Detta dokument är endast avsett som dokumentationshjälpmedel och institutionerna ansvarar inte för innehållet

►**B**

RÅDETS BESLUT

av den 24 september 2004

om tjänsteföreskrifterna för anställda vid Europeiska försvarsbyrån

(2004/676/EG)

(EGT L 310, 7.10.2004, s. 9)

Ändrad genom:

		Officiella tidningen		
		nr	sida	datum
►**M1**	Rådets 2007/215/EG beslut av den 29 januari 2007	L 95	21	5.4.2007

▼B

RÅDETS BESLUT

av den 24 september 2004

om tjänsteföreskrifterna för anställda vid Europeiska försvarsbyrån

(2004/676/EG)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR BESLUTAT FÖLJANDE

med beaktande av rådets gemensamma åtgärd 2004/551/GUSP av den 12 juli 2004 om inrättande av en europeisk försvarsbyrå ([1]), särskilt artikel 11.3.1 i denna.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

1. Dessa tjänsteföreskrifter skall tillämpas på personer som är anställda vid Europeiska försvarsbyrån (nedan kallad ”byrån”) enligt avtal eller kontrakt (nedan kallade ”anställda”).

Dessa anställda skall vara

— tillfälligt anställda,

— kontraktsanställda.

2. I dessa tjänsteföreskrifter skall den myndighet som har befogenhet att ingå avtal och kontrakt om anställning (nedan kallad ”anställningsmyndigheten”) fastställas i enlighet med de tillämpliga bestämmelserna i gemensam åtgärd 2004/551/GUSP.

3. I dessa tjänsteföreskrifter skall varje hänvisning till en person av manligt kön också anses som en hänvisning till en person av kvinnligt kön, och omvänt, om inte något annat tydligt framgår av sammanhanget.

AVDELNING II

TILLFÄLLIGT ANSTÄLLDA

KAPITEL 1

Allmänna bestämmelser

Artikel 2

I dessa tjänsteföreskrifter avses med *tillfälligt anställd* en person som är tillfälligt anställd på en tjänst som är upptagen i den tjänsteförteckning som är bifogad byråns budget.

Artikel 3

Tillfälligt anställda får inte anställas för mer än fyra år, men deras anställning får begränsas till kortare tid. Deras anställningsavtal får inte förnyas mer än en gång och då med högst två år, om det fanns en bestämmelse om förnyelse i det ursprungliga avtalet och inom de gränser som föreskrevs i det avtalet. Efter den tiden får de inte längre anställas som tillfälligt anställda inom ramen för dessa bestämmelser.

([1]) EUT L 245, 17.7.2004, s. 17.

▼B

Artikel 4

Tillfälligt anställda får inte anställas i något annat syfte än att i enlighet med dessa tjänsteföreskrifter besätta lediga tjänster som är upptagna i den tjänsteförteckning som är bifogad byråns budget.

Artikel 5

1. Vid tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter skall all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning vara förbjuden.

Vid tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter skall även andra samlevnadsformer än äktenskap behandlas som äktenskap om de uppfyller alla de villkor som fastställs i artikel 1.2 c i bilaga V.

2. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, vilket skall vara en central fråga som alltid skall beaktas vid tillämpningen av tjänsteföreskrifterna, får principen om likabehandling inte hindra byrån från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

3. Byrån skall, efter att ha hört personalkommittén, fastställa åtgärder och insatser som är avsedda att främja lika möjligheter för kvinnor och män inom de områden som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter och vidta lämpliga åtgärder, särskilt för att avhjälpa faktiska ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter inom de områdena.

▼M1

4. Vid tillämpningen av punkt 1 skall en person anses vara funktionshindrad om personen har en fysisk eller psykisk funktionsnedsättning som är eller kan bli permanent. Funktionsnedsättningen skall fastställas i enlighet med förfarandet i artikel 37.

▼B

Personer med funktionshinder uppfyller villkoren i artikel 36.2 d om de kan fullgöra tjänstens kärnuppgifter sedan rimliga anpassningsåtgärder har vidtagits.

Med *rimliga anpassningsåtgärder* i samband med tjänstens kärnuppgifter skall i detta sammanhang avses lämpliga åtgärder som gör det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, inneha eller avancera i en anställning eller att genomgå utbildning, dock utan att det innebär en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

5. Om en person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter anser sig ha blivit felaktigt behandlad därför att den princip om likabehandling som anges ovan inte har tillämpats, och påvisar fakta som ger anledning att förmoda att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ankommer det på byrån att bevisa att den inte har brutit mot principen om likabehandling. Denna bestämmelse skall inte tillämpas vid disciplinåtgärder.

6. Tillämpningen av principen om icke-diskriminering och proportionalitetsprincipen får bara begränsas på objektiva och rimliga grunder i syfte att uppnå legitima mål av allmänt intresse inom ramen för personalpolitiken.

Artikel 6

1. Tillfälligt anställda i aktiv tjänst skall ha tillgång till sociala förmåner som har antagits av byrån och till tjänster som tillhandahålls av personalkommittén. Före detta tillfälligt anställda kan få tillgång till vissa begränsade sociala förmåner.

▼B

2. Tillfälligt anställda i aktiv tjänst skall ha arbetsvillkor som uppfyller lämpliga hälso- och säkerhetsnormer som åtminstone uppfyller de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som har antagits på dessa områden enligt fördragen.

Artikel 7

1. De tjänster som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter skall klassificeras efter arbetsuppgifternas art och nivå i en tjänstegrupp för handläggare (nedan betecknad ”AD”) och en tjänstegrupp för assistenter (nedan betecknad ”AST”).

2. Tjänstegrupp AD skall omfatta 12 lönegrader för personal med ledande, utredande, språkliga eller vetenskapliga uppgifter. Tjänstegrupp AST skall omfatta 11 lönegrader för personal med verkställande uppgifter, tekniskt arbete och kontorsarbete.

3. För anställning skall minst följande krävas:

a) För tjänstegrupp AST

i) intyg om högre utbildning, eller

ii) intyg om sekundärutbildning som ger tillträde till högre utbildning och minst tre års lämplig yrkeserfarenhet, eller

iii) när det ligger i tjänstens intresse, motsvarande yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet.

b) För tjänstegrupp AD, lönegraderna 5 och 6,

i) intyg om en utbildningsnivå som motsvarar minst tre års avslutade universitetsstudier, eller

ii) när det ligger i tjänstens intresse, motsvarande yrkesutbildning.

c) För tjänstegrupp AD, lönegraderna 7–16,

i) intyg om avslutad minst fyraårig universitetsutbildning (där fyra år motsvarar normal studietakt), eller

ii) intyg om avslutad universitetsutbildning som med normal studietakt kräver minst tre år, plus minst ett års lämplig yrkeserfarenhet, eller

iii) när det ligger i tjänstens intresse, motsvarande yrkesutbildning.

4. En tabell över grundtjänster finns i bilaga VII. Byrån skall med hänvisning till denna tabell, efter att ha hört personalkommittén, fastställa arbetsuppgifter och befogenheter för varje grundtjänst.

Artikel 8

1. Anställningsmyndigheten skall, när den tillsätter eller förflyttar en tillfälligt anställd till en tjänst i dennes tjänstegrupp som motsvarar hans lönegrad, göra detta endast i tjänstens intresse och utan hänsyn till nationalitet.

En tillfälligt anställd får ansöka om förflyttning inom byrån.

2. En tillfälligt anställd kan anmodas att tillfälligt tjänstgöra på en tjänst i sin egen tjänstegrupp med en högre lönegrad än hans egentliga lönegrad. Efter tre månader av sådan tillfällig tjänstgöring skall han erhålla ett differentierat tillägg som motsvarar skillnaden mellan lönen i hans egentliga lönegrad och löneklass och den lön som motsvarar den löneklass han skulle ha fått om han tillsatts i den tillfälliga tjänstens lönegrad.

Den tillfälliga tjänstgöringen skall vara begränsad till ett år, utom i det fall då någon direkt eller indirekt ersätter en tillfälligt anställd som antingen uppehåller en annan tjänst i tjänstens intresse, är inkallad till militärtjänst eller är långvarigt sjukskriven.

▼B

Artikel 9

1. Den lönegrad och löneklass i vilken tillfälligt anställda placeras skall anges i anställningsavtalet.

2. Tillfälligt anställdas placering på en tjänst i en högre lönegrad än den för vilken de anställts skall fastställas i ett tilläggsavtal till anställningsavtalet.

