmazott halála, illetve az ideiglenes alkalmazott vagy a volt ideiglenes alkalmazott házastársának halála esetén folyósítanak, ha a házastárs nem ideiglenes alkalmazott;

— azon árvasági nyugdíjakra, amelyeket az ideiglenes alkalmazott vagy a volt ideiglenes alkalmazott gyermekének korától függetlenül folyósítanak, amennyiben a gyermek súlyos betegsége, fogyatékossága vagy rokkantsága folytán az eltartására kötelezett személy halálát követően nem képes a létfenntartásához szükséges jövedelmet biztosítani.

(3) Az Ügynökségre történő jogátruházás azonban nem terjed ki azokra a 68. cikk szerinti juttatásokon túlmenő kártérítési igényekre, amelyek tisztán személyes kárból származnak, mint a nem vagyoni kár, a fájdalomdíj, a testi torzulás és az elveszett életöröm miatti károk megtérítése iránti igények.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt rendelkezések nem gátolják az Ügynökség közvetlen keresetindítását.

7. FEJEZET

Túlfizetések visszafizetése

94. cikk

Minden túlfizetett összeget vissza kell fizetni, amennyiben a kedvezményezett tudatában van annak, hogy a kifizetésnek nem volt jogos indoka, illetve a túlfizetés ténye olyan nyilvánvaló volt, hogy a kedvezményezettnek tudnia kellett róla.

A túlfizetés visszafizetése iránti kérelmet az összeg kifizetésének napjától számított öt éven belül kell kinyilvánítani. Amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóság megállapítja, hogy az átvevő szándékosan félrevezette az adminisztrációt annak érdekében, hogy a kérdéses összeget megkapja, úgy a visszafizetés iránti kérelem az említett időszak lejárta után is érvényes.

8. FEJEZET

A munkaviszony megszűnése

95. cikk

Az ideiglenes alkalmazott munkaviszonya (az elhalálozás okán történt megszűnést leszámítva) megszűnik:

a) annak a hónapnak a végén, amikor az ideiglenes alkalmazott betölti a 65. életévét;

b) a szerződésben megállapított dátumnapon; vagy

c) az ideiglenes alkalmazott és az Ügynökség számára a szerződésben megállapított, a korábban történő megszüntetést lehetővé tevő felmondási idő végén. A felmondási idő szolgálati évente nem lehet kevesebb, mint egy hónap, azzal a kikötéssel, hogy minimum egy, maximum három hónap lehet.

Azon ideiglenes alkalmazott esetében, akinek a szerződését megújították, hat hónap lehet a maximum. A felmondási idő azonban nem kezdődhet el szülési szabadság vagy betegszabadság idején, feltéve, hogy a betegszabadság időtartama nem haladja meg a három hónapot. Szülési szabadság vagy betegszabadság idején a felmondási idő – az említett korlátozások mellett – felfüggesztendő. Amennyiben az Ügynökség a szerződést megszünteti, az ideiglenes alkalmazott kompenzációra jogosult, melynek összege a foglalkoztatás

▼B

megszűnése és a szerződés lejárta közötti időszakra számított alapilletmény egyharmada; vagy

d) amennyiben az ideiglenes alkalmazott már nem felel meg a 36. cikk (2) bekezdése a) pontjában meghatározott feltételeknek, úgy figyelemmel az e rendelkezés értelmében meghatározott engedélyezhető kivétel lehetőségére. Engedélyezett kivétel hiányában a c) pontban említett felmondási idő alkalmazandó.

96. cikk

Az Ügynökség felmondás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt:

a) a próbaidő alatt vagy végén, a 38. cikkel összhangban;

b) amennyiben az 52. cikknek megfelelően az ideiglenes alkalmazott a fizetett betegszabadságát követően nem tud munkába állni. Ez esetben az ideiglenes alkalmazott az alapilletménnyel megegyező összegű támogatást kap, továbbá családi támogatásokat, a letöltött szolgálati idő minden hónapjára számított két nap utáni rátaszámítással.

97. cikk

(1) Az V. címben meghatározott fegyelmi eljárásokat követően a munkaviszony felmondás nélkül megszüntethető fegyelmi okból, az ideiglenes alkalmazott szándékos vagy gondatlan, súlyos kötelezettségszegése esetén. A szerződéskötésre jogosult hatóság indokolással ellátott határozatot hoz azt követően, hogy az érintett ideiglenes alkalmazott lehetőséget kap saját védekezésének előterjesztésére.

A 160. cikkel összhangban az ideiglenes alkalmazott munkaviszonya – még megszűntét megelőzően – felfüggeszthető.

(2) Amennyiben a munkaviszony az (1) bekezdéssel összhangban megszűnik, úgy a szerződéskötésre jogosult hatóság a következő döntéseket hozhatja:

a) a 85. cikkben meghatározott távozási díjat a 88. cikkben meghatározott hozzájárulás visszafizetésére, valamint az éves 3,5 %-os kamatos kamatra korlátozza;

b) a 63. cikk (2) bekezdésében meghatározott újrabeilleszkedési segélyt részben vagy egészében visszatartja.

98. cikk

(1) Az Ügynökség felmondás nélkül megszünteti az ideiglenes alkalmazott munkaviszonyát amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóság a következőkről értesül:

a) az alkalmazásra felvételkor az ideiglenes alkalmazott szándékosan hamis tájékoztatást adott a szakmai végzettségére és tapasztalatára, illetve a 36. cikk (2) bekezdésében megfogalmazott követelmények teljesítéséhez kapcsolódó képességeire vonatkozóan.

b) a hamis tájékoztatás meghatározó szerepet játszott az alkalmazott felvételében.

(2) Ily esetben a szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett ideiglenes alkalmazott meghallgatását, illetve az V. címben meghatározott fegyelmi eljárást követően a munkaviszonyt megszűntté nyilvánítja.

A 160. cikkel összhangban az ideiglenes alkalmazott munkaviszonya – a megszűntét megelőzően – felfüggeszthető.

A 97. cikk (2) bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni.

▼B

99. cikk

A 97. és 98. cikk sérelme nélkül, amennyiben az ideiglenes alkalmazott vagy volt ideiglenes alkalmazott ezen személyzeti szabályzat értelmében szándékos vagy gondatlan kötelezettségszegést követ el, úgy a fegyelmi eljárás keretében történő felelősségre vonást eredményez, ezen személyzeti szabályzat V. címével összhangban.

III. CÍM

SZERZŐDÉSES ALKALMAZOTTAK

1. FEJEZET

Általános rendelkezések

100. cikk

Ezen személyzeti szabályzat alkalmazásában a „szerződéses alkalmazottak” az Ügynökség költségvetéséhez csatolt, az álláshelyeket tartalmazó listán szereplő álláshelyre nem felvett alkalmazottak, amelyek teljes- vagy részmunkaidőben végzik feladatukat.

101. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottak finanszírozása az Ügynökség költségvetésében az e célból elkülönített előirányzatok révén történik.

(2) Az irányítóbizottság a 2004/551/KKBP együttes fellépés keretében, szükség esetén, egyedi rendelkezéseket fogad el a szerződéses alkalmazottak foglalkoztatására vonatkozóan.

(3) Az Ügynökség a költségvetési eljárás keretében indikatív éves előrejelzést készít a szerződéses alkalmazottak tisztségcsoportok szerinti foglalkoztatásáról.

102. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottak a végzendő feladatkör szerint négy tisztségcsoportba sorolandók. Minden egyes tisztségcsoportot besorolási fokozatokra és fizetési fokozatokra kell bontani.

(2) A feladatköröket és a megfelelő tisztségcsoportokat az alábbi táblázat szemlélteti:

Tisztségcsoport	Besorolási fokozat	Feladatkör
IV.	13–18	adminisztratív, tanácsadói, nyelvi és egyenértékű technikai feladatok ellátása az ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett
III.	8–12	végrehajtási feladatok, szerkesztés, könyvvitel és egyéb egyenértékű technikai feladatok ellátása az ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett
II.	4–7	irodai és titkársági feladatok, irodai ügyintézés és egyéb egyenértékű technikai feladatok ellátása az ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett
I.	1–3	manuális és adminisztratív háttérszolgáltatói feladatok ellátása az ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett

(3) E táblázat alapján az Ügynökség meghatározza az egyes feladatkörökhöz tartozó hatásköröket.

▼B

(4) A 6. cikk analógia alapján alkalmazandó.

2. FEJEZET

Jogok és kötelezettségek

103. cikk

A 10–34. cikk analógia alapján alkalmazandó.

3. FEJEZET

Az alkalmazás feltételei

104. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottakat a lehető legszélesebb földrajzi alapon kell a részt vevő tagállamok állampolgárai közül kiválasztani, faji vagy etnikai származáson, politikai, világnézeti vagy vallási meggyőződésen, életkoron vagy fogyatékosságon, illetve nemen vagy nemi irányultságon alapuló megkülönböztetés nélkül, valamint családi állapotra vagy helyzetre való tekintet nélkül.

(2) A szerződéses alkalmazott felvétele során minimálisan a következőket kell figyelembe venni:

a) az I. tisztségcsoportban: a kötelező oktatás sikeres befejezése;

b) a II. és III. tisztségcsoportban:

i. oklevéllel igazolt felsőfokú végzettség, vagy

ii. oklevéllel igazolt középfokú végzettség, amely lehetővé teszi felsőfokú tanulmányok folytatását, és legalább hároméves, megfelelő szakmai tapasztalat, vagy

iii. ezzel egyenértékű szakképzés, illetve szakmai tapasztalat, amennyiben a szolgálat érdekei úgy kívánják;

c) a IV. tisztségcsoportban:

i. oklevéllel igazolt, legalább hároméves egyetemi végzettségnek megfelelő végzettség, vagy

ii. ezzel egyenértékű szakképzés, amennyiben a szolgálat érdekei úgy kívánják.

(3) A szerződéses alkalmazott csak azzal a feltétellel alkalmazható, hogy:

a) az Ügynökségben részt vevő tagállam teljes jogú állampolgára;

b) a katonai szolgálatról szóló jogszabályok által előírt minden vonatkozó kötelezettségének eleget tett;

c) megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;

d) fizikailag alkalmas feladatainak ellátására; és

e) tanúbizonyságot tesz az Európai Unió egyik hivatalos nyelvének alapos ismeretéről, továbbá az Európai Unió egy további hivatalos nyelvének olyan szintű ismeretéről, amely a feladatkör ellátásához szükséges.

(4) Amennyiben az alkalmazás időtartama nem haladja meg a három hónapot, úgy a szerződéskötésre jogosult hatóság az első szerződésben elállhat attól a követelménytől, hogy az érintett személy mutassa be dokumentumokkal alátámasztott bizonyítékát arra vonatkozóan, hogy a (2) és (3) bekezdés a), b) és c) pontjában meghatározott feltételeknek eleget tesz.

▼B

(5) Az irányítóbizottság a 2004/551/KKBP együttes fellépés keretében, szükség esetén, egyedi rendelkezéseket fogad el a szerződéses alkalmazottak foglalkoztatására vonatkozó eljárást illetően.

105. cikk

A szerződéses alkalmazott felvétele előtt az Ügynökség által megbízott orvos megvizsgálja a jelöltet annak érdekében, hogy az Ügynökség meggyőződhessen arról, hogy az illető a 104. cikk (3) bekezdés d) pontjában előírt követelményeknek megfelel.

A 37. cikk analógia alapján alkalmazandó.

106. cikk

(1) Az a szerződéses alkalmazott, akinek szerződése legalább egy évre szól, próbaidősként tölti alkalmazásának első hat hónapját, amennyiben az I. tisztségcsoportban van, illetve az első kilenc hónapját, amennyiben más tisztségcsoportban van.

(2) Ha a próbaidő során a szerződéses alkalmazott a feladatait betegség vagy baleset miatt egy hónapig vagy annál hosszabb ideig nem tudja ellátni, a szerződéskötésre jogosult hatóság az alkalmazott próbaidejét a megfelelő időtartammal meghosszabbíthatja.

(3) A próbaidő lejárta előtt legkésőbb egy hónappal jelentés készül a szerződéses alkalmazottnak a beosztásához kapcsolódó feladatok ellátására vonatkozó képességeiről, valamint hatékonyságáról és magatartásáról. A jelentést megküldik az érintett személynek, akinek jogában áll észrevételeit írásban közölni. Azt a szerződéses alkalmazottat, akinek munkája nem bizonyul megfelelőnek arra, hogy indokolja a beosztásban maradását, el kell bocsátani. A szerződéskötésre jogosult hatóság azonban, kivételes esetekben, legfeljebb hat hónappal meghosszabbíthatja a próbaidőt, és adott esetben a szerződéses alkalmazottat másik szervezeti egységbe oszthatja be.

(4) A próbaidős szerződéses alkalmazottról a próbaidő alatt bármikor készülhet jelentés, amennyiben nyilvánvaló, hogy munkája nem megfelelő. A jelentést megküldik az érintett személynek, akinek jogában áll észrevételeit írásban közölni. A jelentés alapján a szerződéskötésre jogosult hatóság határozhat úgy, hogy a szerződéses alkalmazottat még a próbaidő lejárta előtt elbocsátja, egy hónapos felmondással.

(5) Az elbocsátott szerződéses alkalmazott kompenzációra jogosult, melynek összege a minden letöltött próbaidős hónapra számított alapilletmény egyharmada.

107. cikk

A szerződéses alkalmazott szerződése legalább három hónapos és legfeljebb négyéves határozott időtartamra köthető. A szerződés egyszer megújítható, legfeljebb ötéves határozott időtartamra. Az első szerződés és az első megújítás együttes időtartama nem lehet kevesebb, mint hat hónap az I. tisztségcsoport esetében, és nem lehet kevesebb, mint kilenc hónap a többi tisztségcsoport esetében.

108. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottak felvétele kizárólag az alábbiak szerint történhet:

i. a 13., 14. és 16. fokozatban a IV. tisztségcsoportba,

ii. a 8., 9. és 10. fokozatban a III. tisztségcsoportba,

iii. a 4. és 5. fokozatban a II. tisztségcsoportba,

iv. az 1. fokozatban az I. tisztségcsoportba.

▼B

A szerződéses alkalmazottaknak az egyes tisztségcsoportokba történő besorolása az érintett személyek képzettsége és tapasztalata alapján történik. Az Ügynökség egyedi igényeinek biztosítása érdekében az Európai Unió munkaerőpiaci viszonyait is figyelembe lehet venni. A szerződéses alkalmazottat a besorolási fokozaton belül az első fizetési fokozatba kell felvenni.

(2) Amennyiben a szerződéses alkalmazott a tisztségcsoportján belül új beosztásba kerül, úgy az előző beosztásánál alacsonyabb besorolási fokozatba vagy fizetési fokozatba nem sorolható át.

Amennyiben a szerződéses alkalmazott magasabb tisztségcsoportba kerül, úgy olyan besorolási fokozatba és fizetési fokozatba sorolandó át, hogy javadalmazása minimálisan egyenlő legyen azzal, mint amire az előző szerződése révén jogosult volt.

109. cikk

(1) A 40. cikk első albekezdése analógia alapján alkalmazandó arra a szerződéses alkalmazottra, akit legalább egyéves időtartamra alkalmaznak.

(2) Az a szerződéses alkalmazott, aki két évig a besorolási fokozatának valamely fizetési fokozatában volt, automatikusan azon besorolási fokozat következő fizetési fokozatába lép.

(3) Szerződéses alkalmazott esetében az Ügynökség határoz az ugyanazon tisztségcsoporton belüli, következő magasabb besorolási fokozatba történő átsorolásról. Az előléptetés úgy történik, hogy a szerződéses alkalmazottat átsorolják a következő magasabb besorolási fokozat első fizetési fokozatába. Ez az előléptetés – az előléptetésre alkalmas szerződéses alkalmazottak komparatív érdemeinek és a róluk szóló értékeléseknek a figyelembevételét követően – kizárólag olyan szerződéses alkalmazott kiválasztására vonatkozhat, aki legalább hároméves szerződéssel rendelkezik és besorolási fokozatában már legalább két évet eltöltött. A komparatív érdemek figyelembevételekor a szerződéskötésre jogosult hatóság tekintetbe veszi különösen a szerződéses alkalmazottakat érintő jelentéseket, valamint a feladatkör ellátása során használt egyéb nyelveket azon nyelven kívül, mint amelynek alapos ismeretéről már tanúságot tettek a 104. cikk (3) bekezdése e) pontjával összhangban, valamint adott esetben tekintetbe veszi az alkalmazottak által gyakorolt felelősségi szintet is.

(4) A szerződéses alkalmazott magasabb tisztségcsoportba kizárólag úgy kerülhet, ha általános kiválasztási eljárásban vesz részt.

4. FEJEZET

Munkafeltételek

110. cikk

A 41–57. cikk analógia alapján alkalmazandó.

5. FEJEZET

Díjazás és költségtérítés

111. cikk

Az 58–66. cikk analógia alapján alkalmazandó, a 112. és 113. cikkben meghatározott módosítások figyelembevételével.

▼B

112. cikk

Az alapilletmény-táblázat a CEOS 93. cikkében meghatározott táblázat szerint kerül meghatározásra.