KAPITEL 2

Rättigheter och skyldigheter

Artikel 10

1. En tillfälligt anställd skall fullgöra sina uppgifter och uppträda med enbart byråns bästa för ögonen; han får varken be om eller ta emot instruktioner från någon regering, myndighet, organisation eller person utanför byrån. Den tillfälligt anställde skall fullgöra sina arbetsuppgifter på ett opartiskt och objektivt sätt och i överensstämmelse med sin skyldighet att vara lojal mot byrån.

▼M1

2. En tillfälligt anställd får inte utan anställningsmyndighetens medgivande ta emot hedersbetygelser, ordnar, förmåner, gåvor eller ersättning av något slag från någon regering eller annan källa utanför byrån, utom för tjänster som han gjort antingen före sin anställning eller under särskild ledighet för militärtjänstgöring eller annan nationell tjänstgöring och med avseende på sådan tjänst.

▼B

Artikel 11

1. I sin tjänsteutövning får en tillfälligt anställd, om inte annat anges nedan, inte handlägga ärenden där han direkt eller indirekt har ett personligt intresse, till exempel av familjekaraktär eller av ekonomisk art, som kan innebära att hans oberoende äventyras.

2. En tillfälligt anställd som i tjänsten tilldelas ett ärende av den art som avses i punkt 1 skall omedelbart underrätta anställningsmyndigheten. Denna skall vidta de åtgärder som krävs och kan befria den tillfälligt anställde från hans ansvar i detta ärende.

3. En tillfälligt anställd får varken behålla eller förvärva, direkt eller indirekt, intressen i företag över vilka byrån utövar tillsyn, eller som står i förbindelse med byrån, av en sådan art eller omfattning att det skulle kunna äventyra hans oberoende ställning i tjänsteutövningen.

Artikel 12

En tillfälligt anställd får inte agera eller uppträda på ett sätt som kan skada tjänstens anseende.

Artikel 13

1. Tillfälligt anställda får inte ägna sig åt någon form av mobbning eller sexuella trakasserier.

2. En tillfälligt anställd som har utsatts för mobbning eller sexuella trakasserier får inte av denna anledning av byrån behandlas på ett sätt som är till hans nackdel. En tillfälligt anställd som har vittnat om mobbning eller sexuella trakasserier får inte av denna anledning av byrån behandlas på ett sätt som är till hans nackdel, såvida han har agerat ärligt.

3. Med *mobbning* avses allt olämpligt uppträdande av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt, i form av beteenden, uttalade eller

▼B

skrivna ord, gester eller andra handlingar som är avsiktliga och kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet.

4. Med *sexuella trakasserier* avses ett beteende med sexuella undertoner mot en person som inte önskar utsättas för det, och som har till syfte eller får till resultat att kränka personens värdighet eller skapa en hotfull, fientlig, stötande eller besvärad stämning. Sexuella trakasserier skall betraktas som könsdiskriminering.

Artikel 14

1. Om inte annat följer av artikel 16 skall en tillfälligt anställd som vill utöva en bisyssla eller åta sig uppdrag utanför byrån, mot ersättning eller ej, i förväg ansöka om anställningsmyndighetens tillstånd. Ansökan får avslås endast om bisysslan eller uppdraget är av en sådan art att det skulle utgöra ett hinder för tjänsteutövningen eller är oförenligt med byråns intressen.

2. En tillfälligt anställd skall meddela anställningsmyndigheten varje förändring av en bisyssla eller ett uppdrag som inträffar efter det att han ansökt om tillstånd hos anställningsmyndigheten i enlighet med punkt 1. Tillståndet kan återkallas om bisysslan eller uppdraget inte längre uppfyller villkoren i sista meningen i punkt 1.

Artikel 15

Om en tillfälligt anställds make yrkesarbetar och har förvärvsinkomster skall den tillfälligt anställde underrätta anställningsmyndigheten om detta. Om arbetets art visar sig vara oförenligt med den tillfälligt anställdes arbete och om han inte kan utfästa sig att arbetet kommer att upphöra inom en viss tid, skall anställningsmyndigheten, efter att ha hört personalkommittén, besluta om den tillfälligt anställde skall fortsätta i sin tjänst eller förflyttas till en annan tjänst.

Artikel 16

1. En tillfälligt anställd som har för avsikt att kandidera till ett offentligt uppdrag skall meddela anställningsmyndigheten detta. Denna skall besluta om den tillfälligt anställde i tjänstens intresse

a) bör ansöka om tjänstledighet av personliga skäl,

b) bör beviljas årlig ledighet,

c) kan beredas möjlighet att arbeta på deltid, eller

d) kan fortsätta sin tjänstgöring som förut.

2. En tillfälligt anställd som väljs eller utses till ett offentligt uppdrag skall genast underrätta anställningsmyndigheten. Denna skall med beaktande av tjänstens intresse, uppdragets betydelse, de förpliktelser det för med sig och de ersättningar och arvoden som utgår inom ramen för uppdraget fatta något av de beslut som avses i punkt 1. Om den tillfälligt anställde åläggs att ta tjänstledigt av personliga skäl eller tillåts arbeta deltid skall varaktigheten motsvara den tillfälligt anställdes mandattid.

Artikel 17

En tillfälligt anställd skall även efter att ha lämnat tjänsten vara skyldig att uppträda med heder och omdöme när det gäller att acceptera vissa uppgifter eller ta emot vissa förmåner.

Tillfälligt anställda som har för avsikt att utöva yrkesverksamhet, med eller utan förvärvssyfte, inom två år efter det att de har avslutat sin tjänstgöring skall underrätta byrån om detta. Om verksamheten har något samband med det arbete som den tillfälligt anställde utförde under

▼B

de tre senaste årens tjänsteutövning och riskerar att vara oförenlig med byråns legitima intressen kan anställningsmyndigheten, med beaktande av tjänstens intresse, antingen förbjuda den tillfälligt anställde att utöva verksamheten eller föreskriva lämpliga villkor för att godkänna den. Byrån skall, efter att ha hört personalkommittén, meddela sitt beslut inom 30 arbetsdagar efter det att den fick underrättelsen. Om inget beslut meddelas inom den tiden skall det betraktas som ett underförstått samtycke.

Artikel 18

1. En tillfälligt anställd får inte utan tillstånd lämna ut information som han fått tillgång till i tjänsten, om inte denna information redan har offentliggjorts eller är tillgänglig för allmänheten.

2. Denna skyldighet skall åligga den tillfälligt anställde även efter det att han har lämnat tjänsten.

Artikel 19

1. En tillfälligt anställd har rätt till yttrandefrihet, med vederbörlig hänsyn till principerna om lojalitet och opartiskhet.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 12 och 18 skall en tillfälligt anställd i förväg underrätta anställningsmyndigheten om han avser att offentliggöra eller låta offentliggöra, ensam eller tillsammans med andra, texter som har samband med byråns verksamhet.

Om anställningsmyndigheten kan visa att texten allvarligt kan skada byråns legitima intressen skall den skriftligen inom 30 arbetsdagar efter underrättelsen informera den tillfälligt anställde om sitt beslut. Om inget sådant beslut har meddelats inom den tiden skall anställningsmyndigheten anses inte ha haft några invändningar.

Artikel 20

1. Alla rättigheter i samband med arbete som utförts av en tillfälligt anställd i tjänsteutövningen skall tillhöra byrån, till vars verksamhet detta arbete är knutet. Byrån skall ha en tvingande rätt att förvärva upphovsrätten till sådana arbeten.

2. Varje uppfinning som en tillfälligt anställd gör under eller i samband med tjänsteutövningen skall tillhöra byrån. Byrån får på egen bekostnad ansöka om och erhålla patent på denna i alla länder. Varje uppfinning som en tillfälligt anställd gör inom ett år efter det att han lämnat sin tjänst skall, om inte motsatsen kan styrkas, anses vara gjord under eller i samband med tjänsteutövningen om den hör samman med byråns arbete. Om uppfinningar patenteras skall uppfinnarens eller uppfinnarnas namn anges.

3. Byrån får om det är lämpligt tilldela en tillfälligt anställd som är upphovsman till en patenterad uppfinning en bonus, vars belopp skall bestämmas av byrån.

Artikel 21

En tillfälligt anställd får inte utan tillstånd från anställningsmyndigheten av något som helst skäl i samband med ett rättsligt förfarande avslöja uppgifter som han känner till på grund av sitt arbete. Tillstånd får endast vägras om byråns intresse kräver det och denna vägran inte har straffrättsliga konsekvenser för den tillfälligt anställde. Denna skyldighet skall åligga den tillfälligt anställde även efter det att han har lämnat tjänsten.

▼M1

Bestämmelserna i föregående stycke skall inte tillämpas på en tillfälligt anställd eller tidigare tillfälligt anställd som vittnar inför överklagande-

▼M1

nämnden eller disciplinnämnden i ett ärende som rör en tillfälligt anställd eller tidigare tillfälligt anställd.

▼B

Artikel 22

En tillfälligt anställd skall vara bosatt antingen på anställningsorten eller på ett sådant avstånd från den att han inte hindras i tjänsteutövningen. Den tillfälligt anställde skall meddela anställningsmyndigheten sin adress och omedelbart meddela eventuell adressändring.

Artikel 23

En tillfälligt anställd skall oberoende av ställning bistå och råda sina överordnade och ansvara för att de uppgifter som tilldelats honom utförs.

En tillfälligt anställd som leder en tjänstegren är inför sina överordnade ansvarig när det gäller de befogenheter som tilldelats honom och när det gäller att hans instruktioner följs. Hans underordnades ansvar befriar honom inte på något sätt från det egna ansvaret.

Artikel 24

1. Om en tillfälligt anställd får instruktioner som enligt hans uppfattning är regelstridiga eller kan orsaka allvarliga svårigheter skall han underrätta sin närmaste överordnade, och denna skall, om underrättelsen är skriftlig, lämna ett skriftligt svar. Om den tillfälligt anställdes närmaste överordnade bekräftar instruktionerna skall den tillfälligt anställde, om inte annat följer av punkt 2, om han anser denna bekräftelse otillräcklig med tanke på de betänkligheter han har, skriftligen vända sig till sin överordnades närmaste överordnade. Om denna överordnade skriftligen bekräftar instruktionerna skall den tillfälligt anställde utföra dem, såvida de inte är uppenbart olagliga eller strider mot gällande säkerhetsnormer.

2. Om den närmast överordnade anser att instruktionerna måste utföras omedelbart skall den tillfälligt anställde utföra dem, såvida de inte är uppenbart olagliga eller strider mot gällande säkerhetsnormer. På den tillfälligt anställdes begäran skall den överordnade ge instruktionerna skriftligen.

Artikel 25

En tillfälligt anställd kan åläggas att helt eller delvis ersätta skada som byrån lidit till följd av ett allvarligt fel i tjänsten från hans sida under eller i samband med tjänsteutövningen.

Ett motiverat beslut skall fattas av anställningsmyndigheten med beaktande av det förfarande som är fastställt när det gäller disciplinfrågor.

Överklagandenämnden skall ha oinskränkt behörighet i tvister som uppkommer till följd av denna bestämmelse.

Artikel 26

1. En tillfälligt anställd som under eller i samband med tjänsteutövningen får kännedom om förhållanden som ger anledning att misstänka bedrägeri, korruption eller annan olaglig verksamhet som kan skada byråns intressen, eller om ett beteende i samband med tjänsteutövningen som kan innebära ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som åligger byråns tillfälligt anställda, skall omedelbart informera antingen sin närmaste överordnade eller, om han anser det lämpligt, byråns verkställande direktör.

Sådan information som avses i första stycket skall lämnas skriftligen.

▼B

2. En tillfälligt anställd som har lämnat sådan information som avses i punkt 1 får inte av denna anledning av byrån behandlas på ett sätt som är till hans nackdel om han har agerat på ett rimligt och ärligt sätt.

3. Punkterna 1 och 2 skall inte tillämpas på dokument, handlingar, rapporter, meddelanden eller uppgifter i någon form som innehas för ett pågående eller avslutat rättsligt förfarande eller upprättas eller meddelas den tillfälligt anställde inom ramen för ett sådant förfarande.

Artikel 27

1. En tillfälligt anställd som har lämnat sådan information som avses i artikel 26 till ordföranden för Europeiska unionens råd eller Europaparlamentets talman får inte av denna anledning av byrån behandlas på ett sätt som är till hans nackdel om båda följande villkor är uppfyllda:

a) Den tillfälligt anställde är uppriktigt och på rimliga grunder övertygad om att informationen och de anklagelser den kan innehålla i huvudsak överensstämmer med sanningen.

▼M1

b) Den tillfälligt anställde har tidigare lämnat samma information till byrån och har avvaktat under den tid som denna, med beaktande av hur komplicerat ärendet är, har fastställt för att vidta lämpliga åtgärder. Den tillfälligt anställde skall vederbörligen informeras om denna tidsfrist inom 60 dagar.

▼B

2. Den tidsfrist som avses i punkt 1 skall inte tillämpas när den tillfälligt anställde kan visa att det med hänsyn till omständigheterna vore orimligt.

3. Punkterna 1 och 2 skall inte tillämpas på dokument, handlingar, rapporter, meddelanden eller uppgifter i någon form som innehas för ett pågående eller avslutat rättsligt förfarande eller upprättas eller meddelas den tillfälligt anställde inom ramen för ett sådant förfarande.

Artikel 28

Byrån skall biträda en tillfälligt anställd, särskilt vid rättsliga förfaranden mot någon som uttalat hotelser, förolämpningar eller varit upphov till ärekränkande handlingar eller yttranden, eller angrepp på person eller egendom som den tillfälligt anställde eller medlemmarna av hans familj utsätts för på grund av hans ställning eller uppgifter.

Byrån skall ersätta den tillfälligt anställde för den skada han lidit i den mån han inte uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet själv orsakat skadan och i den mån han inte kunnat få ersättning från den som vållat skadan.

Artikel 29

Byrån skall underlätta vidareutbildning för tillfälligt anställda i den mån det är förenligt med tjänstens goda funktion och om det är i dess eget intresse.

Sådan vidareutbildning skall beaktas under de tillfälligt anställdas vidare karriär.

Artikel 30

Tillfälligt anställda skall ha föreningsfrihet; de kan i synnerhet vara medlemmar i fackföreningar eller yrkessammanslutningar.

▼B

Artikel 31

Tillfälligt anställda kan vända sig till anställningsmyndigheten med framställningar i frågor som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter.

Varje beslut som fattas i ett enskilt fall i enlighet med dessa tjänsteföreskrifter skall omedelbart skriftligt meddelas den tillfälligt anställde som berörs. Varje beslut som går en tillfälligt anställd emot skall motiveras.

Beslut i enskilda fall om en tillfälligt anställds tillsättning, fasta anställning, befordran, förflyttning, administrativa ställning och avgång från tjänsten skall offentliggöras vid byrån. Offentliggörandet skall vara tillgängligt för hela personalen under en lämplig tid.

Artikel 32

En tillfälligt anställds personalakt skall innehålla följande:

a) Alla handlingar om hans administrativa ställning och alla utlåtanden om hans kompetens, prestationsförmåga och uppförande.

b) Den tillfälligt anställdes eventuella synpunkter på dessa handlingar.

Handlingarna skall vara registrerade, numrerade och lagda i akter i löpande ordning; de handlingar som anges i punkt a får inte användas eller åberopas av byrån mot en tillfälligt anställd om de inte meddelats honom innan de lades i akten.

När en handling meddelas en tillfälligt anställd skall detta styrkas genom hans underskrift eller, i brist på detta, genom ett rekommenderat brev till den adress som den tillfälligt anställde senast uppgett.

En tillfälligt anställds personalakt får inte innehålla någon uppgift om hans politiska, fackliga, filosofiska eller religiösa verksamhet eller åsikter eller om hans ras, etniska ursprung eller sexuella läggning.

Föregående stycke skall dock inte hindra att personalakten tillförs administrativa eller andra handlingar som den tillfälligt anställde känner till och som är nödvändiga för tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter.

Det får endast finnas en personalakt för varje tillfälligt anställd.

Den tillfälligt anställde skall ha rätt att ta del av och kopiera handlingarna i sin akt, även efter det att han lämnat tjänsten.

Personalakten skall vara konfidentiell och får användas endast på administrationens kontor eller ett säkert datamedium. Den skall dock överlämnas till överklagandenämnden om en talan som berör den tillfälligt anställde väcks.

Artikel 33

Varje tillfälligt anställd skall ha rätt att ta del av sin hälsojournal i enlighet med de bestämmelser som fastställts av byrån.

Artikel 34

Beslut om skadestånd till byrån till följd av ett allvarligt fel i tjänsten skall enligt artikel 25 fattas av anställningsmyndigheten efter att de formella regler som gäller för uppsägning på grund av ett allvarligt fel i tjänsten iakttagits.

Beslut i enskilda fall beträffande tillfälligt anställda skall offentliggöras enligt artikel 31.

Artikel 35

De privilegier och den immunitet som de tillfälligt anställda åtnjuter beviljas enbart i byråns intresse. De tillfälligt anställda skall inte vara

▼B

undantagna från att uppfylla sina privaträttsliga skyldigheter eller från att följa gällande lagar och ordningsföreskrifter.