113. cikk

A 63. cikk (3) bekezdésétől eltérve, a cikk (1) bekezdésében meghatározott berendezkedési támogatás, illetve a (2) bekezdésben meghatározott újrabeilleszkedési támogatás nem lehet kevesebb, mint:

— 734,76 euró azon szerződéses alkalmazott esetében, aki jogosult háztartási támogatásra; és

— 435,62 euró azon szerződéses alkalmazott esetében, aki nem jogosult háztartási támogatásra.

6. FEJEZET

A. szakasz

Szociális biztonsági ellátások

114. cikk

A 67–69. cikk analógia alapján alkalmazandó. Nem alkalmazandó azonban a 67. cikk (4) és (5) bekezdése azon szerződéses alkalmazott esetében, aki 63 éves koráig állt az Ügynökség alkalmazásában, hacsak több, mint 3 évig nem állt fenn ilyen alkalmazotti munkaviszonya.

115. cikk

(1) Az a volt szerződéses alkalmazott, aki az Ügynökséggel létesített szolgálati viszonyának megszűnésekor munkanélkülivé válik, és:

a) nem részesül az Ügynökségtől rokkantsági támogatásban,

b) a szolgálati jogviszonyának megszűnése nem lemondással vagy a szerződés fegyelmi okokból való megszüntetésével történt,

c) aki legalább hat hónapot töltött szolgálati jogviszonyban,

d) aki az Európai Unió valamely tagállamában letelepedett személy,

havi munkanélküli támogatásra jogosult az alábbi feltételek szerint.

Amennyiben nemzeti rendszer keretében munkanélküli ellátásokra jogosult, úgy azt köteles az Ügynökségnek bejelenteni. Ez esetben a fenti ellátások összegét le kell vonni a (3) bekezdés alapján kifizetendő támogatás összegéből.

(2) A volt szerződéses alkalmazott akkor jogosult erre a munkanélküli támogatásra, ha:

a) kérelmére munkát keresőként regisztrálják őt a munkaügyi hatóságok az Európai Unió azon tagállamában, amelyben letelepedett;

b) teljesíti az adott EU tagállam joga szerint munkanélküli ellátásokban részesülő személyekre vonatkozó, e jog által előírt kötelezettségeket;

c) minden hónapban eljuttatja az Ügynökséghez az illetékes nemzeti munkaügyi hatóság által kiállított igazolást arról, hogy teljesítette-e vagy sem az a) és b) pontban meghatározott kötelezettségeket és feltételeket.

Az Ügynökség megadhatja vagy továbbra is biztosíthatja a támogatást abban az esetben is, ha a b) pontban meghatározott nemzeti kötelezettségek teljesítése elmaradt betegség, baleset, szülés, rokkantság vagy más hasonlónak ítélt helyzet miatt, illetve ha a kötelezettségek teljesítése terén illetékes nemzeti hatóság mentesítést adott.

▼B

Az irányítóbizottság megállapítja az ezen cikk alkalmazása érdekében szükségesnek vélt intézkedéseket.

(3) A munkanélküli támogatást azon alapilletmény szerint kell megállapítani, amellyel a volt szerződéses alkalmazott a szolgálati jogviszony megszűnésekor rendelkezett. A támogatás a következőképpen alakul:

a) a kezdeti 12 hónapos időszakra az alapilletmény 60 %-a,

b) a 13. hónaptól a 24. hónapig tartó időszakra az alapilletmény 45 %-a,

c) a 25. hónaptól a 36. hónapig tartó időszakra az alapilletmény 30 %-a.

Eltekintve attól a kezdeti hat hónapos időtartamtól, amely során az alább meghatározott alsó összeghatár alkalmazandó, a felső összeghatár nem, az ily módon számított összeg nem lehet kevesebb, mint 878,64 euró és nem lehet több, mint 1 757,28 euró. Ezeket az összeghatárokat ugyanúgy kell kiigazítani, mint ahogy az illetménytáblázatot az EK személyzeti szabályzat 66. cikke – a személyzeti szabályzat 65. cikkével összhangban – megállapítja.

(4) Az az időszak, amely során a munkanélküli támogatás a volt szerződéses alkalmazott részére fizetendő, nem lehet hosszabb a szolgálati jogviszony megszűnésétől számított 36 hónapnál és nem haladhatja meg a letöltött szolgálati idő egyharmadával egyenértékű időtartamot. Amennyiben azonban a volt szerződéses alkalmazott nem felel meg az (1) és (2) bekezdésben megállapított feltételeknek, a munkanélküli támogatás folyósítását fel kell függeszteni. Újrakezdődik a folyósítás az időszak lejárta előtt akkor, ha a volt szerződéses alkalmazott ismét teljesíti az említett feltételeket, miközben nemzeti munkanélküli ellátásra nem jogosult.

(5) A munkanélküli támogatásra jogosult volt szerződéses alkalmazott családi támogatásokra is jogosult, ugyanazon szabályok szerint, mint amelyeket az EK személyzeti szabályzat 67. cikke megállapít. A háztartási támogatást az e személyzeti szabályzat V. mellékletének 1. cikkében megállapított feltételek szerint, a munkanélküli támogatás alapján kell kiszámítani.

Az érintett személy köteles bejelenteni valamennyi egyéb forrásból származó, a neki vagy házastársának kifizetett ilyen jellegű támogatást; ezeket a támogatásokat le kell vonni az ezen cikk alapján fizetendő támogatások összegéből.

A munkanélküli támogatásra jogosult volt szerződéses alkalmazott – az analógia alapján alkalmazandó 67. cikkben foglaltak szerint – jogosult betegbiztosításra is, járulékfizetési kötelezettség nélkül.

(6) A munkanélküli támogatás és a családi támogatások euróban kerülnek kifizetésre a Munkanélküli Különalapból. Korrekciós együtthatót nem kell alkalmazni.

(7) A munkanélküli biztosítási rendszer finanszírozásához a szerződéses alkalmazott egyharmad részben hozzájárul. A hozzájárulás az érintett személy alapilletményének 0,81 %-a, az általános 798,77 euró összegű támogatás levonását követően, az EK személyzeti szabályzat 64. cikkében megállapított korrekciós együtthatók mellőzésével. A hozzájárulást havonta le kell vonni az érintett személy illetményéből, és az Ügynökség által fedezendő fennmaradó kétharmad résszel együtt a CEOS 28a. cikkének megfelelően létrehozott Munkanélküli Különalapba kell befizetni. A járulék mértékét az Ügynökség, szükség szerint, hat év múlva felülvizsgálja és kiigazítja, tekintettel az Ügynökség szerződéses alkalmazottainak munkanélküliségi kockázatára.

(8) A volt szerződéses munkanélküli alkalmazottaknak fizetett munkanélküli támogatásokra a 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet vonatkozik.

▼B

(9) Az Ügynökség, illetve a foglalkoztatás és munkanélküliség ügyeiért felelős nemzeti hivatalok – nemzeti jogukkal összhangban eljárva – hatékonyan együttműködnek e cikk megfelelő végrehajtása érdekében.

(10) Erre a cikkre a 70. cikk (10) bekezdése alapján elfogadott részletes szabályok vonatkoznak, ezen cikk (2) bekezdése harmadik albekezdése rendelkezéseinek sérelme nélkül.

116. cikk

Analógia alapján alkalmazandó a 71. cikk és a 72. cikk.

117. cikk

A szerződéses alkalmazott, a szerződése ideje alatt vagy a szerződése lejártát követően részesülhet ajándékban, kölcsönben vagy előlegben, amennyiben munkaképtelenné válik egy olyan súlyos, elhúzódó betegség következtében, amelyet a munkaviszonya során szerzett, illetve olyan rokkantság vagy baleset következtében, amely a munkaviszonya során érte őt, és amennyiben bizonyítékkal szolgál arra vonatkozóan, hogy a betegséget, illetve balesetet más szociális biztonsági rendszer nem fedezi.

B. szakasz

Rokkantság és halál esetére járó biztosítás

118. cikk

A szerződéses alkalmazottakat biztosítani kell a munkaviszonyuk idejére rokkantság és halál esetére, az alábbi rendelkezésekkel összhangban.

Az ezen szakaszban meghatározott kifizetéseket és juttatásokat fel kell függeszteni, amennyiben ezen személyzeti szabályzat értelmében az alkalmazott munkaviszonyához kapcsolódó díjazás felfüggesztésre kerül.

119. cikk

Amennyiben a szerződéses alkalmazott munkába lépése előtt végzett orvosi vizsgálat betegséget vagy rokkantságot mutat ki, a szerződéskötésre jogosult hatóság határozhat úgy, hogy az e betegségből vagy rokkantságból eredő kockázatok tekintetében a rokkantsággal vagy az elhalálozással kapcsolatosan juttatásokat biztosít az alkalmazottnak, azonban csak az Ügynökség szolgálatába való belépésétől számított ötéves időtartam elteltével.

A szerződéses alkalmazott fellebbezést nyújthat be a rokkantsági bizottsághoz ez ellen a határozat ellen, a személyzeti szabályzat 75. cikkében foglalt rendelkezések szerint.

120. cikk

(1) Az a szerződéses alkalmazott, aki teljes rokkantságban szenved és aki ezért az Ügynökséggel fennálló munkaviszonyának felfüggesztésére kényszerül, rokkantságának idejére rokkantsági támogatásra jogosult, melynek összege az alábbiak szerint kerül megállapításra.

Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő szerződéses alkalmazott betölti a 65. életévét, úgy a távozási díjra vonatkozó általános rendelkezések alkalmazandók. A távozási díj összege a szerződéses alkalmazott rokkanttá válásának időpontjában betöltött tisztségcsoportnak és fizetési fokozatnak megfelelő illetményen alapul.

(2) A rokkantsági támogatás a szerződéses alkalmazott utolsó alapilletményének 70 %-a. Nem lehet azonban kevesebb, mint az I. tisztség-

▼B

csoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott havi alapilletménye. A rokkantsági támogatás a nyugdíjrendszerbe befizetett hozzájárulások függvényében, azon támogatás alapján számítva kerül megállapításra.

(3) A rokkantsági támogatás nem lehet kevesebb, mint az I. tisztségcsoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott havi alapilletményének 120 %-a, amennyiben a szerződéses alkalmazott rokkantsága a feladatkörének ellátása során vagy azzal kapcsolatosan, foglalkozási megbetegedés miatt, illetve közérdekből véghezvitt cselekedet vagy saját életének, testi épségének másik emberi élet megmentése érdekben történt kockáztatása miatt következik be. Ez esetben a nyugdíjjárulékokat a volt munkáltató költségvetéséből kell fedezni.

(4) A szerződéses alkalmazott által szándékosan előidézett rokkantság esetén a szerződéskötésre jogosult hatóság határozhat úgy, hogy az érintett alkalmazott kizárólag a 128. cikkben meghatározott támogatásban részesül.

(5) A rokkantsági támogatásra jogosult személyt a családi támogatások is megilletik, az 59. cikk (3) bekezdése, illetve az V. melléklet rendelkezéseivel összhangban; a háztartási támogatást a jogosult járuléka alapján kell kiszámítani.

121. cikk

(1) A rokkantságot a rokkantsági bizottság állapítja meg a 75. cikk rendelkezései szerint.

(2) A rokkantsági támogatásra való jogosultság azt követő naptól hatályos, hogy a szerződéses alkalmazott munkaviszonya az analógia alapján alkalmazandó 95. és 96. cikk szerint megszűnik.

(3) Az Ügynökség kérheti a rokkantsági támogatás jogosultjának időszakos felülvizsgálatát annak megállapítása érdekében, hogy a jogosult megfelel-e továbbra is a támogatás folyósítási feltételeinek. Amennyiben a rokkantsági bizottság azt állapítja meg, hogy a feltételek a továbbiakban nem teljesülnek, a szerződéses alkalmazott újra szolgálatba lép az Ügynökségnél, feltéve, hogy szerződése még nem járt le.

Amennyiben azonban az érintett személy foglalkoztatása az Ügynökségnél lehetetlennek bizonyul, úgy a szerződés megszüntethető, azon összeg folyósítása mellett, amelyet a felmondási idő alatt folyósítottak volna, illetve adott esetben azon kompenzáció mellett, amelyet a 95. cikk a szerződés megszűnése esetére meghatároz. A 128. cikk ugyancsak alkalmazandó.

122. cikk

(1) Az elhalálozott szerződéses alkalmazott jogutódjai a VI. melléklet 3. fejezetében megállapított szabályoknak megfelelően, a 123–126. cikkben meghatározott, túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

(2) Rokkantsági támogatásban részesülő volt szerződéses alkalmazott elhalálozása esetén az elhunyt volt szerződéses alkalmazott jogutódai, a VI. melléklet 3. fejezetében foglaltak szerint, az e mellékletben meghatározott, túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

(3) Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő szerződéses alkalmazott vagy volt szerződéses alkalmazott tartózkodási helye több mint egy évig ismeretlen, úgy az illető házastársának vagy az általa eltartottnak minősülő személyeknek járó ideiglenes nyugdíjakat az EK személyzeti szabályzat VIII. mellékletének 5. és 6. fejezetében megállapított szabályok szerint kell meghatározni.

▼B

123. cikk

A nyugdíjjogosultság az elhalálozás napját követő hónap első napján nyílik meg, illetőleg adott esetben, azon időszakot követő hónap első napján, amely időszak alatt az elhunyt személy túlélő házastársa, árvái vagy eltartottjai az elhunyt munkaviszonyából származó járandóságban részesülnek az 59. cikk (8) bekezdése alapján.

124. cikk

A szerződéses alkalmazott túlélő házastársa a VI. melléklet 3. fejezetének megfelelően túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult. A nyugdíj sem a szerződéses alkalmazott utolsó havi alapilletményének 35 %-ánál, sem az I. tisztségcsoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott havi alapilletményénél nem lehet kevesebb.

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személy az V. mellékletben meghatározott feltételek szerint jogosult az 59. cikk (3) bekezdésében meghatározott családi támogatásokra. Az eltartott gyermek után járó támogatás azonban az 59. cikk (3) bekezdésének b) pontjában meghatározott támogatás összegének kétszerese.

125. cikk

(1) Amennyiben a rokkantsági támogatásra jogosult jelenleg alkalmazásban álló szerződéses alkalmazott vagy volt szerződéses alkalmazott túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs nélkül halálozik el, az általa eltartottnak minősülő gyermekek a 81. cikk szerint, amelyet analógia útján kell alkalmazni, árvasági nyugdíjra jogosultak.

(2) Ugyanezen jogosultság vonatkozik azon gyermekekre, akik megfelelnek az előbbi követelményeknek a túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs halálakor, vagy újbóli házasságkötésekor.

(3) Amennyiben a rokkantsági támogatásra jogosult jelenleg alkalmazásban álló vagy volt szerződéses alkalmazott elhalálozik, de az (1) bekezdésben előírt feltételek nem teljesülnek, a 81. cikk harmadik bekezdésének rendelkezéseit kell analógia útján alkalmazni.

(4) Az V. melléklet 2. cikkének (4) bekezdése szerint eltartott gyermeknek tekintett személy árvasági nyugdíja nem haladhatja meg az eltartott gyermek után járó támogatás kétszeresét. A nyugdíjjogosultság azonban megszűnik, ha az alkalmazandó nemzeti jog szerint harmadik személy felel a tartásért.

(5) Nem fizethető árvasági nyugdíj, amennyiben a vér szerinti szülő, – akinek örökbefogadó szülő lépett a helyébe – elhalálozik.

(6) Az V. melléklet 3. cikkének megfelelően az árvák iskoláztatási támogatásra jogosultak.

126. cikk

Válás, illetőleg túlélő hozzátartozói nyugdíj kérelmezésére jogosult egynél több túlélői kategória esetén a nyugdíjat a VI. melléklet 2. fejezetében megállapított módon kell felosztani.

127. cikk

A 82. és 83. cikket analógia útján kell alkalmazni.

▼B

C. szakasz

Távozási díj

128. cikk

A szolgálati jogviszony megszűnésekor a VI. melléklet 1. cikkének megfelelően a szerződéses alkalmazott távozási díjra vagy öregségi nyugdíjjogosultságai biztosításmatematikai egyenértékének átutalására jogosult.

129. cikk

(1) Amennyiben a szerződéses alkalmazott élt a 131. cikkben biztosított választási jogával, a szerződéses alkalmazott távozási díját arányosan csökkenteni kell azon időszak tekintetében, amely folyamán az összegeket visszavonták.

(2) Az előző bekezdés nem alkalmazható arra a szerződéses alkalmazottra, aki a személyzeti szabályzat rá vonatkozó alkalmazásától számított három hónapon belül kéri annak engedélyezését, hogy ezeket az összegeket a 87. cikkben megállapított eljárás alapján felülvizsgálható évi 3,5 %-os kamatos kamattal növelve visszafizethesse.

D. szakasz

A rokkantsági és életbiztosítási rendszer, valamint a nyugdíjrendszer finanszírozása

130. cikk

A személyzeti szabályzat 88. és 89. cikkét analógia útján kell alkalmazni.