Om privilegierna och immuniteten ifrågasätts skall den berörda tillfälligt anställde omedelbart underrätta byrån.

KAPITEL 3

Anställningsvillkor

Artikel 36

1. Rekryteringen av tillfälligt anställda skall vara inriktad på att de som tjänstgör vid byrån har högsta kompetens, prestationsförmåga och oberoende ställning samt är rekryterade över största möjliga geografiska område bland medborgarna i de medlemsstater som deltar i byrån. Tillfälligt anställda skall utses utan åtskillnad när det gäller ras, politisk, filosofisk eller religiös övertygelse, kön eller sexuell läggning och oberoende av sitt civilstånd eller sin familjesituation.

▼M1

Inga tjänster skall vara förbehållna medborgare från en viss medlemsstat.

▼B

2. En tillfälligt anställd får anställas endast om han

a) är medborgare i en av de deltagande medlemsstaterna och åtnjuter fulla medborgerliga rättigheter,

b) har fullgjort alla skyldigheter enligt gällande värnpliktslagstiftning,

c) uppfyller de skötsamhetskrav som ställs för tjänsteutövningen,

d) uppfyller kraven på fysisk lämplighet för tjänsteutövningen, och

▼M1

e) kan styrka att han har fördjupade kunskaper i ett av de deltagande medlemsstaternas språk och sådana tillfredsställande kunskaper i ett annat av de deltagande medlemsstaternas språk som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna.

▼B

3. Styrelsen skall vid behov anta särskilda bestämmelser för förfaranden för rekrytering av tillfälligt anställda, inom ramen för gemensam åtgärd 2004/551/GUSP.

Artikel 37

Före anställningen skall en tillfälligt anställd läkarundersökas av en förtroendeläkare som byrån utsett för att byrån skall kunna övertyga sig om att han uppfyller kraven i artikel 36.2 d.

Om den läkarundersökning som föreskrivs i första stycket resulterar i ett negativt utlåtande, kan sökanden inom 20 dagar efter det att byrån meddelat honom utlåtandet ansöka om att få sitt fall prövat av en läkarkommitté bestående av tre läkare som anställningsmyndigheten utser bland byråns förtroendeläkare. Den läkare som utfärdat det negativa utlåtandet skall höras av läkarkommittén. Sökanden får förelägga kommittén ett utlåtande från en läkare som han själv valt. Om läkarkommitténs utlåtande bekräftar resultatet av den läkarundersökning som föreskrivs i första stycket skall sökanden betala 50 % av arvodena och extrakostnaderna.

Artikel 38

En tillfälligt anställd kan åläggas att fullgöra en provanställningsperiod på högst sex månader.

▼B

Om en tillfälligt anställd under provanställningsperioden på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter under en månad eller längre, får anställningsmyndigheten förlänga provanställningsperioden med motsvarande tid.

Senast en månad före provanställningsperiodens utgång skall den tillfälligt anställdes förmåga att fullgöra sina uppgifter samt hans prestationsförmåga och uppförande i tjänsten göras till föremål för en rapport. Denna rapport skall meddelas den berörda personen som skall ha rätt att skriftligt lämna sina synpunkter. En tillfälligt anställd som inte visat prov på tillfredsställande yrkesmässiga kvalifikationer skall sägas upp.

Anställningsmyndigheten får emellertid i undantagsfall förlänga provanställningsperioden med högst sex månader och eventuellt förflytta den tillfälligt anställde till en annan avdelning.

Om den provanställde tillfälligt anställde visar sig vara uppenbart olämplig kan detta göras till föremål för en rapport när som helst under provanställningen. Rapporten skall meddelas den berörda personen, som skall ha rätt att skriftligt lämna sina synpunkter. Anställningsmyndigheten får på grundval av rapporten besluta att säga upp den tillfälligt anställde före provanställningsperiodens utgång, med en månads uppsägningstid.

Artikel 39

1. En tillfälligt anställd skall placeras i den första löneklassen i lönegraden.

Anställningsmyndigheten kan med hänsyn till den tillfälligt anställdes yrkeserfarenhet tillgodoräkna denne en extra tjänstgöringstid på högst 24 månader. Allmänna genomförandebestämmelser för denna artikel skall antas.

▼M1

2. En tillfälligt anställd som varit placerad i en löneklass i sin lönegrad i två år skall automatiskt flyttas upp till nästa klass i den lönegraden.

När en tjänsteman har tillsatts som enhetschef, direktör eller generaldirektör skall tjänstemannen, under förutsättning att denne har skött sina nya arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt under de första nio månaderna, retroaktivt flyttas upp en löneklass i sin lönegrad från och med det att tillsättningen får verkan. Detta skall innebära en ökning av grundmånadslönen som motsvarar procentsatsen mellan första och andra löneklassen i varje lönegrad.

▼B

►M1 3. ◄ En tillfälligt anställd som tillsätts på en tjänst i en högre lönegrad enligt artikel 9.2 skall placeras i begynnelselöneklassen för den lönegraden. Tillfälligt anställda i lönegraderna AD 9–AD 13 med enhetschefs arbetsuppgifter som placeras i en högre lönegrad skall dock placeras i den andra löneklassen i den nya lönegraden. Detsamma gäller för varje tillfälligt anställd som vid befordran tillsätts som direktör eller generaldirektör.

Artikel 40

Varje tillfälligt anställds kompetens, prestationsförmåga och uppträdande i tjänsten skall regelbundet redovisas i en rapport som skall utarbetas minst vartannat år. Verkställande direktören skall fastställa bestämmelser om rätten att överklaga inom ramen för bedömningsförfarandet, och denna rätt skall utövas innan den tillfälligt anställde anför klagomål i enlighet med artikel 167.2.

▼M1

———————

▼B

Den tillfälligt anställde skall underrättas om innehållet i rapporten. Han skall ha rätt att lämna de synpunkter på denna som han anser vara av betydelse.

KAPITEL 4

Arbetsvillkor

Avsnitt A

Föräldraledighet eller ledighet av familjeskäl

Artikel 41

En tillfälligt anställd skall för varje barn ha rätt till högst sex månaders föräldraledighet utan grundlön, som måste tas ut inom tolv år från barnets födelse eller adoption. Denna ledighet kan fördubblas för ensamstående föräldrar som uppfyller de krav som fastställts i allmänna genomförandebestämmelser som antagits av byrån. Ledigheten kan tas ut i omgångar med minst en månad åt gången.

Under föräldraledigheten skall den tillfälligt anställde förbli ansluten till socialförsäkringssystemet och fortsätta att förvärva pensionsrättigheter och ha kvar barntillägg och utbildningstillägg. Den tillfälligt anställde skall ha kvar sin tjänst och sin rätt att placeras i en högre löneklass eller lönegrad. Ledigheten kan tas ut som hel eller halv ledighet. Vid halv ledighet skall den maxtid som avses i första stycket fördubblas. Under hel ledighet skall den tillfälligt anställde ha rätt till en ersättning på 798,77 euro i månaden och vid halv ledighet halva det beloppet, men får inte bedriva någon annan förvärvsverksamhet. Hela socialförsäkringsavgiften enligt artiklarna 67 och 68 skall betalas av byrån och beräknas på den tillfälligt anställdes grundlön.

Vid halv ledighet skall denna bestämmelse dock bara tillämpas på skillnaden mellan hela grundlönen och den proportionellt minskade grundlönen. Den avgift som den tillfälligt anställde skall betala på den del av grundlönen som betalas ut skall beräknas med samma procentsats som om han arbetade heltid.

Ersättningen skall vara 1 065,02 euro i månaden, eller halva det beloppet vid halv ledighet, för ensamstående föräldrar enligt första stycket och under föräldraledighetens tre första månader när denna tas ut av fadern under mammaledigheten eller av endera föräldern omedelbart efter mammaledigheten eller under eller omedelbart efter adoptionsledigheten. De belopp som nämns i denna artikel skall anpassas på samma sätt som lönen.

Artikel 42

Om en tillfälligt anställds make, släkting i rätt upp- eller nedstigande led eller syskon lider av allvarlig sjukdom eller ett svårt funktionshinder som intygats av läkare, skall den tillfälligt anställde ha rätt till ledighet av familjeskäl utan grundlön. Den sammanlagda längden av denna ledighet får inte överskrida nio månader under den tillfälligt anställdes hela karriär.

Bestämmelserna i artikel 41 andra stycket skall tillämpas.

Avsnitt B

Arbetstid

Artikel 43

Tillfälligt anställda i aktiv tjänst skall alltid stå till byråns förfogande. Den normala arbetstiden i veckan får dock inte överstiga 42 timmar som

▼B

fördelas enligt en arbetstidsplan som skall fastställas av anställningsmyndigheten. Inom samma begränsning kan anställningsmyndigheten, efter att ha hört personalkommittén, fastställa den lämpliga arbetstidsplanen för vissa grupper av tillfälligt anställda som har särskilda arbetsuppgifter.

En tillfälligt anställd kan vidare på grund av de krav som tjänsten eller säkerhetsbestämmelser ställer förpliktas att finnas i beredskap på sin arbetsplats eller i bostaden utanför den normala arbetstiden. Byrån skall, efter att ha hört personalkommittén, fastställa tillämpningsföreskrifter för detta stycke.

Artikel 44

1. En tillfälligt anställd kan ansöka om tillstånd att arbeta deltid.

Anställningsmyndigheten får ge ett sådant tillstånd om det är förenligt med tjänstens intresse.

2. En tillfälligt anställd skall ha rätt att deltidsarbeta i följande fall:

a) För att ta hand om ett barn som är yngre än 9 år.

b) För att ta hand om ett barn som är mellan 9 och 12 år om förkortningen av den normala arbetstiden är högst 20 %.

c) För att ta hand om make, släkting i rakt upp- eller nedstigande led eller syskon som lider av en allvarlig sjukdom eller funktionshinder.

d) För att delta i vidareutbildning.

e) Om den tillfälligt anställde har fyllt 55 år, under de fem sista åren före pensioneringen.

Om deltid begärs för att den tillfälligt anställde skall delta i vidareutbildning eller för att den tillfälligt anställde har fyllt 55 år får anställningsmyndigheten bara i undantagsfall och av tvingande hänsyn till tjänstens intresse vägra tillstånd eller skjuta upp datumet för deltidstjänstens ikraftträdande.

Deltidsarbete för att ta hand om make, släkting i rätt upp- eller nedstigande led eller syskon som lider av en allvarlig sjukdom eller funktionshinder, eller för att delta i vidareutbildning, får beviljas under sammanlagt högst fem år under den tillfälligt anställdes hela karriär.

3. Anställningsmyndigheten skall besvara den tillfälligt anställdes ansökan inom 60 dagar.

4. Villkoren för deltidsarbete och ansökningsförfarandet fastställs i bilaga II.

Artikel 45

En tillfälligt anställd kan ansöka om tillstånd att arbeta halvtid med arbetsdelning på en tjänst som anställningsmyndigheten har förklarat vara lämplig för ändamålet. Tillståndet att arbeta halvtid med arbetsdelning skall inte vara tidsbegränsat. Det kan dock återkallas av anställningsmyndigheten i tjänstens intresse, med sex månaders varsel till den tillfälligt anställde. Anställningsmyndigheten kan även på den tillfälligt anställdes begäran besluta med sex månaders varsel att återkalla tillståndet. I så fall kan den tillfälligt anställde föras över till en annan tjänst.

Artikel 53 och artikel 3 i bilaga II, med undantag för tredje meningen i andra stycket, skall tillämpas.

Anställningsmyndigheten får fastställa tillämpningsföreskrifter för denna artikel.

▼B

Artikel 46

En tillfälligt anställd kan endast i brådskande fall eller vid en osedvanligt stor arbetsbelastning förpliktas att arbeta övertid; nattarbete och arbete på sön- och helgdagar får endast tillåtas enligt det förfarande som fastställs av anställningsmyndigheten. Den totala övertid som en tillfälligt anställd kan åläggas att arbeta får inte överstiga 150 timmar under en sexmånadersperiod.

Tillfälligt anställda i tjänstegrupp AD och tjänstegrupp AST 5–11 som arbetar övertid skall inte ha rätt till kompensationsledighet eller ersättning.

Tillfälligt anställda i lönegraderna AST 1–4 som arbetar övertid skall i enlighet med bilaga IV ha rätt till kompensationsledighet eller, om de krav som tjänsten ställer inte medger kompensationsledighet under månaden efter den under vilken övertidsarbetet skedde, till ersättning.

Artikel 47

En tillfälligt anställd som regelbundet är skyldig att arbeta på nätter, lördagar, sön- eller helgdagar skall ha rätt till en särskild ersättning för det skiftarbete som byrån begär på grund av de krav som tjänsten eller säkerhetsbestämmelser ställer och som den betraktar som ett sedvanligt och permanent inslag.

Anställningsmyndigheten skall bestämma vilka kategorier tillfälligt anställda som skall vara berättigade till sådan ersättning, villkoren för att bevilja den samt ersättningssatserna för denna.

En tillfälligt anställds normala arbetstid vid skiftarbete får inte överstiga den sammanlagda normala arbetstiden för året.

Artikel 48

En tillfälligt anställd skall ha rätt till en särskild ersättning om han enligt anställningsmyndighetens beslut på grund av de krav som tjänsten eller säkerhetsbestämmelser ställer regelbundet är förpliktad att stå till byråns förfogande på sin arbetsplats eller i bostaden utanför den normala arbetstiden.

Anställningsmyndigheten skall bestämma vilka kategorier tillfälligt anställda som skall vara berättigade till sådan ersättning, villkoren för att bevilja den samt ersättningssatserna för denna.

Artikel 49

Särskild ersättning kan beviljas vissa tillfälligt anställda för att kompensera dem för särskilt svåra arbetsförhållanden.

Byrån skall bestämma vilka kategorier tillfälligt anställda som skall vara berättigade till sådan särskild ersättning, villkoren för att bevilja den samt ersättningssatserna för denna.

Avsnitt C

Ledighet

Artikel 50

Tillfälligt anställda skall ha rätt till en årlig ledighet på minst 24 men högst 30 arbetsdagar per kalenderår i enlighet med samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan gemenskapernas institutioner.

▼B

Förutom denna årliga ledighet kan en tillfälligt anställd i undantagsfall efter ansökan beviljas särskild ledighet. Bestämmelserna om sådan ledighet föreskrivs i bilaga III.

Artikel 51

Förutom ledighet enligt artikel 50 skall gravida kvinnor mot uppvisande av läkarintyg ha rätt till tjugo veckors ledighet. Ledigheten får påbörjas tidigast sex veckor före beräknad nedkomst enligt läkarintyget och skall upphöra tidigast fjorton veckor efter nedkomsten. Vid flerbarns- eller förtidsbörd, eller om det nyfödda barnet har ett funktionshinder, skall ledigheten vara tjugofyra veckor. Vid tillämpningen av denna bestämmelse avses med förtidsbörd en födelse före slutet av den 34:e graviditetsveckan.

Artikel 52

1. En tillfälligt anställd som kan styrka att han är oförmögen att tjänstgöra på grund av sjukdom eller olycksfall skall ha rätt till sjukledighet.

Den tillfälligt anställde skall så snart som möjligt anmäla till byrån att han är oförmögen att arbeta och samtidigt ange sin aktuella adress. Han skall uppvisa ett läkarintyg om han är frånvarande i mer än tre dagar. Läkarintyget skall skickas senast den femte frånvarodagen, varvid poststämpeln gäller. Frånvaron skall annars betraktas som otillåten, om inte anledningen till att intyget inte skickats beror på omständigheter utanför den tillfälligt anställdes kontroll.

Den tillfälligt anställde kan när som helst åläggas att genomgå en läkarundersökning som byrån ordnar. Om läkarundersökningen inte kan genomföras och detta beror på den tillfälligt anställde skall frånvaron betraktas som otillåten från den dag då läkarundersökningen skulle ha genomförts.

Om läkarundersökningen visar att den tillfälligt anställde kan utföra sina arbetsuppgifter skall frånvaron, om inte annat följer av bestämmelserna i nästa stycke, betraktas som otillåten från dagen för undersökningen.

Om den tillfälligt anställde anser att slutsatserna från den läkarundersökning som anställningsmyndigheten ordnat är medicinskt ogrundade kan han, eller en läkare på hans vägnar, inom två arbetsdagar begära att byrån inhämtar ett utlåtande från en oberoende läkare.

Byrån skall omedelbart överlämna begäran till en annan läkare, som skall utses gemensamt av den tillfälligt anställdes läkare och byråns förtroendeläkare. Om någon läkare inte har utsetts efter fem dagar skall byrån utse en läkare från den förteckning över oberoende läkare som varje år skall upprättas för detta ändamål gemensamt av anställningsmyndigheten och personalkommittén. Den tillfälligt anställde kan invända mot byråns val inom två arbetsdagar, varefter byrån slutgiltigt skall utse en annan läkare från förteckningen.