131. cikk

Az Ügynökség által meghatározott feltételekkel összhangban a szerződéses alkalmazott kérheti, hogy az Ügynökség teljesítsen minden olyan kifizetést, amelyet az alkalmazottnak a nyugdíjjogosultság, munkanélküli-biztosítás, rokkantsági biztosítás, életbiztosítás vagy betegségbiztosítás megszerezéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell abban az országban, ahol legutóbb ezen rendszerek keretében biztosításban részesült. Az Ügynökség úgy is határozhat – még a szerződéses alkalmazott erre vonatkozó kérelemének hiányában is –, hogy teljesít bármely kifizetést, amelyet a szerződéses alkalmazottnak nyugdíjjogosultsága származási országában való megszerzéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell. Ilyen esetben az Ügynökségnek kellően indokolnia kell döntését. E járulékok folyósításának időszakában a szerződéses alkalmazott nem részesülhet az Ügynökség betegbiztosítási rendszerében. Ezen túlmenően a járulékok folyósításának időszakában a szerződéses alkalmazott nem részesülhet az Ügynökség életbiztosítási és rokkantsági rendszerében, és nem szerezhet jogosultságot az Ügynökség munkanélküli-biztosítására és nyugdíjrendszerére.

A kifizetések tényleges időtartama a szerződéses alkalmazott esetében nem haladhatja meg a 6 hónapot. Az Ügynökség azonban ezen időszak további egyéves időszakkal történő meghosszabbításáról határozhat. A kifizetéseket az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni. A nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében történt kifizetések nem haladhatják meg a 89. cikkben meghatározott százalékérték kétszeresét.

▼B

E. szakasz

A szerződéses alkalmazott ellátási jogosultságainak megállapítása

132. cikk

A rokkantsági rendszert vagy a túlélő hozzátartozói nyugdíjrendszert a VI. melléklet 19. és 23. cikke határozza meg.

F. szakasz

Ellátások kifizetése

133. cikk

(1) E személyzeti szabályzat 83. és 84. cikkét, valamint a VI. melléklet 29. cikkét analógia útján kell alkalmazni.

(2) Azon összegeket, amelyekkel a biztosításban részesülő szerződéses alkalmazott az ellátások folyósításának időpontjában az Ügynökségnek tartozik, le kell vonni az őt magát vagy jogutódait megillető ellátásból. A levonás több hónapra feloszthető.

G. szakasz

Jogátruházás az Ügynökség javára

134. cikk

A 93. cikk rendelkezéseit analógia útján az Ügynökség javára kell alkalmazni.

7. FEJEZET

Jogosulatlan kifizetések visszatérítése

135. cikk

A jogosulatlan kifizetések visszatérítéséről szóló 94. cikk rendelkezéseit analógia útján kell alkalmazni.

8. FEJEZET

A munkaviszony megszűnése

136. cikk

A 95–99. cikket a szerződéses alkalmazottakra analógia útján kell alkalmazni.

Szerződéses alkalmazottal szembeni fegyelmi eljárás esetén a 142. cikkben említett fegyelmi tanács az érintett szerződéses alkalmazottéval megegyező tisztségcsoportba és besorolási fokozatba tartozó további két tag jelenlétében ül össze. Ezt a további két tagot a szerződéskötésre jogosult hatóság és a személyzeti bizottság által közösen meghatározott ad hoc eljárásnak megfelelően kell kinevezni.

▼B

IV. CÍM

A SZEMÉLYZET ÉRDEKKÉPVISELETE

137. cikk

(1) Az irányítóbizottság által meghatározott szabályoknak megfelelően személyzeti bizottságot kell felállítani.

(2) A személyzeti bizottság a személyzet érdekeit képviseli az Ügynökséggel szemben, valamint folyamatos kapcsolatot tart fenn az Ügynökség és a személyzet között. A bizottság hozzájárul a szolgálat zökkenőmentes működéséhez azáltal, hogy lehetőséget biztosít a személyzet számára véleményének kifejtésére.

A bizottság felhívja az Ügynökség illetékes szerveinek figyelmét a személyzeti szabályzat értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos bármely általános jelentőségű kérdésre. A bizottsággal bármely ilyen jellegű kérdésben konzultáció folytatható.

A bizottság tanácsot ad az Ügynökség illetékes szerveinek a szolgálat szervezésével és működésével kapcsolatban, és javaslatokat tesz a személyzet munkafeltételeinek vagy általános életkörülményeinek javítására vonatkozóan.

A bizottság részt vesz az Ügynökség által személyzete érdekében létrehozott szociális jóléti intézmények irányításában és felügyeletében. A bizottság az Ügynökség beleegyezésével maga is létrehozhat ilyen szociális jóléti intézményeket.

V. CÍM

FEGYELMI ELJÁRÁS

A. szakasz

Általános rendelkezések

138. cikk

(1) Azon alkalmazott vagy volt alkalmazott, aki a személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeit szándékosan vagy gondatlanságból megsérti, fegyelmi intézkedéssel sújtható.

(2) Amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóságnak tudomására jut, hogy bizonyíthatóan az (1) bekezdés szerinti kötelezettségszegés történt, hivatali vizsgálatot indíthat a kötelezettségszegés megtörténtének ellenőrzése céljából.

139. cikk

(1) Amennyiben a belső vizsgálat egy jelenlegi vagy volt alkalmazott személyes részvételének lehetőségét tárja fel, az érintett személyt erről haladéktalanul értesíti, feltéve, hogy ez nem érinti hátrányosan a vizsgálatot. Az alkalmazottra név szerint vonatkozó következtetések semmilyen körülmények között nem vonhatók le akkor, ha a vizsgálatot úgy zárták le, hogy az érintett alkalmazott nem kapott lehetőséget az őt érintő tényekkel kapcsolatos észrevételeinek megtételére. A következtetéseknek utalniuk kell ezekre az észrevételekre.

(2) A vizsgálat érdekében teljes titoktartást követelő és – a nemzeti igazságügyi szerv hatáskörébe tartozó – vizsgálati eljárás alkalmazását megkívánó esetekben az alkalmazott észrevételeinek megtételére való felszólítási kötelezettség teljesítése a szerződéskötésre jogosult hatósággal egyetértésben elhalasztható. Ezekben az esetekben semmilyen fegyelmi eljárás nem indítható addig, amíg az alkalmazott nem kapott lehetőséget észrevételeinek megtételére.

▼B

(3) Amennyiben a belső vizsgálatot követően semmilyen eljárás nem folytatható azzal az alkalmazottal szemben, akit illetően a vádak elhangzottak, a kérdéses vizsgálatot az Ügynökség igazgatójának döntése alapján további intézkedés nélkül le kell zárni; az igazgató erről írásban értesíti az alkalmazottat. Az alkalmazott kérheti, hogy a határozatot csatolják személyi aktájához.

(4) A vizsgálat lezárásakor a szerződéskötésre jogosult hatóság értesíti az érintett személyt és tájékoztatja a vizsgálati jelentés következtetéseiről, valamint – kérésre és harmadik személyek jogos érdekeinek védelmét szem előtt tartva – valamennyi, az ellene felhozott vádakkal közvetlenül kapcsolatban lévő dokumentumról.

140. cikk

Az érintett alkalmazott valamennyi, a vizsgálati anyagban található bizonyítékról történő értesítését követően, valamint az érintett alkalmazott meghallgatása után, a vizsgálati jelentés alapján a szerződéskötésre jogosult hatóság:

a) úgy határozhat, hogy az alkalmazottal szemben semmilyen eljárás nem folytatható, amiről ebben az esetben az alkalmazottat írásban értesíteni kell; vagy

b) úgy határozhat, hogy – annak ellenére, hogy kötelezettségszegés áll fenn vagy valószínűsíthető – nem hoz semmilyen fegyelmi intézkedést, és adott esetben figyelmeztetést küld az alkalmazottnak, vagy

c) a 138. cikke szerinti kötelezettségszegés esetén:

   i. e cím D. szakaszában meghatározott fegyelmi eljárás megindításáról határozhat, vagy

   ii. a fegyelmi tanács előtt lefolytatandó fegyelmi eljárás megindításáról határozhat.

141. cikk

Azon alkalmazott, aki objektív okok miatt e cím rendelkezéseinek megfelelően nem hallgatható meg, felkérhető, hogy észrevételeit írásban tegye meg vagy egy általa választott személlyel képviseltesse magát.

B. szakasz

Fegyelmi tanács

142. cikk

(1) Az Ügynökségen belül fegyelmi tanácsot kell létrehozni. A fegyelmi tanács legalább egy, az Európai Unió Tanácsának személyzetéből választott tagból áll, aki a tanács elnöke is lehet.

(2) A fegyelmi tanács egy elnökből és négy teljes jogú tagból áll, akiket póttagok helyettesíthetnek, és akik közül legalább az egyik tag a fegyelmi eljárás alanyát képező alkalmazottéval azonos tisztségcsoportba tartozik.

143. cikk

(1) A szerződéskötésre jogosult hatóság és a 137. cikkben említett személyzeti bizottság egyaránt két tagot és két póttagot nevez ki egyidejűleg.

(2) Az elnököt és az elnököt helyettesítő póttagot a szerződéskötésre jogosult hatóság nevezi ki.

▼B

(3) Az elnök, a tagok és a póttagok kinevezése hároméves időtartamra szól. Az Ügynökség azonban a tagok és a póttagok esetében rövidebb, de legalább egyéves időtartamról rendelkezhet.

(4) Az érintett alkalmazott a fegyelmi tanács felállítását követő öt napon belül jogosult a fegyelmi tanács tagjainak egyikét elutasítani. Az Ügynökség szintén jogosult a fegyelmi tanács tagjainak egyikét elutasítani.

Ugyanilyen határidő mellett a fegyelmi tanács tagjai indokolt esetben felmentést kérhetnek a feladat alól, illetve vissza kell lépniük, amennyiben összeférhetetlenség áll fenn.

144. cikk

A fegyelmi tanács munkáját a szerződéskötésre jogosult hatóság által kinevezett titkár segíti.

145. cikk

(1) A fegyelmi tanács elnöke és tagjai feladataik ellátása során teljes mértékben függetlenek.

(2) A fegyelmi tanács tanácskozásai és eljárásai titkosak.

C. szakasz

Fegyelmi intézkedések

146. cikk

(1) A szerződéskötésre jogosult hatóság az alábbi büntetések valamelyikét alkalmazhatja:

a) írásbeli figyelmeztetés;

b) megrovás;

c) magasabb fizetési fokozatba való lépés egytől 23 hónapig terjedő időszakra történő elhalasztása;

d) alacsonyabb fizetési fokozatba sorolás;

e) 5 naptól egy évig terjedő időszakra történő alacsonyabb fokozatba való ideiglenes áthelyezés;

f) ugyanazon a tisztségcsoporton belül való alacsonyabb fokozatba helyezés;

g) alacsonyabb tisztségcsoportba való átsorolás alacsonyabb fokozatba helyezéssel vagy anélkül;

h) beosztásból való eltávolítás és – adott esetben – rögzített időtartamra a rokkantsági támogatás egy részének visszatartása; ezen intézkedés hatálya nem terjed ki az alkalmazott által eltartott személyekre. Csökkentés esetén azonban a volt alkalmazott jövedelme bármely fizetendő családi támogatással nem lehet kevesebb az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazott alapilletményének megfelelő létminimum összegénél.

(2) Amennyiben az alkalmazott rokkantsági támogatásban részesül, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy adott időszakra visszatartja a rokkantsági támogatás egy részét; ezen intézkedés hatálya nem terjed ki az alkalmazott által eltartott személyekre. Az alkalmazott jövedelme azonban bármely fizetendő családi támogatás nélkül nem lehet kisebb az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazott alapilletményének megfelelő létminimum összegénél.

▼B

(3) Egyetlen kötelezettségszegési eset nem vonhat maga után egynél több fegyelmi büntetést.

147. cikk

Az alkalmazott fegyelmi büntetések súlyosságának arányban kell állnia a kötelezettségszegés súlyosságával. A kötelezettségszegés súlyosságának meghatározásakor, illetve az alkalmazandó fegyelmi büntetés meghatározásakor különösen a következő szempontokat kell figyelembe venni:

a) a kötelezettségszegés jellege és bekövetkeztének körülményei,

b) a kötelezettségszegés által az Ügynökség integritására, jó hírnevére vagy érdekeire gyakorolt kedvezőtlen hatás mértéke,

c) a szándékos vagy gondatlan cselekedetek kötelezettségszegéshez való hozzájárulásának mértéke,

d) az alkalmazott kötelezettségszegésének okai,

e) az alkalmazott besorolási fokozata és szolgálati ideje,

f) az alkalmazott személyes felelősségének mértéke,

g) az alkalmazott feladatainak és felelősségének szintje,

h) a kötelezettségszegéshez vezető ismételten előfordult cselekedet vagy magatartás megléte,

i) az alkalmazott pályafutása során tanúsított magatartása.

D. szakasz

A fegyelmi tanács bevonását nem igénylő fegyelmi eljárás

148. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság írásbeli figyelmeztetés vagy megrovás alkalmazásáról a fegyelmi tanáccsal folytatott konzultáció nélkül határozhat. Az érintett alkalmazottat a szerződéskötésre jogosult hatóság fellépését megelőzően meg kell hallgatni.

E. szakasz

Fegyelmi eljárás a fegyelmi tanács bevonásával

149. cikk

(1) A szerződéskötésre jogosult hatóság jelentést terjeszt a fegyelmi tanács elé, amelyben világosan kifejti az alkalmazott terhére írt cselekményeket és adott esetben az elkövetés körülményeit, beleértve bármely súlyosbító vagy enyhítő körülményt is.

(2) A jelentést továbbítani kell az érintett alkalmazottnak és a fegyelmi tanács elnökének, aki tájékoztatja arról a fegyelmi tanács tagjait.

150. cikk

(1) A jelentés kézhezvételét követően az érintett alkalmazott jogosult a teljes személyi aktájába betekinteni, és az eljárással kapcsolatos összes iratról másolatot készíteni, beleértve a mentő bizonyítékot is.

(2) Az érintett alkalmazottnak a fegyelmi eljárást kezdeményező jelentés kézhezvételétől számítva legalább 15 nap áll rendelkezésére, hogy védekezését előkészítse.

▼B

(3) Az érintett alkalmazottat az általa választott személy segítheti.

151. cikk

(1) A mennyiben a fegyelmi tanács elnökének jelenlétében az érintett alkalmazott elismeri a kötelezettségszegést és fenntartások nélkül elfogadja a személyzeti szabályzat 148. cikkében említett jelentést, a szerződéskötésre jogosult hatóság a kötelezettségszegés jellege és a kilátásba helyezett büntetés közötti arányosság elvével összhangban az esetet a fegyelmi tanácstól visszavonhatja. Amennyiben egy esetet a fegyelmi tanácstól visszavonnak, az elnök véleményt fogalmaz meg a kilátásba helyezett büntetésről.

(2) Ezen eljárás szerint a szerződéskötésre jogosult hatóság a 148. cikktől eltérve kiszabhatja a személyzeti szabályzat 146. cikke (1) bekezdésének a)–d) pontjában meghatározott büntetések egyikét.

(3) Az érintett alkalmazottat még kötelezettségszegésének beismerése előtt tájékoztatni kell a beismerés lehetséges következményeiről.

152. cikk

A fegyelmi tanács első ülését megelőzően az elnök a tagok egyikét azzal a feladattal bízza meg, hogy készítsen az ügyről összefoglaló jelentést, és ennek megfelelően az elnök tájékoztatja a fegyelmi tanács többi tagját.

153. cikk

(1) Az érintett alkalmazottat a fegyelmi tanács meghallgatja; a meghallgatás során az alkalmazott észrevételeit írásban vagy szóban – akár személyesen, akár képviselője útján – teheti meg. Az érintett alkalmazott tanúkat is hívhat.

(2) Az Ügynökséget a fegyelmi tanács előtt a szerződéskötésre jogosult hatóság által erre a célra felhatalmazott alkalmazott képviseli, aki az érintett alkalmazottéival megegyező jogokkal rendelkezik.

154. cikk

(1) Amennyiben a fegyelmi tanács úgy ítéli meg, hogy nem áll rendelkezésére elegendő információ az alkalmazott terhére írt cselekményekkel vagy azok elkövetésének körülményeivel kapcsolatban, vizsgálatot rendelhet el, amelyben mindkét fél előadhatja álláspontját és reagálhat a másik fél álláspontjára.

(2) A fegyelmi tanács elnöke vagy egyik tagja a vizsgálatot a fegyelmi tanács nevében folytatja le. A vizsgálat céljából a fegyelmi tanács az ügyre vonatkozó valamennyi iratot bekérheti. Az Ügynökség bármely ilyen kérelmet a fegyelmi tanács által esetlegesen meghatározott határidőn belül teljesít. Amennyiben a kérelemmel az alkalmazotthoz fordultak, a teljesítés elutasítása esetén arról feljegyzést kell készíteni.

155. cikk

A fegyelmi tanács – a beterjesztett iratok vizsgálatát követően, és figyelembe véve valamennyi szóban vagy írásban tett nyilatkozatot, illetve az adott esetben elvégzett vizsgálat eredményét – többségi szavazással indokolással ellátott véleményt ad arról, hogy az alkalmazott terhére írt tényeket megállapították-e, illetve bármely olyan büntetésről, amelyet e tények maguk után vonhatnak. A véleményt a fegyelmi tanács valamennyi tagja aláírja.

A véleményhez a fegyelmi tanács minden tagja különböző álláspontot csatolhat. A fegyelmi tanács a véleményt a szerződéskötésre jogosult hatóságnak és az érintett alkalmazottnak a szerződéskötésre jogosult hatóság jelentésének kézhezvételétől számított két hónapon belül továb-

▼B

bküldi, feltéve, hogy ez a határidő arányban áll az ügy összetettségi fokával. Amennyiben a vizsgálatot a fegyelmi tanács kezdeményezésére folytatják le, a határidő négy hónap, feltéve, hogy ez a határidő arányban áll az ügy összetettségi fokával.

156. cikk

(1) A fegyelmi tanács elnöke az eljárási kérdések vagy a szavazategyenlőség esetének kivételével nem szavaz.

(2) A fegyelmi tanács elnöke gondoskodik a fegyelmi tanács határozatainak végrehajtásáról, és a fegyelmi tanács minden tagját tájékoztatja az üggyel kapcsolatos valamennyi információról és iratról.

157. cikk

A titkár a fegyelmi tanács üléseiről jegyzőkönyvet vezet. A tanúk a vallomásukat tartalmazó jegyzőkönyvet aláírják.

158. cikk

(1) A fegyelmi eljárás során az érintett alkalmazott kezdeményezése folytán felmerült költségeket – különösen az alkalmazott segítségére kiválasztott vagy a védelemével megbízott személy díjazását – az alkalmazott viseli, amennyiben a fegyelmi eljárás során a 146. cikkben meghatározott büntetések valamelyikét szabják ki.

(2) A szerződéskötésre jogosult hatóság azonban kivételes esetben – ha az érintett alkalmazottra háruló teher tisztességtelen lenne – másként is határozhat.

159. cikk

(1) Az alkalmazott meghallgatását követően a szerződéskötésre jogosult hatóság a 146. és 147. cikknek megfelelően a fegyelmi tanács véleményének kézhezvételétől számított két hónapon belül hozza meg döntését. A döntést meg kell indokolni.

(2) Amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határoz, hogy fegyelmi büntetés kiszabása nélkül zárja le az ügyet, erről az érintett alkalmazottat írásban haladéktalanul értesíti. Az érintett alkalmazott kérheti, hogy ezt a határozatot csatolják személyi aktájához.

F. szakasz

Felfüggesztés

160. cikk

(1) Amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóság súlyos kötelezettségszegéssel vádolja az alkalmazottat akár szakmai kötelezettségei teljesítésének elmulasztása, akár jogsértés miatt, a kötelezettségszegéssel vádolt személyt határozott vagy határozatlan időtartamra haladéktalanul felfüggesztheti.

(2) A szerződéskötésre jogosult hatóság ezt a határozatát az érintett alkalmazott meghallgatása után hozza meg, kivéve rendkívüli körülmények fennállása esetén.

161. cikk

(1) Az alkalmazott felfüggesztését elrendelő határozatban meg kell határozni, hogy a felfüggesztés időtartama alatt az alkalmazott megkaphatja-e teljes díjazását, illetve annak mely részét tartják vissza. Az alkalmazottnak kifizetett összeg azonban valamennyi fizetendő családi támo-

▼B

gatás nélkül semmilyen körülmények között sem lehet kisebb az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazott alapilletményének megfelelő létminimum összegénél.

(2) A felfüggesztett alkalmazott helyzetét a felfüggesztés hatályba lépésétől számított hat hónapon belül véglegesen rendezni kell. Amennyiben erre vonatkozó döntés hat hónapon belül nem születik, az érintett alkalmazott a (3) bekezdés rendelkezései szerint ismét jogosult a teljes díjazásra.

(3) A (2) bekezdésben említett hathónapos határidő letelte után a díjazás részben továbbra is visszatartható, ha az érintett alkalmazott ellen ugyanezen cselekményekért büntetőeljárás indul, és az eljárás az alkalmazott fogvatartását vonja maga után. Ebben az esetben az alkalmazott nem kapja meg teljes díjazását addig, amíg az illetékes bíróság el nem rendeli a szabadlábra helyezését.

(4) Az (1) bekezdés értelmében visszatartott összegeket az alkalmazottnak ki kell fizetni, amennyiben a végső döntés alapján a kiszabott büntetés írásbeli figyelmeztetésnél, megrovásnál vagy a magasabb fizetési fokozatba lépés elhalasztásánál nem súlyosabb, illetve ha fegyelmi büntetés kiszabására nem került sor; ez utóbbi esetben a visszafizetést a 87. cikkben meghatározott kamatos kamattal növelve kell teljesíteni.

G. szakasz

Párhuzamos büntetőeljárás

162. cikk

Amennyiben ugyanezen cselekmények miatt az alkalmazott ellen büntetőeljárást indítottak, végleges határozat csak az ügyben eljáró bíróság jogerős ítéletét követően hozható.

H. szakasz

Záró rendelkezések

163. cikk

Azon alkalmazott, akire a beosztásból való eltávolítástól eltérő fegyelmi büntetést szabtak ki, az írásbeli figyelmeztetés és a megrovás esetében három év elteltével, bármely más büntetés esetében hat év elteltével kérelmezheti, hogy személyi aktájából az ilyen intézkedésekre vonatkozó minden utalást töröljenek. A szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg, hogy helyt ad-e a kérelemnek.

164. cikk

Amennyiben megfelelő bizonyítékkal alátámasztott új tények merülnek fel, a szerződéskötésre jogosult hatóság a fegyelmi eljárást saját kezdeményezésére vagy az érintett alkalmazott kérésére ismételten megindíthatja.

165. cikk

Amennyiben az alkalmazottal szemben a 159. cikk szerint semmilyen eljárás nem indult, az alkalmazott kérheti, hogy az elszenvedett károkért a szerződéskötésre jogosult hatóság határozatának megfelelő nyilvánosságra hozatala révén kárpótolásban részesüljön.

166. cikk

Az irányítóbizottság ezen eljárásokat illetően végrehajtási rendelkezéseket hoz.

▼B

VI. CÍM

JOGORVOSLAT

167. cikk

(1) Minden személy, akire e személyzeti szabályzat vonatkozik, kérelmet nyújthat be a szerződéskötésre jogosult hatósághoz, hogy az vele kapcsolatban döntést hozzon. A szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett személyt a kérelem benyújtását követő négy hónapon belül értesíti indokolt döntéséről. Amennyiben ezen időszak végén a kérelemre nem érkezik válasz, ezt úgy kell tekinteni, mint a kérelemre adott visszautasító választ, amely ellen a következő bekezdésnek megfelelően panasszal lehet élni.

(2) Minden személy, akire e személyzeti szabályzat vonatkozik, a szerződéskötésre jogosult hatóságnál panasszal élhet egy őt hátrányosan érintő intézkedéssel kapcsolatos határozat ellen, vagy akkor, ha az említett hatóság hozott határozatot, vagy akkor, ha a hatóság a személyzeti szabályzat által előírt intézkedés meghozatalát elmulasztotta. A panaszt három hónapon belül kell benyújtani. A határidőre vonatkozó időszak a következő időpontokban kezdődik:

— amennyiben általános természetű intézkedésről van szó, a határozat kihirdetésének napján;

— amennyiben az intézkedés egy bizonyos személyt érint, az érintett személy határozatról szóló értesítésének napján, de semmi esetre sem azon időpontot követően, amikor az utóbbi kézhez kapta az értesítést; ha azonban az egy bizonyos személyt érintő határozat egy másik személy elleni panaszt is tartalmaz, az időszak a másik személy tekintetében akkor kezdődik, amikor az kézhez kapja az arról szóló értesítést, de a kihirdetés napjánál semmi esetre sem később;

— a válaszra előírt időszak lejártának napján, amennyiben a panasz egy vélelmezett döntést érint, amely visszautasítja az (1) bekezdésben előírt kérelmet.

A szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett személyt indokolt döntéséről a panasz benyújtásának napjától számított négy hónapon belül értesíti. Amennyiben ezen időszak végéig a panaszra nem érkezik válasz, ezt úgy kell tekinteni, mint egy vélelmezett visszautasító határozatot, amely ellen a 169. cikknek megfelelően fellebbezni lehet.

VII. CÍM

FELLEBBEZÉSI TANÁCS

168. cikk

(1) Az Ügynökség és az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy között keletkező minden jogvita tekintetében hatáskörrel rendelkező fellebbezési tanács jön létre.

(2) A fellebbezési tanács négy bírából áll, akiket a az Európai Unió Tanácsa az Európai Közösségek Bíróságával folytatott konzultációt követően a valamennyi részt vevő tagállamból való jelentkezők közül hatéves időtartamra nevez ki. Az első fellebbezési tanács esetében azonban két bírát hároméves időtartamra kell kinevezni és négy bírát hatéves időtartamra.

Abban az esetben, ha a fellebbezési tanács nem hoz többségi határozatot, az elnök szavazata dönt.

(3) A fellebbezési tanács elnökét a bírák maguk közül választják meg hároméves időtartamra. Az elnök újraválasztható.

▼B

(4) Háromévente a bírói kar részleges megújítására kerül sor. A távozó bírák újra kinevezhetők.

(5) A fellebbezési tanács bírái függetlenek. A bírák nem utasíthatók.

(6) A bírák megbízatásuk ideje alatt nem tölthetnek be egyéb feladatokat az Ügynökségen belül.

(7) A fellebbezési tanács kinevezi hivatalvezetőjét, és meghatározza a tevékenységére vonatkozó szabályokat.

169. cikk

(1) Fellebbezésnek csak akkor van helye a fellebbezési tanács előtt, ha:

— a szerződéskötésre jogosult hatóság korábban panaszt nyújtott be a 167. cikk (2) bekezdése alapján az ott meghatározott időszakon belül, és

— a panaszt kifejezett vagy vélelmezett határozattal elutasították.

(2) Az (1) bekezdés szerinti fellebbezéseket három hónapon belül kell benyújtani. Ezen időszak kezdete:

— a panaszra válaszoló határozat kihirdetésének napja;

— a válaszra előírt időszak lejártának napja, amennyiben a fellebbezés egy vélelmezhető döntést érint, amely visszautasítja a 167. cikk (2) bekezdése alapján benyújtott kérelmet; amennyiben azonban a panaszt egy kifejezett határozat utasítja vissza, miután azt egy vélelmezett határozat visszautasította, de még a fellebbezés benyújtására meghatározott időszak lejárta előtt, úgy a fellebbezés benyújtására vonatkozó határidő újra indul.

(3) E cikk (1) bekezdésétől eltérően az érintett személy, azt követően, hogy a 167. cikk (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a hatóságnak, azonnal fellebbezést nyújthat be a fellebbezési tanácsnak, feltéve, hogy e fellebbezést a vitatott határozat végrehajtásának felfüggesztésére vagy ideiglenes intézkedések meghozatalára irányuló kérelem kíséri. Az ügy érdemében a fellebbezési tanács előtt folytatott eljárást mindaddig felfüggesztik, amíg egy kifejezett vagy vélelmezett határozatot nem hoznak a panasz visszautasítására.

(4) Az eljárási szabályzatban előírt korlátok között és feltételekkel a feleket egy általuk választott személy segítheti.

(5) A fellebbezési tanács meghatározza eljárási szabályzatát, amelyhez az Európai Unió Tanácsának a jóváhagyása szükséges, az Európai Közösségek Bíróságával egyetértésben. A fellebbezési tanács módosíthatja az eljárási szabályzatot. A módosításokhoz a Tanács jóváhagyása szükséges, a Bírósággal egyetértésben.

(6) A fellebbezési tanács eljárási szabályzatának hatálybalépéséig az Európai Közösségek Elsőfokú Bíróságának az eljárási szabályzatát kell alkalmazni a szükséges változtatásokkal együtt.

(7) A fellebbezési tanács dönt az eljárás költségeiről. Az eljárási szabályzat egyedi rendelkezéseire figyelemmel a pervesztes fél köteles az eljárás költségeit megfizetni, amennyiben a fellebbezési tanács így dönt.

VIII. CÍM

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

170. cikk

(1) Az ezen személyzeti szabályzatban található, a jogokra és kötelezettségekre (10–34. cikk és 103. cikk), a felvételi feltételekre (36–40.

▼B

cikk, a 36. cikk (2) bekezdésének a) pontja kivételével és 104–109. cikk, a 104. cikk (3) bekezdésének a) pontja kivételével), a munkakörülményekre (41–57. és 110. cikk), a munkaviszony megszüntetésére (95–99. és 136. cikk) és a fegyelmi eljárásra (138–166. cikk) vonatkozó rendelkezéseket az Ügynökség Irányítóbizottsága a 2004/551/KKBP együttes fellépés 9. cikke (1) bekezdésének (1.10) pontjával és a 11. cikke (3) bekezdésének (3.1) pontjával összhangban a szükséges mértékig módosíthatja. Bármely ilyen jellegű javasolt módosítást továbbítani kell a Tanácsnak. E módosításokat jóváhagyottnak kell tekinteni, kivéve, ha a Tanács két hónapon belül, minősített többséggel eljárva, azok megváltoztatásáról határoz.

(2) A személyzeti szabályzat – különösen a javadalmazásra, juttatásokra és a szociális biztonsági ellátásokra vonatkozó – egyéb rendelkezéseinek módosításait az irányítóbizottság javaslatára a Tanács egyhangúlag fogadja el.

171. cikk

E személyzeti szabályzat hatálybalépését követő három éven belül vagy az Európai Alkotmány létrehozásáról szóló szerződés hatálybalépésekor – ha ez utóbbira hamarabb sor kerül – az Európai Unió Tanácsa értékeli és módosítja a személyzeti szabályzatot, vagy adott esetben határoz annak hatályon kívül helyezéséről.

172. cikk

Ez a határozat az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* történő közzétételének napján lép hatályba.

▼B

I. MELLÉKLET

A FELLEBBEZÉSI TANÁCS TAGJAINAK ALAPOKMÁNYA

1. cikk

A fellebbezési tanács tagjait olyan személyiségek közül választják ki, akiknek függetlenségéhez nem férhet kétség, és akik elismert szakértelemmel rendelkező jogtudósok, különösen a közszolgálati jogok és kötelezettségek terén. A bírák kiválasztása során tiszteletben kell tartani az Ügynökségben részt vevő tagállamok földrajzi és demográfiai sokszínűségét, valamint jogrendjük sokszínűségét.

2. cikk

A fellebbezési tanács tagjainak megbízatása – a hivatali idő lejártától vagy az elhalálozástól eltekintve – lemondással szűnik meg. Lemondás esetén a fellebbezési tanács tagjának lemondólevelét a tanács elnökének kell címezni, hogy azt továbbítsa az Ügynökség ügyvezető igazgatójának. Ezen értesítéssel az álláshely megüresedik a fellebbezési tanácsban.

3. cikk

Azt a bírát, aki a fellebbezési tanács olyan tagjának a helyére lép, akinek hivatali ideje még nem járt le, elődjének fennmaradó hivatali idejére kell kinevezni.

4. cikk

Hivatalba lépésükkor a fellebbezési tanács tagjai nyilvános ülés keretében ünnepélyesen kötelezettséget vállalnak arra, hogy feladataikat pártatlanul és lelkiismeretesen látják el, és megőrzik a testület tanácskozásainak titkosságát.

5. cikk

A fellebbezési tanács tagjait mentesség illeti meg mindenfajta bírósági eljárás alól hivatali minőségükben végzett cselekményeik vonatkozásában. Hivatali idejük lejárta után továbbra is megilleti őket a mentelmi jog.

6. cikk

A fellebbezési tanács tagjainak járandóságát az Európai Unió Tanácsa határozza meg minősített többséggel.

▼B

II. MELLÉKLET

RÉSZMUNKAIDŐS MUNKAVÉGZÉS

1. cikk

A részmunkaidős munkavégzésre irányuló kérelmet az alkalmazott közvetlen felettese nyújtja be legalább két hónappal a kérelmezett időpontot megelőzően, kivéve sürgős és kellően indokolt esetekben.

Az engedély legalább egy hónapra és legfeljebb három évre adható meg a személyzeti szabályzat 16. cikkében és a 44. cikke (2) bekezdésének e) pontjában említett esetek sérelme nélkül.

Az engedély azonos feltételek mellett megújítható. A megújításra vonatkozó kérelmet az érintett alkalmazott legalább két hónappal az engedélyezett időszak lejárta előtt köteles benyújtani. A részmunkaidős munkavégzés nem lehet kevesebb a szokásos munkaidőnél.

A részmunkaidős munkavégzésnek a hónap első napján kell kezdődnie, kivéve kellően indokolt esetekben.

2. cikk

Az érintett alkalmazott kérésére a szerződéskötésre jogosult hatóság visszavonhatja az engedélyt azon időszak lejárta előtt, amelyre az engedélyt megadták. Az engedély visszavonásának időpontja nem haladhatja meg több mint két hónappal az alkalmazott által javasolt időpontot, vagy több mint négy hónappal abban az esetben, ha a részmunkaidős munkavégzést több mint egyéves időszakra engedélyezték.

A szerződéskötésre jogosult hatóság kivételes és a szolgálat érdekében történő esetekben két hónapos felmondási idővel visszavonhatja az engedélyt azon időszak lejárta előtt, amelyre az engedélyt megadták.