Det utlåtande som den oberoende läkaren avger efter samråd med den tillfälligt anställdes läkare och byråns förtroendeläkare skall vara bindande. Om den oberoende läkarens utlåtande bekräftar slutsatserna från den läkarundersökning som byrån ordnat skall frånvaron betraktas som ogiltig från dagen för den undersökningen. Om den oberoende läkarens utlåtande inte bekräftar slutsatserna från den undersökningen skall frånvaron i alla avseenden betraktas som giltig.

2. Om en tillfälligt anställd under en tolvmånadersperiod är frånvarande högst tre dagar i sträck på grund av sjukdom under sammanlagt mer än tolv dagar skall han uppvisa läkarintyg vid varje ytterligare sjukfrånvaro. Frånvaron skall betraktas som ogiltig från och med den trettonde frånvarodagen utan läkarintyg.

▼B

3. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna om disciplinåtgärder skall frånvaro som betraktas som ogiltig enligt punkterna 1 och 2 dras av från den tillfälligt anställdes årliga ledighet. Om den tillfälligt anställde inte har innestående årlig ledighet skall avdrag på lönen göras för motsvarande tid.

4. Anställningsmyndigheten kan hänskjuta fall där en tillfälligt anställds sjukledighet överstiger 12 månader under en treårsperiod till invaliditetskommittén.

5. En tillfälligt anställd kan efter att ha undersökts av byråns förtroendeläkare åläggas att ta ledigt om hans hälsotillstånd kräver det eller om fall av smittsam sjukdom har uppstått i hans hushåll.

Vid en tvist skall det förfarande som föreskrivs i punkt 1 femte till sjunde styckena tillämpas.

6. Tillfälligt anställda skall varje år genomgå en förebyggande läkarundersökning som utförs antingen av byråns förtroendeläkare eller av en allmänpraktiserande läkare som de själva valt.

I det senare fallet skall läkararvodena betalas av byrån upp till ett högsta belopp som anställningsmyndigheten fastställer för högst tre år i taget.

Artikel 53

Den årliga ledigheten för en tillfälligt anställd som beviljats deltidstjänstgöring skall under denna tjänstgöring minskas proportionellt med arbetstiden.

Artikel 54

Utom vid sjukdom eller olycksfall får en tillfälligt anställd inte vara frånvarande utan att tillstånd medgetts i förväg av hans närmaste överordnade. Utan att det påverkar en eventuell tillämpning av gällande disciplinåtgärder skall konstaterad otillåten frånvaro dras av från den tillfälligt anställdes årliga ledighet. Om han har utnyttjat sin årliga ledighet skall avdrag på lönen göras för motsvarande tid.

En tillfälligt anställd som vill tillbringa sin sjukledighet på en annan ort än anställningsorten skall ha tillstånd i förväg av anställningsmyndigheten.

Särskild ledighet, föräldraledighet och ledighet av familjeskäl får inte överskrida anställningsavtalets varaktighet.

Sjukledighet med lön enligt artikel 52 får dock inte överstiga tre månader eller den tid den tillfälligt anställde arbetat, om den senare tiden är längre. Ledigheten får inte förlängas utöver anställningsavtalets varaktighet.

När dessa tidsfrister har löpt ut skall en tillfälligt anställd vars anställningsavtal ännu inte sagts upp, och trots att han inte kan återgå till sina arbetsuppgifter, ha tjänstledighet utan lön.

Om en tillfälligt anställd drabbas av en arbetssjukdom eller råkar ut för ett olycksfall i samband med tjänsteutövningen skall han dock fortsätta att uppbära full lön under hela den tid då han inte kan arbeta så länge som han inte är berättigad till invaliditetsersättning enligt artikel 76.

Avsnitt D

Allmänna helgdagar

Artikel 55

Byrån skall upprätta en förteckning över allmänna helgdagar.

▼B

Artikel 56

1. I undantagsfall kan en tillfälligt anställd på egen begäran beviljas tjänstledighet utan lön av tvingande personliga skäl. Anställningsmyndigheten skall besluta om tjänstledighetens längd, vilken dock inte får överstiga en fjärdedel av den tid som den tillfälligt anställde redan har tjänstgjort eller

— tre månader för en tillfälligt anställd som har mindre än fyra tjänsteår,

— tolv månader i övriga fall.

2. Varaktigheten av den tjänstledighet som beviljas enligt föregående punkt skall inte beaktas vid tillämpningen av artikel 59.9.

3. Under den tid då den tillfälligt anställde är tjänstledig skall han tillfälligt upphöra att omfattas av det socialförsäkringssystem som föreskrivs i artikel 67.

En tillfälligt anställd som inte förvärvsarbetar kan dock, senast en månad efter tjänstledighetens början, ansöka om att också fortsättningsvis omfattas av försäkringen mot de risker som avses i artikel 67, förutsatt att han under hela tjänstledigheten betalar hälften av de avgifter som avses i den artikeln; avgiften skall beräknas på hans senaste grundlön.

En tillfälligt anställd som visar att han inte kan förvärva pensionsrättigheter enligt något annat pensionssystem kan dessutom ansöka om att fortsätta att förvärva ytterligare pensionsrättigheter under hela sin tjänstledighet under lön, förutsatt att han betalar en avgift som är tre gånger så stor som den som avses i artikel 89; avgifterna skall beräknas på grundlönen för hans lönegrad och löneklass.

Artikel 57

En tillfälligt anställd som inkallas till militärtjänstgöring, civilförsvarstjänst, militär instruktionskurs eller återinkallas skall tilldelas tjänstledighet för nationell tjänstgöring; denna tjänstledighet får under inga omständigheter vara längre än anställningsavtalets löptid.

En tillfälligt anställd som inkallas till militärtjänstgöring eller civilförsvarstjänst skall inte längre uppbära lön, men behåller rätten att flytta upp i en högre löneklass enligt dessa tjänsteföreskrifter. Bestämmelserna om avgångsvederlag skall också tillämpas om han efter fullgjord militärtjänstgöring eller civilförsvarstjänst betalar sina pensionsavgifter retroaktivt.

En tillfälligt anställd som deltar i en militär instruktionskurs eller återinkallas är under utbildningen eller återinkallelsen berättigad till lön med avdrag för det belopp som motsvarar lönen från militärtjänstgöringen.

KAPITEL 5

Löner och ersättning för utlägg

Artikel 58

En tillfälligt anställds lön skall omfatta grundlön, familjetillägg och andra ersättningar.

Artikel 59

1. En tillfälligt anställds lön skall uttryckas i euro. Viktningar, avdrag, den årliga översynen av lönenivån och anpassningar skall fastställas enligt samma bestämmelser som i artiklarna 63, 64, 65, 65a och 66a i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna, fast-

▼B

ställda i förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68 ([1]), nedan kallade ”EG:s tjänsteföreskrifter”, och i rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68 av den 29 februari 1968 om villkoren för och förfarandet vid skatt till Europeiska gemenskaperna ([2]). De avdrag som fastställs i EG:s tjänsteföreskrifter skall gå till byråns budget, utom avgifterna till systemen för sjuk-, olycksfalls- och arbetslöshetsförsäkring.

2. Grundlönerna skall fastställas enligt samma bestämmelser som i artikel 66 i EG:s tjänsteföreskrifter.

3. Familjetilläggen skall omfatta följande:

a) hushållstillägg,

b) barntillägg,

c) utbildningstillägg.

4. Tillfälligt anställda som är berättigade till familjetillägg som avses i denna artikel skall uppge de likartade tillägg som betalas ut från annan källa; sådana andra tillägg skall dras av från dem som betalas ut enligt artiklarna 1, 2 och 3 i bilaga V.

5. Barntillägget kan fördubblas genom ett särskilt och motiverat beslut av anställningsmyndigheten på grundval av läkarintyg som styrker att barnet lider av ett mentalt eller fysiskt handikapp som medför betungande utgifter för den tillfälligt anställde.

6. Om ovannämnda familjetillägg enligt artiklarna 1, 2 och 3 i bilaga V betalas ut till en annan person än den tillfälligt anställde skall tilläggen betalas i valutan i det land där mottagaren är bosatt, i förekommande fall beräknat på grundval av de växelkurser som avses i artikel 63 andra stycket i EG:s tjänsteföreskrifter. De skall korrigeras med koefficienten för landet, när det är fråga om ett land inom Europeiska unionen, eller med koefficienten 100 om landet ligger utanför unionen.

Punkterna 4 och 5 skall tillämpas om familjetilläggen betalas ut till en sådan person.

7. Utlandstillägget skall vara lika med 16 % av summan av grundlönen och det hushålls- och barntillägg som den tillfälligt anställde har rätt till. Utlandstillägget får inte vara lägre än 442,78 euro i månaden.