3. cikk

Az alkalmazott jogosult díjazásának — a ledolgozott munkaidő arányának megfelelő — százalékarányára abban az időszakban, amelyre a részmunkaidős munkavégzést engedélyezték. Ez a százalékarány azonban nem alkalmazandó az eltartott gyermek után járó támogatásra, a háztartási támogatás és az iskoláztatási támogatás alapösszegére.

A betegbiztosítási járulékokat a teljes munkaidőben dolgozó alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani. A nyugdíjjárulékokat a részmunkaidős munkavégzésben dolgozó alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani. Az alkalmazott a személyzeti szabályzat 89. cikkének megfelelően kérelmezheti, hogy a nyugdíjrendszerbe fizetett járulékokat a teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottnak járó alapilletmény alapján számítsák ki. A VI. melléklet 1. cikkének alkalmazásában a szerzett jogosultságokat a befizetett járulékok százalékának arányában kell kiszámítani.

A részmunkaidős munkavégzés ideje alatt az alkalmazott nem túlórázhat, és nem vehet részt a személyzeti szabályzat 16. cikkének megfelelő tevékenységtől eltérő, jövedelemszerzésre irányuló tevékenységben.

4. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság részletesen szabályozza ezen rendelkezések végrehajtását.

▼B

III. MELLÉKLET

SZABADSÁG

1. szakasz

Éves szabadság

1. cikk

Abban az évben, amelyben az alkalmazott szolgálatba lép vagy onnan kilép, minden teljes hónap szolgálati jogviszony után két munkanap szabadságra, minden 15 napnál több napból álló töredékhónap után két munkanap szabadságra, minden 15 vagy annál kevesebb napból álló töredékhónap után pedig egy munkanap szabadságra jogosult.

2. cikk

Az éves szabadság az alkalmazott kívánsága szerint és a szolgálat követelményeire is figyelemmel egyszerre vagy több részletben vehető ki. A szabadság időtartamának azonban tartalmaznia kell legalább egy, két egymást követő hétből álló időszakot. A szolgálati jogviszonyba lépő alkalmazott csak háromhavi szolgálatot követően kaphat éves szabadságot; kellően indokolt, kivételes esetekben a kinevezésre jogosult hatóság ezt megelőzően is engedélyezhet szabadságot.

3. cikk

Ha éves szabadsága alatt az alkalmazottat olyan betegség éri, amely feladatainak ellátásában megakadályozta volna, ha nem szabadságát tölti, az éves szabadsága munkaképtelenségének időtartamával meghosszabbodik, amennyiben erről orvosi igazolást mutat be.

4. cikk

Ha az alkalmazott a folyó naptári év vége előtt a szolgálati érdektől eltérő okból nem használta fel összes éves szabadságát, akkor a következő évre átvihető szabadsága nem haladhatja meg a 12 napot.

Amennyiben az alkalmazott a szolgálati jogviszony megszűnése időpontjában nem használta fel a teljes éves szabadságát, minden neki járó szabadnap után a szolgálati jogviszony megszűnésekor fizetett havi díjazása egyharmincadának megfelelő ellentételezés fizetendő neki.

A második albekezdésben meghatározott módon kiszámított összeget le kell vonni az azon alkalmazottnak járó kifizetésből, aki a szolgálati jogviszonyának megszűnésekor az azon időpontig fennálló jogosultságánál több éves szabadságot vett ki.

5. cikk

Ha az alkalmazottat szabadsága alatt szolgálati okokból visszahívják vagy engedélyezett szabadságát szolgálati okokból visszavonják, akkor minden felmerült, megfelelő módon bizonyított többletköltségét meg kell téríteni, és az utazási időt ismét biztosítani kell számára.

2. szakasz

Külön szabadság

6. cikk

Az éves szabadság mellett az alkalmazott, kérésre, külön szabadságot kaphat. Ezt különösen az alábbi esetekben és határok között kell engedélyezni:

— az alkalmazott házasságkötése: négy nap;

— az alkalmazott költözése: legfeljebb két nap;

— a házastárs súlyos betegsége: legfeljebb három nap;

▼B

— a házastárs halála: négy nap;

— felmenő ági rokon súlyos betegsége: legfeljebb két nap;

— felmenő ági rokon halála: két nap;

— gyermek házasságkötése: két nap;

— gyermek születése: 10 nap, amit a születést követő 14 hét során kell kivenni;

— a feleség halála a szülési szabadság ideje alatt: a szülési szabadságból fennmaradó időnek megfelelő számú nap; amennyiben az elhunyt feleség nem alkalmazott, a szülési szabadság fennmaradó részét a személyzeti szabályzat 51. cikkében található rendelkezéseket alkalmazva kell meghatározni analógia útján;

— gyermek súlyos betegsége: legfeljebb két nap;

— gyermeknek az orvos által igazolt nagyon súlyos betegsége vagy a 12 éves vagy annál kisebb gyermek kórházi ellátása: legfeljebb öt nap;

— gyermek halála: négy nap;

— gyermek örökbefogadása: 20 hét, amely 24 hétre emelhető, amennyiben az örökbefogadott gyermek fogyatékos:

Minden örökbefogadott gyermek csak egyszeri külön szabadságra jogosít fel, amelyet az örökbefogadó szülők között fel lehet osztani, amennyiben mindkét szülő az Ügynökség alkalmazottja. Ezt csak abban az esetben kell megadni, ha az alkalmazott felesége jövedelemszerző foglalkozást kezd legalább részmunkaidőben. Ha a feleség az Ügynökségen kívül dolgozik, és hasonló szabadság illeti meg, annak megfelelő számú napot kell levonni az alkalmazott jogosultságából.

A szerződéskötésre jogosult hatóság szükség esetén külön szabadságot adhat olyan esetekben, amelyekben az örökbefogadási eljárás helyszínéül szolgáló ország nemzeti jogszabálya – amennyiben az nem egyezik az örökbefogadó alkalmazott munkaadó országával – mindkét örökbefogadó szülő jelenlétét megköveteli.

10 nap külön szabadság jár az alkalmazottnak, amennyiben az ezen bekezdés első mondatában szereplő okból nem illeti meg a 20 vagy 24 hetes teljes külön szabadság; ezen további külön szabadság minden örökbefogadott gyermek után csak egyszer jár.

Az Ügynökség külön szabadságot adhat továbbképzés és oktatás esetén is a személyzeti szabályzat 29. cikke alapján az Ügynökség által kidolgozott továbbképzési és oktatási programban megállapított határokon belül.

E cikk alkalmazásában az élettársi viszony házasságnak minősül, amennyiben V. melléklet 1. cikke (2) bekezdésének c) pontjában felsorolt valamennyi feltétel teljesül.

3. szakasz

Utazási idő

7. cikk

Az 1. szakaszban meghatározott szabadság időtartama kiegészül a szabadság eltöltésének helye és az alkalmazási hely közötti vasúti távolságon alapuló utazási idővel, amelyet az alábbiak szerint kell kiszámítani:

— 50-től 250 km-ig: egy nap az oda-vissza útra,

— 251-től 600 km-ig: két nap az oda-vissza útra,

— 601-től 900 km-ig: három nap az oda-vissza útra,

— 901-től 1 400 km-ig: négy nap az oda-vissza útra,

— 1 401-től 2 000 km-ig: öt nap az oda-vissza útra,

— több mint 2 000 km: hat nap az oda-vissza útra.

E cikk alkalmazásában az éves szabadság eltöltésének helye az alkalmazott származási helye.

Az előző rendelkezések azon alkalmazottakra vonatkoznak, akiknek alkalmazási helye az EU valamely tagállamának területén található. Amennyiben az alkalma-

▼B

zási hely Európán kívül található, az utazási időt külön határozattal, a konkrét igények figyelembevételével kell megállapítani.

Amennyiben a 2. szakasz alapján az alkalmazott külön szabadságban részesül, az utazási időt külön határozattal, a konkrét igények figyelembevételével kell megállapítani.

▼B

IV. MELLÉKLET

TÚLÓRÁKÉRT JÁRÓ KOMPENZÁCIÓS SZABADSÁG ÉS DÍJAZÁS

1. cikk

A személyzeti szabályzat 47. cikkében megállapított keretek között az AST 1. vagy AST 4. besorolási fokozatba tartozó alkalmazott által teljesített túlóra után az alkalmazott kompenzációs szabadságra vagy díjazásra jogosult az alábbiak szerint:

a) Az alkalmazott minden egyes túlóra után másfél órányi kompenzációs szabadságra jogosult; ha a túlóra 22.00 óra és 7.00 óra közé, illetve vasárnapra, vagy munkaszüneti napra esik, az azért járó kompenzációs szabadság két óra; a kompenzációs szabadság nyújtásakor figyelembe kell venni a szolgálat követelményeit és az érintett alkalmazott választását.

b) Amennyiben a szolgálat követelményei nem teszik lehetővé kompenzációs szabadság nyújtását a túlóra teljesítésének hónapját követő hónapban, a szerződéskötésre jogosult hatóság engedélyt ad a nem honorált túlórák pénzbeli kiegyenlítésére a havi alapilletmény 0,56 %-os mértékében minden túlóra után, az a) pontban meghatározott alapon.

c) Az egy órányi túlmunkáért járó kompenzációs szabadságra vagy díjazásra való jogosultsághoz a teljesített túlórának meg kell haladnia a 30 percet.

2. cikk

Kiküldetésbe utazó alkalmazott esetében a kiküldetés helyére való eljutás, valamint a visszatérés során utazással töltött idő e melléklet értelmében nem tekinthető túlórának. A kiküldetés helyén a szokásos munkaórákon felül ledolgozott túlórák után a szerződéskötésre jogosult hatóság határozatával kompenzációs szabadság vagy adott esetben díjazás biztosítható.

3. cikk

Az 1. és 2. cikk ellenére az AST 1. vagy AST 2. besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak egyes csoportjai által teljesített túlórák díjazása átalánytámogatás formájában is történhet, amelynek összegét és feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően határozza meg.

▼B

V. MELLÉKLET

DÍJAZÁS ÉS KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

1. szakasz

Családi támogatások

1. cikk

(1) A háztartási támogatás egy 149,39 eurós alapösszegből és az alkalmazott alapilletményének 2 %-ából tevődik össze.

(2) Háztartási támogatásra jogosult:

a) a házas alkalmazott;

b) a megözvegyült, elvált, jogilag külön élő vagy nem házas alkalmazott, akinek a 2. cikk (2) és (3) bekezdése értelmében egy vagy több eltartott gyermeke van;

c) a hivatalosan bejelentett, stabil élettársi viszonyban élő alkalmazott, feltéve, hogy:

i. a pár valamely EU-tagállam által vagy egy tagállam valamely illetékes hatósága által elismert hivatalos dokumentummal igazolja élettársi viszonyát,

ii. egyik fél sem él házastársi vagy egyéb élettársi viszonyban,

iii. a felek között nem áll fenn a következő rokonsági viszonyok egyike sem: szülő, gyermek, nagyszülő, unoka, testvér, szülő testvére, unokatestvér, gyermek házastársa,

iv. a pár nem jogosult törvényes házasságkötésre valamely EU tagállamban; e pont alkalmazásában egy pár csak akkor tekinthető törvényes házasságkötésre jogosultnak, ha a pár mindkét tagja teljesíti valamely EU tagállam a pár házasságkötését lehetővé tévő jogszabálya által előírt valamennyi feltételt,

d) a szerződéskötésre jogosult hatóság igazoló okmányokon alapuló, különleges, indokolással ellátott határozata alapján azon alkalmazott, aki, bár nem teljesíti az a), b) és c) pontban előírt feltételeket, mégis ténylegesen családfenntartói felelősséget visel.

(3) Ha az alkalmazott házastársa jövedelemszerző tevékenységet folytat, amelyből származó adózás előtti éves jövedelme több, mint a 3. besorolási fokozat második fizetési fokozatába tartozó alkalmazottnak a házastárs munkavégzési helye szerinti országra vonatkozó értékkel súlyozott alapilletménye, a háztartási támogatásra jogosult alkalmazottat e támogatás nem illeti meg, kivéve, ha a szerződéskötésre jogosult hatóság ezzel ellentétes külön határozatot hoz. Az alkalmazott azonban jogosult marad a támogatásra, amennyiben a házaspárnak egy vagy több eltartott gyermeke van.

(4) Olyan esetekben, amikor az (1), a (2) és a (3) bekezdés szerint az Ügynökség szolgálatában álló férj és feleség egyaránt jogosult a háztartási támogatásra, azt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell folyósítani.

(5) Ha az alkalmazottat a háztartási támogatás kizárólag a (2) bekezdés b) pontja alapján illeti meg, és törvényi rendelkezés, bírósági határozat vagy az illetékes közigazgatási hatóság határozata alapján minden, a 2. cikk (2) és (3) bekezdése szerinti eltartott gyermeke felügyeleti jogát az alkalmazottól eltérő személynek ítélték, a háztartási támogatást az alkalmazott nevében és részéről ennek az egyéb személynek kell folyósítani. A nagykorúságukat elért eltartott gyermekek esetében ezt a feltételt teljesítettnek kell tekinteni, ha szokásos tartózkodási helyük a másik szülőnél van.

Ha azonban az alkalmazott gyermekeinek felügyeleti jogát több különböző személyre ruházták, a háztartási támogatást közöttük a felügyeletük alatt álló gyermekek száma szerint kell megosztani.

Ha az a személy, aki a fentiek alapján jogosult arra, hogy az alkalmazott nevében kifizetett háztartási támogatásban részesüljön, a saját alkalmazotti minősége

▼B

alapján is jogosult e támogatásra, az említett két támogatás közül csak a nagyobb összegű támogatást kapja.

2. cikk

(1) Az alkalmazott a (2) és (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelelően minden eltartott gyermeke után havi 326,44 euró támogatást kap.

(2) Eltartott gyermek az alkalmazottnak vagy házastársának házasságból született, házasságon kívül született vagy örökbe fogadott gyermeke, akit ténylegesen az alkalmazott tart el.

Ugyanez vonatkozik arra a gyermekre, akinek örökbefogadását kérelmezték és az örökbefogadási eljárás elkezdődött.

Az a gyermek, akinek az eltartására az EU-tagállamok kiskorúak védelméről szóló jogszabályain alapuló bírósági határozat kötelezi az alkalmazottat, eltartott gyermeknek minősül.

(3) A támogatást a következő esetekben kell biztosítani:

a) 18 éven aluli gyermekek esetén automatikusan;

b) 18 és 26 év közötti, oktatásban vagy szakképzésben részt vevő gyermekek esetén az alkalmazott igazoló okmányokkal alátámasztott kérelmére.

(4) Kivételes esetben a szerződéskötésre jogosult hatóság indokolással ellátott és igazoló okmányokon alapuló külön határozata alapján eltartott gyermeknek tekinthető minden olyan személy, akinek eltartása az alkalmazott törvényi kötelezettsége, és ez az alkalmazottra jelentős anyagi terhet ró.

(5) A jövedelemszerző tevékenység folytatásában súlyos betegség vagy rokkantság miatt akadályozott gyermek esetében a támogatás folyósítása kortól függetlenül folytatódik, amíg a betegség vagy rokkantság fennáll.

(6) E cikk szerint minden egyes eltartott gyermek után kizárólag egy, eltartott gyermek után járó támogatás folyósítható.

(7) Ha a (2) és (3) bekezdés szerinti eltartott gyermek felügyeleti jogát törvényi rendelkezés, bírósági határozat vagy az illetékes közigazgatási hatóság határozata alapján más személynek ítélték, az eltartott gyermek után járó támogatást az alkalmazott nevében és részéről ennek a személynek kell folyósítani.

▼M1

2a. cikk

A 2. cikk (1) bekezdésétől eltérve az eltartott gyermek után nyújtott támogatás helyébe az alábbi időszakokban a következő összegek lépnek:

2007.2.1.–2007.12.31. 302,35 EUR

2008.1.1.–2008.12.31. 315,53 EUR

A fenti összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a személyzeti szabályzat 59. cikke alapján felülvizsgálják.

▼B

3. cikk

(1) Az általános végrehajtási rendelkezésekben meghatározott feltételek alapján e melléklet 2. cikkének (2) bekezdése szerint az alkalmazott a ténylegesen felmerült iskoláztatási költségekkel megegyező összegű, legfeljebb havi 221,50 euró iskoláztatási támogatásban részesül minden egyes, 5. életévét betöltött eltartott gyermek után, aki rendszeres nappali tagozatos képzésben vesz részt önköltséges általános iskolában vagy középiskolában illetve felsőoktatási intézményben. Az önköltséges iskolai képzésben való részvételt érintő követelmény nem vonatkozik a lakóhely és az iskola közötti közlekedés költségeinek megtérítésére.

Az e támogatásra való jogosultság azon hónap első napján kezdődik, amelyben a gyermek általános iskolai tanulmányait megkezdi és azon hónap utolsó napján fejeződik be, amelyben a gyermek a 26. életévét betölti.

A támogatás összege az első albekezdésben előírt maximum támogatás összegének kétszeresének megfelelő összeghatárig emelkedhet:

— azon alkalmazottak számára, akiknek alkalmazási helye legalább 50 km-re van:

▼B

egy európai iskolától, vagy

egy, az alkalmazott nyelvén működő olyan oktatási intézménytől, amelyet a gyermek bizonyítékokkal megfelelően alátámasztott iskolakötelezettség miatt látogat;

— azon alkalmazottak számára, akiknek alkalmazási helye legalább 50 km-re van a származási országuk egy felsőoktatási intézményétől, vagy egy olyan felsőoktatási intézménytől, amely az alkalmazott nyelvén működik, feltéve, hogy a gyermek ténylegesen látogatja az alkalmazási helytől legalább 50 km-re található felsőoktatási intézményt, és az alkalmazott külföldi munkavégzési támogatásra jogosult; az utóbbi feltétel nem alkalmazandó, ha az alkalmazott származási országában nincs ilyen intézmény vagy ha a gyermek az alkalmazott alkalmazási helyétől eltérő országban vesz részt felsőoktatási intézmény képzésében;

— az első és a második francia bekezdésben feltüntetett feltételeknek megfelelően a támogatásra jogosult, nem aktív szolgálatban lévő személyek számára, az alkalmazási hely helyett a lakóhelyet figyelembe véve.

Az önköltséges iskolai képzésben való részvételt érintő követelmény nem vonatkozik a harmadik albekezdésben szereplő kifizetésekre.

Ha azon gyermek felügyeleti jogát, akire tekintettel az iskoláztatási támogatást folyósítják, törvényi rendelkezés, bírósági határozat vagy az illetékes közigazgatási hatóság határozata alapján más személynek ítélték, az iskoláztatási támogatást az alkalmazott nevében és részéről ezen személynek kell folyósítani. Ebben az esetben a harmadik albekezdésben említett legalább 50 km-es távolságot a gyermek feletti felügyeleti jogot gyakorló személy lakóhelyétől kell számítani.

▼M1

(2) A 2. cikk (2) bekezdése értelmében minden, 5. életévét nem betöltött vagy általános iskolai, illetve középiskolai nappali képzésben még nem részt vevő eltartott gyermek esetében a támogatás összege az alábbiak szerint kerül meghatározásra:

2007.2.1.–2007.8.31.	48,17 EUR
2007.9.1.–2008.8.31.	64,24 EUR
2008.9.1. és azt követően	80,30 EUR

A fenti összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a személyzeti szabályzat 59. cikke alapján felülvizsgálják.

▼B

2. szakasz

Külföldi munkavégzési támogatás

4. cikk

(1) A háztartási támogatással és az eltartott gyermek után az alkalmazottnak járó támogatással növelt alapilletmény 16 %-ának megfelelő külföldi munkavégzési támogatást kell folyósítani:

a) az olyan alkalmazottak részére:

— akik nem állampolgárai, és soha nem voltak állampolgárai annak az államnak, amelynek a területén alkalmazási helyük található, és

— akik a szolgálatba lépésük időpontját megelőző hat hónappal záródó ötéves időszakban nem rendelkeztek lakóhellyel, illetve nem folytattak főfoglalkozásként végzett tevékenységet azon állam európai területén. E rendelkezés alkalmazásában egy másik állam, vagy egy nemzetközi szervezet részére végzett tevékenységből származó körülményeket nem kell figyelembe venni;

b) az olyan alkalmazottak részére, akik azon állam állampolgárai vagy volt állampolgárai, amelynek területén alkalmazzák őket, de akiknek a szolgálatba lépésük napjával záródó 10 éves időtartam alatt lakóhelyük, valamely állam vagy nemzetközi szervezet szolgálatában végzett feladatok ellátásától eltérő okból az adott állam európai területén kívül volt.

A külföldi munkavégzési támogatás összege nem lehet kevesebb havi 442,78 eurónál.

(2) Azon alkalmazott, aki nem állampolgára és soha nem volt állampolgára annak az államnak, amelynek területén alkalmazzák, és aki nem felel meg az (1)

▼B

bekezdésben megállapított feltételeknek, a külföldi munkavégzési támogatás egynegyedével egyenlő külföldi tartózkodási támogatásra jogosult.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alkalmazásában azt az alkalmazottat, aki házasságkötéssel, az arról való lemondás lehetősége nélkül, automatikusan megszerezte azon állam állampolgárságát, amelynek területén alkalmazási helye található, az (1) bekezdés a) pontjának hatálya alá tartozó alkalmazottként kell kezelni.

3. szakasz

Költségtérítés

A. BERENDEZKEDÉSI TÁMOGATÁS

5. cikk

(1) Két havi alapilletménynek megfelelő berendezkedési támogatás fizetendő a háztartási támogatásra jogosult alkalmazottnak, más esetekben pedig egy havi alapilletménynek megfelelő támogatás fizetendő azon véglegesített alkalmazottnak, aki igazolni tudja, hogy lakóhelyet kellett változtatnia a személyzeti szabályzat 22. cikkében foglalt követelmények teljesítése érdekében.

Abban az esetben, ha a férj és a feleség egyaránt az Ügynökség alkalmazottja, és mindketten jogosultak a berendezkedési támogatásra, az csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek fizethető ki.

A berendezkedési támogatást az alkalmazott alkalmazási helyének tekintetében meghatározott százalékérték szerint kell súlyozni.

(2) Azonos összegű berendezkedési támogatás fizetendő azon alkalmazottnak, akit új alkalmazási helyre helyeznek át, és ezért lakóhelyet kell változtatnia a személyzeti szabályzat 22. cikkének teljesítése érdekében.

(3) A berendezkedési támogatást az alkalmazott beiktatásának napján vagy az új alkalmazási helyre történő áthelyezésének napján fennálló családi állapotának és illetményének figyelembe vételével kell kiszámítani.

A berendezkedési támogatást az alkalmazottnak, és — amennyiben háztartási támogatásra jogosult — családjának az alkalmazott alkalmazási helyén való letelepedését igazoló dokumentumok benyújtásakor kell kifizetni.

(4) Azon alkalmazott, aki háztartási támogatásra jogosult, és aki az alkalmazási helyén nem családjával együtt telepedik le, az egyébként járó háztartási támogatásnak csak a felét kapja meg; a támogatás másik felét akkor fizetik ki, amikor az alkalmazott családja az alkalmazott alkalmazási helyén letelepedik, feltéve, hogy erre a 9. cikk (3) bekezdésében megállapított határidőn belül kerül sor. Amennyiben az alkalmazottat családja tartózkodási helyére helyezik át, mielőtt családja az alkalmazott alkalmazási helyén letelepedett volna, az alkalmazott nem jogosult a berendezkedési támogatásra.

(5) Az a véglegesített alkalmazott, aki a berendezkedési támogatást megkapta, és aki a belépésétől számított két éven belül az Ügynökség szolgálatából önként kilép, a szolgálati jogviszonyának megszűnésekor köteles a támogatásnak az adott két éves időszak fennmaradó részével arányos részét megtéríteni.

(6) A berendezkedési támogatásban részesülő alkalmazottak bejelentik a más forrásból származó hasonló természetű juttatásokat; ez utóbbi juttatásokat pedig levonják az e cikkben meghatározott támogatásból.

B. ÚJRABEILLESZKEDÉSI TÁMOGATÁS

6. cikk

(1) Az a véglegesített alkalmazott, aki okmányokkal igazolja lakóhely-változtatását, szolgálati jogviszonyának megszűnésekor, amennyiben az alkalmazott háztartási támogatásra jogosult, kéthavi alapilletménynek megfelelő, más esetekben egy havi alapilletménynek megfelelő újrabeilleszkedési támogatásra jogosult, feltéve, hogy négy évet eltöltött a szolgálatban, és az új munkahelyén nem részesül hasonló támogatásban. Abban az esetben, ha a férj és a feleség egyaránt az Ügynökség alkalmazottja, és mindketten jogosultak az újrabeilleszkedési támogatásra, azt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell kifizetni.

▼B

A szolgálati idő kiszámításakor figyelembe kell venni az aktív foglalkoztatásban eltöltött évek számát, valamint a katonai szolgálat, a szülői és a családi szabadság idejét.

Az újrabeilleszkedési támogatást olyan arány szerint súlyozzák, amelyet az alkalmazott legutóbbi alkalmazási helyén megállapítottak.

(2) A véglegesített alkalmazott elhalálozása esetén az újrabeilleszkedési támogatást a túlélő házastárs, vagy annak hiányában a 2. cikk szerinti eltartottaknak kell kifizetni, még akkor is, ha az e cikk (1) bekezdésében a szolgálati idő hossza tekintetében meghatározott követelmény nem teljesül.

(3) Az újrabeilleszkedési támogatást az alkalmazott szolgálati jogviszonya megszűnésének időpontjában fennálló családi állapotának és illetményének figyelembe vételével kell kiszámítani.

(4) Az újrabeilleszkedési támogatást akkor kell kifizetni, ha bizonyított, hogy az alkalmazott és családja, vagy az alkalmazott halála esetén csak a családja, az alkalmazott alkalmazási helyétől legalább 70 km-re található helyre költözött vissza.

Az alkalmazottnak vagy az elhunyt alkalmazott családjának a szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjától számított három éven belül kell visszaköltöznie.

Ez a határidő nem vonatkozik az alkalmazott azon jogutódaira, akik bizonyítani tudják, hogy az előző rendelkezésekről nem volt tudomásuk.

C. UTAZÁSI KÖLTSÉGEK

7. cikk

(1) Az alkalmazott jogosult saját maga, a ténylegesen a háztartásában élő házastársa és az általa eltartott személyek utazási költségeinek megtérítésére:

a) szolgálatának kezdetén a felvételének helyéről az alkalmazásának helyére utazáskor;

b) szolgálati jogviszonyának a személyzeti szabályzat 95. cikkének értelmében történő megszűnésekor az alkalmazásának helyéről az e cikk (3) bekezdésében meghatározott származási helyére utazáskor;

c) minden áthelyezés esetén, amely az alkalmazás helyének megváltozásával jár.

Az alkalmazott halála esetén a túlélő házastárs és az eltartott személyek ugyanezen feltételek szerint jogosultak utazási költségeik megtérítésére.

Az utazási költségek kiterjednek a helyfoglalás, a poggyászszállítás és adott esetben a szükséges szállodai elhelyezés költségeire is.

(2) A térítés kiszámításának az alapja a szokásos, legrövidebb és legolcsóbb vasúti útvonal az alkalmazás helye és a felvétel helye vagy a származási hely között.

Amennyiben az első albekezdésben említett útvonal meghaladja az 500 km-t, illetve azon esetekben, amikor a szokásos útvonal tengeri átkelést is magában foglal, az érintett alkalmazott a jegyek bemutatása ellenében jogosult a business osztályon történő légi utazás költségeinek vagy azzal egyenértékű összeg megtérítésére. A fent említettektől eltérő közlekedési eszköz igénybevétele esetén a visszatérítést a megfelelő osztályú vasúti utazás hálókocsis elhelyezés nélküli költsége alapján kell kiszámítani. Amennyiben a számítás ezen az alapon nem lehetséges, a visszatérítés feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság külön határozatban állapítja meg.

(3) Az alkalmazott származási helyét a szolgálatba lépésekor kell meghatározni felvételének helye vagy érdekeltségei központjának figyelembevételével. Az így meghatározott származási hely a szerződéskötésre jogosult hatóság külön határozatával az alkalmazott szolgálati ideje alatt, vagy a szolgálatból történő távozásakor módosítható. A szolgálati idő alatt azonban ilyen határozatot csak kivételes esetben, és az alkalmazott által bemutatott megfelelő igazoló okmányok alapján lehet hozni.

Az ilyen módosítás következményeképpen azonban az alkalmazott érdekeltségeinek központjaként nem ismerhető el egy, az EU tagállamainak területén kívül eső, vagy az Európai Közösséget létrehozó szerződés II. mellékletében felsorolt országokon és felségterületeken kívül eső hely.

▼B

8. cikk

(1) Az alkalmazott minden naptári évben jogosult az alkalmazási helye és a 7. cikkben meghatározott származási helye közötti utazás költségének megfelelő térítési összegre saját maga és, ha háztartási támogatásra jogosult, házastársa és a 2. cikk szerinti eltartottjai részére.

Amennyiben a férj és feleség egyaránt az Ügynökség alkalmazottja, a fenti rendelkezéseknek megfelelően magukra és eltartottjaikra nézve mindketten jogosultak az utazási költségek átalány megtérítésére; minden egyes eltartott csak egy térítésre jogosult. Az eltartott gyermekekre vonatkozó térítést a férj vagy a feleség kérésére kell megállapítani, egyikük vagy másikuk származási helye alapján.

Amennyiben az alkalmazott egy adott évben megházasodik, és így jogosulttá válik a háztartási támogatásra, a házastárs részére fizetendő utazási költségeket a házasságkötés napjától az adott év végéig tartó időszakra arányosan kell kiszámítani.

Semmilyen módosulás, amely a családi állapotnak az érintett összegek kifizetésének időpontját követő megváltozása miatt következik be a számítás alapjában, nem kötelezheti az érintett alkalmazottat visszafizetésre.

A kettő és tíz év közötti gyermekek utazási költségei a kilométerenkénti támogatási összegnek és az átalány kiegészítés összegének a fele alapján számítandók, ahol a számítás céljából úgy kell tekinteni, hogy a gyermekek a folyó év január elsején betöltötték a második vagy tizedik életévüket.

(2) Az átalányösszeg az alkalmazott alkalmazási helye és származási helye közötti távolságnak megfelelő kilométerenkénti támogatáson alapul; a távolságot a 7. cikk (2) bekezdésének első albekezdésében meghatározott módszerrel kell kiszámítani.

A kilométerenkénti támogatás összege a következőképpen alakul:

0–200 km: kilométerenként 0 euró

201–1 000 km: kilométerenként 0,3320 euró

1 001–2 000 km: kilométerenként 0,5533 euró

2 001–3 000 km: kilométerenként 0,3320 euró

3 001–4 000 km: kilométerenként 0,1106 euró

4 001–10 000 km: kilométerenként 0,0532 euró

10 000 km felett: kilométerenként 0 euró

A fenti kilométerenkénti támogatáshoz átalány kiegészítés járul, melynek összege:

166 euró, ha az alkalmazási hely és a származási hely között vonattal megtett út hossza 725 km és 1 450 km között van,

331,99 euró, ha az alkalmazási hely és a származási hely között vonattal megtett út 1 450 km-nél hosszabb.

A fenti kilométerenkénti támogatásokat és átalány kiegészítéseket minden évben az alkalmazotti díjazással azonos arányban kell kiigazítani.

(3) Az az alkalmazott, akinek szolgálata a naptári év folyamán elhalálozástól eltérő okból megszűnik, vagy aki az év egy részét személyes okokkal indokolt szabadságon tölti, amennyiben az adott évnek kevesebb mint kilenc hónapjában állt aktív foglalkoztatásban az Ügynökség szolgálatában, az (1) bekezdésben meghatározott kifizetésnek csak az aktív foglalkoztatásban töltött idővel arányos részére jogosult.

(4) Az előző rendelkezések azon alkalmazottakra vonatkoznak, akiknek alkalmazási helye az EU tagállamainak területén található. Az az alkalmazott, akinek alkalmazási helye az EU tagállamainak területén kívül található, saját maga, és ha háztartási támogatásra jogosult, a házastársa és a 2. cikk szerinti más eltartottjai részére minden naptári évben jogosult a származási helyére történő utazás költségeinek, vagy egy másik helyre történő utazás költségeinek megtérítésére, a származási helyére történő utazás költségének összegéig. Ha azonban a házastárs és a 2. cikk (2) bekezdésében említett személyek nem laknak együtt az alkalmazottal annak alkalmazási helyén, azok minden naptári évben egyszer jogosultak a származási helyről az alkalmazás helyére történő utazás költségeinek, vagy egy másik helyre történő utazás költségeinek megtérítésére, az előbbi út költségének összegéig.

▼B

Ezeket az utazási költségeket átalány formájában, a közvetlenül a turista osztály feletti kategóriájú légi utazás költsége alapján kell megtéríteni.

D. KÖLTÖZÉSI KÖLTSÉGEK

9. cikk

(1) A bútorok és személyes használati tárgyak költöztetésének költségeit, beleértve a szokásos kockázatok (törés, lopás, tűz) elleni biztosítás költségeit, meg kell téríteni annak az alkalmazottnak, akinek meg kell változtatnia lakóhelyét annak érdekében, hogy megfeleljen a személyzeti szabályzat 22. cikkének, és akinek ugyanezen költségeit más forrásból nem térítették meg. A térítés mértéke nem haladhatja meg az előzetesen elfogadott árajánlat összegét. Az Ügynökség illetékes osztályaihoz legalább két árajánlatot kell benyújtani, amelyek, ha az árajánlatot túlzottan magasnak találják, más költöztető céget választhatnak ki. Utóbbi esetben a térítés iránti jogosultság e cég árajánlatának összegére korlátozható.

(2) A szolgálati jogviszony megszűnése vagy az alkalmazott halála esetén az alkalmazott volt alkalmazási helyéről a származási helyére való költöztetés során felmerült költségeket meg kell téríteni.

Amennyiben az elhalálozott alkalmazott egyedülálló volt, a költségeket jogutódainak kell megtéríteni.

(3) Véglegesített alkalmazott esetében a költözést a próbaidő leteltét követő egy éven belül kell végrehajtani.