8. Om en tillfälligt anställd avlider skall hans efterlevande make eller underhållsberättigade barn erhålla den avlidnes hela lön till och med utgången av den tredje månaden efter den månad då dödsfallet inträffade.

Om en person som har rätt till invaliditetsersättning avlider skall ovanstående bestämmelser tillämpas på den avlidnes ersättning.

▼M1

———————

▼B

Artikel 60

Utbetalning av familjetillägg och utlandstillägg skall fastställas enligt artiklarna 1, 2, 3 och 4 i bilaga V.

Artikel 61

Om inte annat följer av artiklarna 62–65 skall en tillfälligt anställd i enlighet med artiklarna 5–16 i bilaga V ha rätt till ersättning för de utlägg han haft när han tillträder tjänsten, förflyttas eller lämnar tjänsten

([1]) EGT L 56, 4.3.1968, s. 1. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG, Euratom) nr 723/2004 (EUT L 124, 27.4.2004, s. 1).

([2]) EGT L 56, 4.3.1968, s. 8. Förordningen senast ändrad genom förordning (EG, Euratom) nr 1750/2002 (EGT L 264, 2.10.2002, s. 15).

▼B

samt till ersättning för de utlägg han haft under eller i samband med tjänsteutövningen.

Artikel 62

En tillfälligt anställd som har en anställning på minst tolv månader skall ha rätt till ersättning för flyttkostnader enligt artikel 9 i bilaga V.

Artikel 63

1. En tillfälligt anställd som har en anställning på minst ett år skall enligt artikel 5 i bilaga V vara berättigad till bosättningsbidrag, som beroende på förväntad tjänstgöringstid skall uppgå till följande:

— minst ett år men mindre än två år:	en tredjedel	av den sats som anges i artikel 5 i bilaga V
— minst två år men mindre än tre år:	två tredjedelar	
— tre år eller mer:	tre tredjedelar	

▼M1

2. Det flyttningsbidrag som föreskrivs i artikel 6 i bilaga V skall beviljas en tillfälligt anställd som fullgjort fyra års tjänstgöring. En tillfälligt anställd som fullgjort mer än ett års men mindre än fyra års tjänstgöring skall vara berättigad till ett flyttningsbidrag som är proportionellt till tjänstgöringens längd, varvid delar av år inte beaktas.

▼B

3. Bosättningsbidraget enligt punkt 1 och flyttningsbidraget enligt punkt 2 skall emellertid inte vara lägre än

a) 976,85 euro för en tillfälligt anställd som har rätt till hushållstillägg, och

b) 580,83 euro för en tillfälligt anställd som inte har rätt till hushållstillägg.

Om båda makarna är tillfälligt anställda vid byrån och båda två har rätt till bosättnings- eller flyttningsbidrag skall detta endast betalas ut till den av dem som har den högsta grundlönen.

Om maken till en tillfälligt anställd vid byrån är en tjänsteman eller övrig anställd i Europeiska gemenskaperna som är berättigad till bosättnings- eller flyttningsbidrag och har en högre grundlön skall bidraget inte betalas ut till den tillfälligt anställde.

Artikel 64

Dagtraktamentet skall utgå enligt artikel 10 i bilaga V. En tillfälligt anställd vars tidsbegränsade anställningsavtal löper på mindre än 12 månader, och som kan styrka att han inte längre kan bo på sin förra bosättningsort, skall emellertid vara berättigad till dagtraktamente under hela anställningstiden, dock under högst ett år.

Artikel 65

Artikel 8 i bilaga V om årlig ersättning för kostnaderna för resa från anställningsorten till ursprungsorten skall endast tillämpas på tillfälligt anställda som har tjänstgjort i minst nio månader.

Artikel 66

Utbetalning av belopp skall ske enligt artiklarna 17 och 18 i bilaga V.

▼B

KAPITEL 6

Socialförsäkring

Avsnitt A

Sjuk- och olycksfallsförsäkring, sociala förmåner

Artikel 67

1. En tillfälligt anställd under anställningstiden, under sjukledighet och under den tjänstledighet utan lön som avses i artiklarna 16 och 56 och enligt villkoren som föreskrivs i dessa, eller en tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning, hans make om denne inte är berättigad till förmåner av samma art och på samma nivå enligt någon annan bestämmelse i lag eller annan författning, hans barn och andra underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga V samt personer som uppbär efterlevandepension är försäkrade mot sjukdom upp till 80 % av de faktiska kostnaderna på grundval av samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan gemenskapernas institutioner enligt artikel 72 i EG:s tjänsteföreskrifter. Procentsatsen skall höjas till 85 % för följande: utgifter för läkarkonsultation, läkarbesök, operation, sjukhusvistelse, farmaceutiska produkter, röntgenundersökning, analyser, laboratorieprover och av läkare föreskrivna proteser, med undantag för tandproteser. Den skall höjas till 100 % vid tuberkulos, polio, cancer, mentalsjukdom eller andra sjukdomar som av anställningsmyndigheten anses vara av lika allvarlig art samt vid förebyggande undersökningar och vid förlossning. Ersättning till 100 % skall emellertid inte gälla i sådana fall av yrkessjukdom eller olycksfall då artikel 68 skall tillämpas.

En ogift partner till en tillfälligt anställd skall ha samma socialförsäkringsförmåner som en tillfälligt anställds make om de tre första villkoren i artikel 1.2 c i bilaga V är uppfyllda.

En tredjedel av avgiften för denna försäkring skall betalas av den tillfälligt anställde, dock högst 2 % av hans grundlön.

2. En tillfälligt anställd som lämnar sin tjänst och som kan styrka att han inte förvärvsarbetar, kan, senast inom en månad efter det att han lämnar sin tjänst, ansöka om att under högst sex månader efter att han lämnat tjänsten få fortsätta att vara försäkrad mot sjukdom i enlighet med punkt 1. Den avgift som avses i punkt 1 skall beräknas på den tillfälligt anställdes sista grundlön, och halva avgiften skall betalas av honom.

Efter anställningsmyndighetens beslut, som skall fattas efter yttrande från byråns förtroendeläkare, skall ansökningstiden på en månad och den sexmånadersgräns som föreskrivs i första stycket inte tillämpas om den berörda personen lider av allvarlig eller långvarig sjukdom som han ådragit sig innan han lämnade sin tjänst och som han anmält till byrån före utgången av den sexmånadersperiod som anges i första stycket, förutsatt att den berörda personen genomgår en läkarundersökning som byrån ordnar.

3. En tillfälligt anställds frånskilda make, barn som inte längre är underhållsberättigade eller en person som inte längre likställs med ett underhållsberättigat barn enligt artikel 2 i bilaga V och som kan styrka att han inte förvärvsarbetar, kan under högst ett år fortsätta att vara försäkrad mot sjukdom i enlighet med punkt 1 i sin egenskap av den tillfälligt anställdes medförsäkrade; detta skydd skall inte medföra att någon avgift tas ut. Ettårsperioden skall löpa från och med den dag då skilsmässan vinner laga kraft eller den tillfälligt anställdes underhållsskyldighet mot barnet eller personen, som likställs med ett underhållsberättigat barn, upphör.

4. En tillfälligt anställd som har stannat kvar i byråns tjänst till 63 års ålder eller som uppbär invaliditetsersättning skall vara berättigad till de förmåner som anges i punkt 1 efter att ha lämnat tjänsten. Avgiften skall beräknas på pensions- eller ersättningsbeloppet.

▼B

Dessa förmåner skall också gälla den som har rätt till efterlevandepension efter en tillfälligt anställd som vid sin bortgång var i aktiv tjänst eller som stannat kvar i byråns tjänst till 63 års ålder, eller efter en person som hade rätt till invaliditetsersättning. Avgiften skall beräknas på efterlevandepensionsbeloppet.

5. Punkt 1 skall endast på vederbörandes begäran tillämpas på personer som har rätt till barnpension. Avgiften skall beräknas på barnpensionen.

6. För personer som har rätt till efterlevandepension får den avgift som avses i punkterna 4 och 5 inte vara lägre än avgiften beräknad på en grundlön motsvarande första löneklassen i lönegrad 1.

7. Om de sammanlagda utgifter som inte ersätts under en tolvmånadersperiod överstiger den tillfälligt anställdes halva grundmånadslön skall anställningsmyndigheten medge särskild ersättning med hänsyn till personens familjeomständigheter på grundval av de regler som föreskrivs i punkt 1.

8. De förmånsberättigade skall uppge de ersättningar som de eller deras medförsäkrade har mottagit eller kan göra anspråk på enligt något annat i lag eller annan författning föreskrivet sjukförsäkringssystem.