A szolgálati jogviszony megszűnése esetén a költözést a 6. cikk (4) bekezdése második albekezdésének megfelelően három éven belül kell végrehajtani.

A fent előírt határidőket követően felmerült költözési költségek csak kivételes esetekben, a szerződéskötésre jogosult hatóság külön határozata alapján téríthetők meg.

E. NAPIDÍJ

10. cikk

(1) Az az alkalmazott, aki bizonyítja, hogy lakóhelyet kell változtatnia annak érdekében, hogy megfeleljen a személyzeti szabályzat 22. cikkében foglalt követelményeknek, a (2) bekezdésben meghatározott időszakra az alábbiak szerinti napidíjra jogosult:

háztartási támogatásra jogosult alkalmazottak: 34,31 euró.

háztartási támogatásra nem jogosult alkalmazottak: 27,67 euró.

A fenti összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a személyzeti szabályzat 59. cikke alapján felülvizsgálják.

(2) Azon időszak, amely alatt a napidíjat folyósítják:

a) a háztartási támogatásra nem jogosult alkalmazottak esetében: 120 nap;

b) a háztartási támogatásra jogosult alkalmazottak esetében: 180 nap, vagy amennyiben az alkalmazott próbaidőn van: a próbaidő és az azt követő egy hónap.

Abban az esetben, ha a férj és a feleség egyaránt az Ügynökség alkalmazottja, és mindketten jogosultak az alapnapidíjra, az a b) pont szerinti időszak, amely alatt a napidíjat folyósítják, a magasabb alapilletménnyel rendelkező személyre vonatkozik. A másik személyre az a) pontban megállapított időszak vonatkozik.

A napidíj semmilyen esetben sem folyósítható azt követően, hogy az alkalmazott a személyzeti szabályzat 22. cikke követelményeinek teljesítése érdekében elköltözött.

▼B

F. KIKÜLDETÉSI KÖLTSÉGEK

11. cikk

(1) A kiküldetésbe utazó és megfelelő kiküldetési megbízással rendelkező alkalmazott az alábbi rendelkezéseknek megfelelően utazási költségeinek megtérítésére és napidíjra jogosult.

(2) A kiküldetési megbízás tartalmazza a kiküldetés várható időtartamát, amely az alkalmazott által a napidíjra felvehető előleg kiszámításának alapjául szolgál. Külön határozat hiányában nem fizethető előleg, ha a kiküldetés várhatóan nem jár 24 óránál hosszabb távolléttel, és az alkalmazott alkalmazási helyén használttal megegyező pénznemet használó országba irányul.

(3) A külön határozatban meghatározandó különleges esetek kivételével, és különösen akkor, ha az alkalmazottat szabadságról hívják vissza, a megtérített kiküldetési költségek összege annak az alkalmazási hely és a kiküldetési hely közötti legolcsóbb útnak a költségeire korlátozódik, amely az alkalmazott számára nem jár a kiküldetésben töltött idő jelentős meghosszabbításával.

12. cikk

(1) Utazás vasúton

Kiküldetések esetében a vasúti utazás költségeit az igazoló okmányok bemutatása ellenében az alkalmazási hely és a kiküldetési hely között első osztályon megtett legrövidebb út költsége alapján kell megtéríteni.

(2) Légi utazás

Ha az oda-vissza út 800 kilométer vagy annál hosszabb, az alkalmazottnak engedélyezhető a légi utazás.

(3) Utazás hajóval

A szerződéskötésre jogosult hatóság eseti alapon, valamint az út hossza és költsége alapján határozza meg az utazás osztályát és a kabinért felszámolt megtéríthető kiegészítő költségek összegét.

(4) Közúti utazás

Az utazási költségeket átalány formájában, a vasúti viteldíj alapján kell megtéríteni az 1. pontnak megfelelően; semmilyen egyéb kiegészítés nem téríthető meg.

Abban az esetben azonban, ha az alkalmazott kiküldetése során különleges körülmények között utazik, a szerződéskötésre jogosult hatóság az utazási költségek fent meghatározott térítése helyett a megtett kilométereken alapuló térítésnyújtás mellett dönthet, ha a tömegközlekedés igénybevétele egyértelműen hátrányos lenne.

13. cikk

(1) A kiküldetések idejére folyósított napidíj olyan átalányösszeget tartalmaz, amely fedezi a kiküldetésben lévő alkalmazott valamennyi költségét: a reggelit, két főétkezést és az előre nem látható kiadásokat, köztük a helyi közlekedés költségét. A helyi adókkal növelt szállásköltségeket az igazoló dokumentumok ellenében, országonként rögzített felső összeghatárig kell megtéríteni.

(2) a) Az EU tagállamai esetében a következő táblázat alkalmazandó:

(euróban)

Úticélok	Napidíj	Szállodai felső összeghatár
Belgium	84,06	117,08
Csehország	55,00	175,00
Dánia	91,70	148,07
Németország	74,14	97,03
Észtország	70,00	120,00
Görögország	66,04	99,63
Spanyolország	68,89	126,57

▼B

Úticélok	Napidíj	Szállodai felső összeghatár
Franciaország	72,58	97,27
Írország	80,94	139,32
Olaszország	60,34	114,33
Ciprus	50,00	110,00
Lettország	85,00	165,00
Litvánia	80,00	170,00
Luxemburg	82,00	106,92
Magyarország	50,00	165,00
Málta	60,00	115,00
Hollandia	78,26	131,76
Ausztria	74,47	128,58
Lengyelország	60,00	210,00
Portugália	68,91	124,89
Szlovénia	60,00	110,00
Szlovákia	50,00	125,00
Finnország	92,34	140,98
Svédország	92,91	141,77
Egyesült Királyság	86,89	149,03

A kiküldetésben lévő alkalmazott köteles bejelenteni, amennyiben étkezéséről vagy szállásáról valamely közösségi intézmény, egy közigazgatási szerv vagy külső testület térítésmentesen gondoskodik, vagy azok költségeit megtéríti számára. Ebben az esetben a megfelelő összeg levonásra kerül.

b) A szerződéskötésre jogosult hatóság időszakonként rögzíti és kiigazítja az EU tagállamainak területén kívülre irányuló kiküldetésekre vonatkozó táblázatot.

(3) A (2) bekezdés a) pontjában meghatározott összegeket az EK személyzeti szabályzat VII. melléklete 13. cikkének (3) bekezdése alapján végzett felülvizsgálat alapján kétévente felül kell vizsgálni.

14. cikk

Az Ügynökség részletesen szabályozza a 11., 12. és 13. cikkének végrehajtását.

G. ÁTALÁNY KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

15. cikk

(1) Azoknak az alkalmazottaknak, akiknek feladataik miatt rendszeresen reprezentációs költségei merülnek fel, a szerződéskötésre jogosult hatóság rögzített összegű támogatást adhat, meghatározva annak mértékét.

Egyedi esetekben a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az érintett alkalmazott szállásköltségeinek egy részét is az Ügynökség viselje.

(2) Olyan alkalmazottak esetében, akiknek különleges utasítások alapján szolgálati érdekből időnként reprezentációs költségei merülnek fel, a reprezentációs támogatás összegét az igazoló okmányok alapján és a szerződéskötésre jogosult hatóság által meghatározott feltételek szerint esetileg kell megállapítani.

▼B

16. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság döntése alapján a felső vezetés tagjai (a főigazgatók vagy a velük egyenrangú, AD16 vagy AD15 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak, valamint az igazgatók vagy a velük egyenrangú, AD15 vagy AD14 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak) akiknek szolgálati gépjármű nem áll a rendelkezésére, legfeljebb évi 892,42 euró rögzített összegű támogatást kaphatnak azon város határain belüli rendes utazási költségeik fedezésére, ahol alkalmazásban állnak.

A támogatás a szerződéskötésre jogosult hatóság indoklással ellátott határozata alapján azon alkalmazott részére folyósítható, akinek feladatai folyamatosan megkívánják, hogy olyan utakat tegyen, amelyek során saját gépjárművének használatára jogosult.

4. szakasz

Az összegek folyósítása

17. cikk

(1) A folyó hónapra szóló díjazást az alkalmazottak részére minden hónap 15. napján kell folyósítani. A díjazás összegét centben felfelé kell kerekíteni.

(2) Amennyiben a díjazás nem teljes hónapra jár, az összeget harmincadokra kell osztani, és az így kifizetendő harmincadok száma egyenlő

a) amennyiben a ténylegesen kifizetendő napok száma 15 vagy kevesebb, a ténylegesen kifizetendő napok számával;

b) amennyiben a ténylegesen kifizetendő napok száma 15 vagy több, a nem kifizetendő napok tényleges számának és 30-nak a különbségével.

(3) Amennyiben a családi támogatásokra és a külföldi munkavégzési támogatásra való jogosultság a szolgálatba lépés időpontját követően kezdődik, az alkalmazott azokat a jogosultság kezdő hónapjának első napjától kapja. Az ilyen jogosultság megszűnésekor az alkalmazott az összeget a jogosultság megszűnése hónapjának utolsó napjáig kapja.

18. cikk

(1) A kifizetést az alkalmazott részére azon a helyen és azon ország pénznemében kell teljesíteni, ahol feladatait ellátja.

(2) A közösségi intézmények által az EK személyzeti szabályzat VII. melléklete 17. cikkének (2) bekezdése alapján rögzített szabályokban előírtakkal azonos feltételek alapján az alkalmazott kérheti díjazása egy részének az Ügynökség által történő rendszeres átutalását az EU valamely másik tagállamába.

E bekezdés első mondata értelmében az alábbi összegek utalhatók át, önállóan vagy kombináltan:

a) az EU valamely másik tagállamának oktatási intézményében tanulmányokat folytató gyermekek számára eltartott gyermekenként legfeljebb az adott gyermek után ténylegesen kapott iskoláztatási támogatás értékének megfelelő összeg;

b) érvényes igazoló okmányok bemutatása ellenében rendszeres kifizetések az EU adott tagállamában lakóhellyel rendelkező mindazon más személyek részére, akikkel szemben az alkalmazott igazoltan bírósági határozaton, vagy az illetékes közigazgatási szerv határozatán alapuló fizetési kötelezettséggel rendelkezik.

A b) pontban említett átutalások értéke nem haladhatja meg az alkalmazott alapilletményének 5 %-át.

(3) Az e cikk (2) bekezdésében meghatározott átutalásokat az EK személyzeti szabályzat 63. cikkének második bekezdésében meghatározott árfolyamon kell teljesíteni. Az átutalások értékét meg kell szorozni egy együtthatóval, amely az átutalás célországának az EK személyzeti szabályzat XI. melléklete 3. cikke (5) bekezdésének b) pontjában meghatározott korrekciós együtthatója és az alkalmazott díjazására számított (az EK személyzeti szabályzat XI. melléklete 3. cikkének (5) bekezdése a) pontjában meghatározott) korrekciós együttható között áll fenn.

▼B

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben említett átutalásokon kívül az alkalmazott bárminemű együttható alkalmazása nélkül, havi árfolyamon kérheti rendszeres átutalás teljesítését az EU valamely másik tagállamába. Ez az átutalás nem haladhatja meg az alkalmazott alapilletményének 25 %-át.

▼B

VI. MELLÉKLET

TÁVOZÁSI DÍJ ÉS NYUGDÍJ

1. FEJEZET

Távozási díj

▼M1

1. cikk

(1) Az az alkalmazott, akinek szolgálati jogviszonya nem elhalálozás vagy rokkantság miatt szűnik meg, szolgálati jogviszonyának megszűnésekor az alábbi kifizetésekre jogosult:

a) amennyiben kevesebb, mint egy év szolgálatot teljesített, a nyugdíjjárulékként alapilletményéből levont összegek háromszorosával egyenlő távozási díj kifizetésére, a személyzeti szabályzat 90. és 131. cikke szerinti bármely kifizetés levonása után;

b) egyéb esetekben jogosult:

(1) az Ügynökségnél fennálló öregségi nyugdíj iránti jogosultsága – az átruházás tényleges időpontjában frissített – biztosításmatematikai egyenértékének egy közigazgatási hatóság vagy szervezet nyugdíjalapjára vagy arra a nyugdíjalapra való átutalására, amelyben munkavállalói vagy önálló vállalkozói minőségben végzett tevékenység útján öregségi nyugdíjjogosultságot szerez, vagy

(2) az ilyen juttatások biztosításmatematikai egyenértékének az általa megjelölt magánbiztosító társaságnak vagy nyugdíjpénztárnak való kifizetésére, azzal a feltétellel, hogy az adott társaság vagy pénztár garantálja, hogy:

i. a tőkeösszeget nem fizeti vissza;

ii. legkorábban 60 éves kortól és legkésőbb 65 éves kortól havi jövedelmet fizet;

iii. rendelkezik a járulékok visszafizetéséről vagy a túlélő hozzátartozói nyugdíjról;

iv. egyéb biztosítótársasághoz vagy pénztárhoz csak abban az esetben engedélyezi az átlépést, ha az adott pénztár teljesíti az i., ii. és iii. pontokban meghatározott feltételeket.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjától eltérve, az az alkalmazott, aki a nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében szolgálata megkezdése óta egy általa választott, az (1) bekezdésben meghatározott kritériumoknak megfelelő nemzeti nyugdíjrendszerbe, magán nyugdíjrendszerbe vagy nyugdíjpénztárba fizetett be, és akinek szolgálati jogviszonya nem elhalálozás vagy rokkantság miatt szűnik meg, a szolgálat megszűnésekor távozási díjra jogosult, amelynek összege megfelel az EVÜ-nél teljesített szolgálat során szerzett nyugdíjjogosultság biztosításmatematikai értékének. Ilyen esetekben a 90. vagy 131. cikk alkalmazásával a nemzeti nyugdíjrendszerben való nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében történt kifizetéseket le kell vonni a távozási díjból.

(3) Amennyiben az alkalmazott szolgálati jogviszonya beosztásából való eltávolítással szűnik meg, a fizetendő távozási díj összegét vagy adott esetben az átutalandó biztosításmatematikai egyenértéket a személyzeti szabályzat 146. cikkének megfelelően hozott döntés alapján kell meghatározni.

▼B

2. FEJEZET

Rokkantsági támogatás

2. cikk

(1) A személyzeti szabályzat 75. cikkének rendelkezéseire is figyelemmel az a 65 évesnél fiatalabb alkalmazott, akire vonatkozóan a rokkantsági bizottság a nyugdíjjogosultság megszerzésének ideje alatt olyan tartós teljes rokkantságot állapít meg, amely megakadályozza az előmeneteli csoportja szerinti valamely beosztással járó feladatai ellátásában, és akinek erre való tekintettel meg kell szüntetnie az Ügynökségnél fennálló szolgálati jogviszonyát, a munkaképtelenség

▼B

időtartamára a személyzeti szabályzat 76. cikke szerinti rokkantsági támogatásra jogosult.

(2) A rokkantsági támogatásban részesülő személyek a szerződéskötésre jogosult hatóság előzetes engedélye nélkül nem folytathatnak jövedelemszerző tevékenységet. A rokkantsági támogatásból minden olyan, az említett jövedelemszerző tevékenységből származó jövedelmet le kell vonni, amely a rokkantsági támogatással együtt meghaladja a támogatás folyósításának hónapja első napján hatályos díjazási táblázat alapján meghatározott, az aktív szolgálat ideje alatt kapott utolsó teljes díjazás értékét.

A támogatás kedvezményezettje kérésre köteles bármely kért írásbeli bizonyítékot bemutatni, és tájékoztatni az Ügynökséget minden olyan tényezőről, amely befolyásolhatja a támogatásra való jogosultságát.

3. cikk

A rokkantsági támogatásra jogosult 63 évesnél fiatalabb volt alkalmazottat az Ügynökség időközönként orvosi vizsgálatra kötelezheti, hogy meggyőződjön arról, hogy az alkalmazott változatlanul megfelel a támogatás folyósítása követelményeinek.

3. FEJEZET

Túlélő hozzátartozói nyugdíj

4. cikk

Az aktív foglalkoztatásban lévő, a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő, a katonai szolgálat miatt szabadságon lévő, a szülői szabadságát vagy családi szabadságát igénybe vevő alkalmazott elhalálozása esetén a túlélő házastárs, amennyiben a haláleset idején már legalább egy éve házastársak voltak, a személyzeti szabályzat 75. cikke és ezen melléklet 11. cikke alapján túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult, amely az alkalmazott halála időpontjában megszerzett öregségi nyugdíjjogosultság 60 %-a.

A házasság időtartamát nem kell figyelembe venni, ha a házasságból vagy az alkalmazott korábbi házasságából egy vagy több gyermek született, feltéve, hogy a gyermekeket a túlélő házastárs tartja vagy tartotta el, vagy ha az alkalmazott halála a feladatainak ellátása során keletkezett testi fogyatékosság vagy betegség, illetve baleset miatt következett be.

5. cikk

Amennyiben a volt alkalmazott részére rokkantsági támogatást folyósítottak, a túlélő házastárs e melléklet 8. cikke szerint, feltéve, hogy akkor, amikor az alkalmazott a támogatásra jogosulttá vált, már házastársak voltak, azon rokkantsági támogatás 60 %-ának megfelelő összegű túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult, amelyet házastársa a halála időpontjában kapott.

A minimális túlélő hozzátartozói nyugdíj az utolsó alapilletmény 35 %-a; a túlélő hozzátartozói nyugdíj összege azonban semmilyen esetben nem haladhatja meg azon rokkantsági támogatás összegét, amelyet az elhunyt házastárs a halál időpontjában kapott.

6. cikk

A 4. és 5. cikk alkalmazásában a házasság időtartamát nem kell figyelembe venni, ha a házasság, még ha azt az alkalmazott szolgálati jogviszonyának megszűnése után kötötték is, legalább öt évig tartott.

7. cikk

(1) A személyzeti szabályzat 81. cikkének első, második és harmadik albekezdésében meghatározott árvasági nyugdíj az első árva esetében nyolctizede azon túlélő hozzátartozói nyugdíjnak, amelyre a rokkantsági támogatásban részesülő alkalmazott vagy volt alkalmazott túlélő hozzátartozója – ezen melléklet 10. cikkében meghatározott levonások figyelmen kívül hagyásával – jogosult lett volna.

▼B

Az árvasági nyugdíj a 6. cikk rendelkezései szerint nem lehet kevesebb, mint a létminimum.

(2) Az árvasági nyugdíjat, az elsőt követő minden egyes eltartott gyermek tekintetében az eltartott gyermek után nyújtott támogatás összegének kétszeresével kell növelni.

Az V. melléklet 3. cikkének megfelelően az árvák oktatási támogatásra jogosultak.

(3) A nyugdíj és a támogatások így kiszámított teljes összegét a jogosult árvák között egyenlően kell elosztani.

8. cikk

Amennyiben az alkalmazott után túlélő házastárs, valamint korábbi házasságából származó árvák vagy más jogosult személyek maradnak hátra, a nyugdíj teljes összegét – amelyet úgy kell kiszámítani, mintha az említett személyek mindegyike a túlélő házastárs eltartottja lenne – az egyes érintett személyek között azon nyugellátások arányában kell felosztani, amelyek az egyes kategóriákat megillették volna, ha azokat elkülönítve kezelték volna.

Amennyiben az alkalmazott után különböző házasságokból származó árvák maradnak hátra, a nyugdíj teljes összegét – amelyet úgy kell kiszámítani, mintha az összes gyermek ugyanabból a házasságból származna – az összes érintett személy között azon nyugellátások arányában kell felosztani, amelyek az egyes kategóriákat megillették volna, ha azokat elkülönítve kezelték volna.

A felosztási arányok kiszámítása céljából bármely házastárs korábbi házasságából származó és az V. melléklet 2. cikkének értelmében eltartottnak tekintendő gyermekeket a rokkantsági támogatásra jogosult alkalmazott vagy volt alkalmazott házasságából származó gyermekek csoportjába kell sorolni.

Az e cikk második bekezdésben említett esetben az V. melléklet 2. cikkének értelmében eltartottnak minősülő felmenő ági rokonokat az eltartott gyermekekkel azonos módon kell kezelni, és a felosztás kiszámítása során a leszármazottak csoportjába kell sorolni.

9. cikk

A túlélő hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jog a rokkantsági támogatásra jogosult alkalmazott vagy volt alkalmazott halálának hónapját követő naptári hónap első napján nyílik meg. Amennyiben azonban a személyzeti szabályzat 59. cikkének (8) bekezdésében meghatározott kifizetésre az alkalmazott vagy a nyugdíjjogosult személy halálakor kerül sor, az ilyen jogok a haláleset hónapját követő negyedik hónap első napján lépnek életbe.

A túlélő hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jog azon naptári hónap végén szűnik meg, amelyben a nyugdíjra jogosult személy halála bekövetkezik, vagy már nem teljesíti a nyugdíj folyósításának feltételeit. Hasonlóképpen, az árvasági nyugdíj iránti jogosultság akkor szűnik meg, amikor a kedvezményezett az V. melléklet 2. cikke értelmében már nem tekinthető eltartott gyermeknek.

10. cikk

Ha a rokkantsági támogatásra jogosult elhalálozott alkalmazott vagy volt alkalmazott és az őt túlélő házastársa közötti korkülönbség a házasságuk időtartamának levonását követően több mint 10 év, a fenti rendelkezések szerint kiszámított túlélő hozzátartozói nyugdíjra a különbség minden teljes éve után az alábbi levonást kell alkalmazni:

— 1 % a 10. évtől a 20. évig,

— 2 % a 20. évtől a 24. évig,

— 3 % a 25. évtől a 29. évig,

— 4 % a 30. évtől a 34. évig,

— 5 % a 35. évtől.

11. cikk

A túlélő házastárs túlélő hozzátartozói nyugdíj iránti jogosultsága ismételt házasságkötés esetén megszűnik. A túlélő házastárs a túlélő hozzátartozói nyugdíja

▼B

éves összegének kétszeresével megegyező tőkeösszeg azonnali kifizetésére jogosult, feltéve, hogy a személyzeti szabályzat 81. cikkének második bekezdése nem alkalmazandó.

12. cikk

Az alkalmazott vagy volt alkalmazott elvált házastársa e fejezet előírásai szerinti túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult, feltéve, hogy bizonyítani tudja, hogy volt házastársa halálának időpontjában annak részéről – bírósági határozat vagy volt házastársával létrejött, hitelesített, hatályos egyezség alapján – őt megillető tartásra volt jogosult.

A túlélő hozzátartozói nyugdíj azonban nem haladhatja meg a volt házastárs halálakor fizetett tartásnak a személyzeti szabályzat 83. cikkében megállapított eljárással összhangban kiigazított összegét.

Az elvált házastárs jogosultsága megszűnik, ha volt házastársa halálát megelőzően ismételten házasságot köt. A volt házastárs halálát követő ismételt házasságkötés esetén a 9. cikket kell alkalmazni.

13. cikk

Amennyiben az elhalálozott alkalmazott után több elvált házastárs, illetve egy vagy több elvált házastárs és egy túlélő házastárs jogosult túlélő hozzátartozói nyugdíjra, a nyugdíjat a házasságok időtartamával arányosan kell felosztani. Ebben az esetben a 12. cikk második és harmadik bekezdésének rendelkezéseit kell alkalmazni.

Ha a nyugdíjra jogosult személyek bármelyike meghal vagy lemond részéről, ez a rész a többi személy részét növeli, kivéve, ha a jogosultság a személyzeti szabályzat 81. cikkének második bekezdése szerint az árvákra száll át.

A korkülönbség tekintetében a 10. cikkben meghatározott levonásokat az e cikknek megfelelően felosztott nyugdíjakra külön kell alkalmazni.

14. cikk

Ha az elvált házastárs ezen melléklet 19. cikke értelmében elveszíti nyugdíjjogosultságát, a nyugdíj teljes összege a túlélő házastársat illeti meg, feltéve, hogy a személyzeti szabályzat 81. cikkének második bekezdése nem alkalmazandó.

4. FEJEZET

Ideiglenes nyugdíjak

15. cikk

Azon aktív foglalkoztatásban lévő, a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő, a katonai szolgálat miatt szabadságon lévő, a szülői szabadságát vagy családi szabadságát igénybe vevő alkalmazottnak, akinek tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen, a házastársát vagy az általa eltartottnak minősülő személyeket ideiglenesen megilleti az a túlélő hozzátartozói nyugdíj, amelyre e melléklet alapján jogosultak lennének.

16. cikk

Azon rokkantsági támogatásban részesülő volt alkalmazottnak, akinek a tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen, a házastársát vagy az általa eltartottnak minősülő személyeket ideiglenesen megilleti az a túlélő hozzátartozói nyugdíj, amelyre e melléklet alapján jogosultak lennének.

17. cikk

A 16. cikk rendelkezéseit kell alkalmazni a túlélő hozzátartozói nyugdíj kedvezményezettjének vagy jogosultjának eltartottjaként elismert személyekre, ha a kedvezményezett vagy jogosult tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen.

▼B

18. cikk

A 15., 16. és 17. cikk szerinti ideiglenes nyugdíjakat végleges nyugdíjjá kell átalakítani, ha az alkalmazott vagy volt alkalmazott halálát hivatalosan megállapítják, illetve őt jogerősen eltűntnek nyilvánítják.

5. FEJEZET

Nyugdíjemelés az eltartott gyermekekre tekintettel

19. cikk

A személyzeti szabályzat 80. cikke második bekezdésének rendelkezéseit az ideiglenes nyugdíj kedvezményezettjeire is alkalmazni kell.

A személyzeti szabályzat 80. cikkének a) pontja és 81. cikke azon gyermekekre is vonatkozik, akik kevesebb mint 300 nappal a rokkantsági támogatásban részesülő alkalmazott vagy volt alkalmazott halála után születtek.

20. cikk

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra, a rokkantsági támogatásra vagy az ideiglenes nyugdíjra való jogosultság nem jogosítja fel a nyugdíjast a külföldi munkavégzési támogatásra.

6. FEJEZET

A nyugdíjrendszer finanszírozása

21. cikk

Az illetményekből és a rokkantsági támogatásokból minden esetben le kell vonni a személyzeti szabályzat 74–87. cikkében meghatározott nyugdíjrendszerbe fizetendő nyugdíjjárulékot.

22. cikk

Az a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő alkalmazott, aki a személyzeti szabályzat 56. cikkének (3) bekezdésében meghatározott feltételek szerint továbbra is nyugdíjjogosultságot szerez, továbbra is fizeti az ezen melléklet 21. cikkében említett járulékot a fizetési fokozatának és besorolási fokozatának megfelelő illetmény után.

Minden ellátást, amelyre az ilyen alkalmazottak vagy jogutódaik e nyugdíjrendszer alapján jogosultak lehetnek, ezen illetmény alapján kell kiszámítani.

23. cikk

A szabályszerűen levont járulékok nem téríthetők vissza. A tévesen levont járulékok nem biztosítanak nyugdíjjogosultságot; azokat az alkalmazottnak vagy jogutódjának kérésére kamat nélkül vissza kell fizetni.

7. FEJEZET

A nyugdíjak kiszámítása

24. cikk

A túlélő hozzátartozói és az ideiglenes nyugdíj, valamint a rokkantsági támogatás összegének kiszámítása az Ügynökség feladata. A számítás részletes kimutatását a nyugdíj megállapításáról szóló határozattal egyidejűleg közölni kell az alkalmazottal vagy jogutódaival.

A rokkantsági támogatás nem fizethető egyidejűleg az Ügynökség általános költségvetéséből fizetendő illetménnyel. Ez hasonlóképpen összeférhetetlen a közösségi intézmények vagy ügynökségek valamelyikénél betöltött pozícióból származó bárminemű díjazással.

▼B

25. cikk

A nyugdíj összege bármikor újraszámítható, ha bármilyen tévedés vagy kihagyás történt.

A nyugdíjak módosíthatók vagy visszavonhatók, ha azokat e személyzeti szabályzat vagy e melléklet rendelkezéseivel ellentétesen állapították meg.

26. cikk

Amennyiben a rokkantsági támogatásra jogosult alkalmazott vagy volt alkalmazott meghal, és jogutódai a halálának időpontját követő egy éven belül nem kérelmezik a nyugdíj vagy támogatás folyósítását, erre irányuló jogukat elveszítik, kivéve, ha kérelmüket vis maior megfelelően bizonyított esete miatt nem tudták időben benyújtani.

27. cikk

A volt alkalmazott vagy jogutódai, akik e nyugdíjrendszer keretében ellátásokra jogosultak, kötelesek a kért írásbeli bizonyítékokat rendelkezésre bocsátani és tájékoztatni az Ügynökséget minden, a jogosultságukat érintő tényről.

28. cikk

Amennyiben az alkalmazott nyugdíjjogosultsága a személyzeti szabályzat 146. cikkének értelmében teljes egészében vagy részben megszűnik, az alkalmazott jogosult a már befizetett nyugdíjjárulékait nyugdíjcsökkentésének arányában visszakövetelni.

8. FEJEZET

Az ellátások kifizetése

29. cikk

Az e nyugdíjrendszer szerinti ellátásokat havonta utólag kell folyósítani.

Ezeket az ellátásokat az Ügynökség nyújtja.

Az Európai Unió területén lakóhellyel rendelkező nyugdíjasok számára az ellátásokat euróban kell kifizetni a lakóhelyük szerinti EU-tagállam valamely bankjának.

Az Európai Unió területén kívüli lakóhellyel rendelkező nyugdíjasok számára a nyugdíjat euróban kell kifizetni a lakóhelyük szerinti ország valamely bankjának. A nyugdíj kivételes esetben annak az országnak valamely bankjába folyósítható euróban, ahol az Ügynökség székhelye található, vagy az Ügynökség költségvetésének végrehajtásához használt legfrissebb árfolyamon történő átváltást követően a nyugdíjas lakóhelye szerinti országba, külföldi valutában.

Ez a cikk analógia alapján alkalmazandó a rokkantsági támogatásban részesülőkre.

▼B

VII. MELLÉKLET

BEOSZTÁSOK TÍPUSAI TISZTSÉGCSOPORTONKÉNTI FELSOROLÁSBAN, A 7. CIKK (3) BEKEZDÉSE ALAPJÁN

AD tisztségcsoport		AST tisztségcsoport	
Főigazgató	AD 16		
Főigazgató/Igazgató	AD 15		
Ügyintézői beosztások: Igazgató/Egységvezető/Tanácsadó/nyelvész szakértő; gazdasági szakértő; jogi szakértő; orvosszakértő; tudományos szakértő; kutatási szakértő; pénzügyi szakértő, könyvvizsgálati szakértő	AD 14		
Ügyintézői beosztások: Egységvezető/Tanácsadó/nyelvész szakértő; gazdasági szakértő; jogi szakértő; orvosszakértő; tudományos szakértő; kutatási szakértő; pénzügyi szakértő, könyvvizsgálati szakértő	AD 13		
Ügyintézői beosztások: Egységvezető/vezető fordító, vezető közgazdász; vezető jogász; vezető orvos tisztviselő; vezető tudományos tisztviselő; vezető kutató; vezető pénzügyi tisztviselő, vezető könyvvizsgálati tisztviselő	AD 12		
Ügyintézői beosztások: Egységvezető/vezető fordító, vezető közgazdász; vezető jogász; vezető orvos tisztviselő; vezető tudományos tisztviselő; vezető kutató; vezető pénzügyi tisztviselő, vezető könyvvizsgálati tisztviselő	AD 11	AST 11	Asszisztensi beosztások: Személyi asszisztens (sz.a.); titkár; műszaki tisztviselő vezető informatikai tisztviselő
Ügyintézői beosztások: Egységvezető/rangidős fordító; rangidős közgazdász; rangidős jogász; rangidős orvos tisztviselő; rangidős tudományos tisztviselő; rangidős kutató; rangidős pénzügyi tisztviselő, rangidős könyvvizsgálati tisztviselő	AD 10	AST 10	Asszisztensi beosztások: Személyi asszisztens (sz.a.); titkár; műszaki tisztviselő vezető informatikai tisztviselő
Ügyintézői beosztások: Egységvezető/rangidős fordító; rangidős közgazdász; rangidős jogász; rangidős orvos tisztviselő; rangidős tudományos tisztviselő; rangidős kutató; rangidős pénzügyi tisztviselő, rangidős könyvvizsgálati tisztviselő	AD 9	AST 9	Asszisztensi beosztások: Személyi asszisztens (sz.a.); titkár; műszaki tisztviselő vezető informatikai tisztviselő
Ügyintézői beosztások: Fordító; közgazdász; jogász; orvos tisztviselő; tudományos tisztviselő; kutató; pénzügyi tisztviselő, könyvvizsgáló	AD 8	AST 8	Asszisztensi beosztások: rangidős titkár; rangidős dokumentumkezelő; rangidős technikus; rangidős informatikus
Ügyintézői beosztások: Fordító; közgazdász; jogász; orvos tisztviselő; tudományos tisztviselő; kutató; pénzügyi tisztviselő, könyvvizsgáló	AD 7	AST 7	Asszisztensi beosztások: rangidős titkár; rangidős dokumentumkezelő; rangidős technikus; rangidős informatikus
Ügyintézői beosztások: Fordító gyakornok; közgazdász gyakornok; jogász gyakornok; orvos gyakornok; tudományos gyakornok; kutató gyakornok; pénzügyi gyakornok	AD 6	AST 6	Asszisztensi beosztások: Titkár; dokumentumkezelő; technikus; informatikus

▼B

AD tisztségcsoport		AST tisztségcsoport	
Ügyintézői beosztások: Fordító gyakornok; közgazdász gyakornok; jogász gyakornok; orvos gyakornok; tudományos gyakornok; kutató gyakornok; pénzügyi gyakornok	AD 5	AST 5	Asszisztensi beosztások: Titkár; dokumentumkezelő; technikus; informatikus
		AST 4	Asszisztensi beosztások: titkár gyakornok; dokumentumkezelő gyakornok; technikus gyakornok, informatikus gyakornok
		AST 3	Asszisztensi beosztások: titkár gyakornok; dokumentumkezelő gyakornok; technikus gyakornok, informatikus gyakornok
		AST 2	Asszisztensi beosztások: Iktató titkár, műszaki munkatárs; Informatikai munkatárs
		AST 1	Asszisztensi beosztások: Iktató titkár, műszaki munkatárs; informatikai munkatárs