Om det sammanlagda ersättningsbelopp som de är berättigade till överstiger det sammanlagda ersättningsbeloppet enligt punkt 1, skall skillnaden dras av från ersättningsbeloppet i enlighet med punkt 1, med undantag för den ersättning som erhålls från en privat tilläggssjukförsäkring som täcker den del av kostnaderna som inte ersätts enligt byråns sjukförsäkringssystem.

Artikel 68

1. En tillfälligt anställd under anställningstiden, under sjukledighet och under den tjänstledighet utan lön som avses i artiklarna 16 och 56 och enligt villkoren som föreskrivs i dessa, är från den dag han tillträder tjänsten försäkrad mot yrkessjukdomar och olycksfall enligt samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan gemenskapernas institutioner enligt artikel 73 i EG:s tjänsteföreskrifter. Han skall bidra till kostnadstäckningen för risker utanför tjänsten med upp till 0,1 % av sin grundlön.

I dessa bestämmelser skall de risker som inte täcks anges.

2. De förmåner som utbetalas skall vara följande:

a) Vid dödsfall:

Utbetalning till nedan angivna personer av ett engångsbelopp motsvarande fem gånger den avlidnes årliga grundlön, beräknad på månadslönerna under de 12 månader som föregått olycksfallet:

— Till den avlidne tillfälligt anställdes make och barn i enlighet med den lag om arvsordning som är tillämplig på den tillfälligt anställde; det belopp som skall utbetalas till maken skall dock inte vara mindre än 25 % av engångsbeloppet.

— Om det inte finns någon person i ovannämnda kategori, till andra efterlevande i enlighet med den lag om arvsordning som är tillämplig på den tillfälligt anställde.

— Om det inte finns någon person i någon av dessa båda kategorier, till anförvanter i uppstigande led i enlighet med den lag om arvsordning som är tillämplig på den tillfälligt anställde.

— Om det inte finns någon person i någon av dessa tre kategorier, till byrån.

b) Vid total bestående invaliditet:

▼B

Utbetalning till den tillfälligt anställde av ett engångsbelopp motsvarande åtta gånger hans årliga grundlön beräknad på månadslönerna under de 12 månader som föregått olycksfallet.

c) Vid partiell bestående invaliditet:

Utbetalning till den tillfälligt anställde av en del av den ersättning som anges i b, beräknad på grundval av den skala som är fastställd i de regler som avses i punkt 1.

Enligt dessa regler kan en livränta ersätta de utbetalningar som anges ovan.

De förmåner som anges ovan kan kumuleras med de förmåner som anges i avsnitt B.

3. Följande skall också täckas i enlighet med de regler som avses i punkt 1: Utgifter för läkarvård, läkemedel, sjukhusvistelse, operationer, proteser, röntgenundersökningar, massage, ortopedi, läkarundersökningar, transporter och andra liknande kostnader som är en följd av olycksfallet eller yrkessjukdomen.

Ersättningen skall dock endast utgå om det belopp som betalas ut till den tillfälligt anställde enligt artikel 67 inte helt täcker kostnaderna.

Artikel 69

1. De avgifter som de tillfälligt anställda och byrån betalar till systemet för sjuk- och olycksfallsförsäkring skall i sin helhet betalas in till det system för sjuk- och olycksfallsförsäkring som anges i EG:s tjänsteföreskrifter.

2. Om det emellertid vid läkarundersökningen enligt artikel 36 visar sig att den anställde lider av sjukdom eller handikapp får anställningsmyndigheten besluta att de kostnader som följer av sjukdomen eller handikappet inte skall ingå i den ersättning för utlägg som avses i artikel 67.

Om en tillfälligt anställd kan styrka att han inte kan erhålla ersättning från något annat i lag eller annan författning föreskrivet sjukförsäkringssystem kan han, senast inom en månad efter utgången av hans anställningsavtal, ansöka om att fortsätta att vara försäkrad mot sjukdom i enlighet med artiklarna 67 och 68, dock längst under sex månader efter anställningsavtalets utgång. Den avgift som avses i artikel 67.2 skall beräknas på hans senaste grundlön, och halva avgiften skall betalas av honom.

3. Efter sex år skall rådet se över och vid behov justera avgiftens storlek på grundval av riskerna för sjukdom och olycksfall hos de tillfälligt anställda vid byrån.

4. Anställningsmyndigheten kan, efter yttrande från en förtroendeläkare som byrån utsett, fatta beslut om att den ansökningstid på en månad och den sexmånadersgräns som föreskrivs i punkt 2 inte skall tillämpas om den berörda personen lider av en allvarlig eller långvarig sjukdom som han ådragit sig under anställningsperioden och som han underrättat byrån om före utgången av den sexmånadersperiod som föreskrivs i punkt 2, förutsatt att den berörda personen genomgår en läkarundersökning som ordnas av byrån.

Artikel 70

1. En tidigare tillfälligt anställd som är utan anställning efter att ha lämnat sin tjänst vid byrån och som

— inte uppbär invaliditetsersättning från byrån,

— inte har lämnat tjänsten till följd av egen uppsägning eller på grund av uppsägning av avtalet av disciplinära skäl,

▼B

— har fullgjort tjänstgöring under minst sex månader, samt

— är bosatt i en av EU:s medlemsstater,

skall vara berättigad till en månatlig arbetslöshetsersättning på nedanstående villkor.

Om han har rätt till arbetslöshetsersättning enligt ett nationellt system skall han uppge detta till byrån. I så fall skall denna ersättning dras av från den ersättning som betalas ut enligt punkt 3.

2. För att vara berättigad till arbetslöshetsersättning skall den tidigare tillfälligt anställde

a) på egen begäran vara registrerad som arbetssökande vid arbetsförmedlingen i den EU-medlemsstat där han är bosatt,

b) uppfylla de förpliktelser som föreskrivs i den EU-medlemsstatens lagstiftning för personer som uppbär arbetslöshetsersättning enligt denna,

c) varje månad till byrån skicka in ett intyg som utfärdats av den behöriga nationella myndigheten och som anger huruvida han uppfyllt de förpliktelser och villkor som avses i a och b.

Vid sjukdom, olycksfall, moderskap, invaliditet eller förhållanden som bedöms som likvärdiga eller i fall då den behöriga nationella myndigheten har beviljat dispens från dessa förpliktelser kan ersättningen beviljas eller fortsätta att betalas ut av byrån, även då de nationella förpliktelser som avses i led b inte har uppfyllts.

Styrelsen skall fastställa de bestämmelser som den anser nödvändiga för tillämpningen av denna artikel.

3. Arbetslöshetsersättningen skall beräknas på den grundlön som den tidigare tillfälligt anställde hade då han lämnade tjänsten. Ersättningen skall fastställas till

a) 60 % av grundlönen för de första tolv månaderna,

b) 45 % av grundlönen från och med den 13:e till och med den 24:e månaden.

Efter en inledande sexmånadersperiod, då den nedre gräns som anges nedan skall tillämpas, men inte den övre gränsen, får de belopp som räknats fram inte understiga 1 171,52 euro och inte heller överstiga 2 343,04 euro. Dessa gränser skall justeras enligt samma regler som i artikel 66 i EG:s tjänsteföreskrifter, i enlighet med artikel 65 i de tjänsteföreskrifterna.

4. Den period under vilken arbetslöshetsersättningen skall betalas ut till en tidigare tillfälligt anställd får inte överstiga 24 månader och får inte i något fall överstiga en tredjedel av den tid som anställningen faktiskt varade. Om den tidigare tillfälligt anställde under denna tid upphör att uppfylla de villkor som anges i punkterna 1 och 2 skall dock utbetalningen av arbetslöshetsersättningen upphöra. Utbetalningen skall återupptas om den tidigare tillfälligt anställde före utgången av denna period åter uppfyller villkoren och inte har rätt till nationell arbetslöshetsersättning.

5. En tidigare tillfälligt anställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning skall ha rätt till de familjetillägg enligt samma regler som i artikel 67 i EG:s tjänsteföreskrifter. Hushållstillägget skall beräknas på grundval av arbetslöshetsersättningen enligt de villkor som föreskrivs i artikel 1 i bilaga V.

Den berörda personen skall vara förpliktad att uppge alla ersättningar av liknande art som utbetalas till honom eller hans make från andra källor; dessa ersättningar skall dras av från den ersättning som skall betalas ut enligt denna artikel.

▼B

En tidigare tillfälligt anställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning skall i enlighet med villkoren i artikel 67 ha rätt till sjukförsäkring utan att behöva erlägga avgift.

6. Arbetslöshetsersättning och familjetillägg skall betalas ut i euro från den särskilda arbetslöshetskassan. Ingen korrigeringskoefficient skall tillämpas.

7. De tillfälligt anställda skall bidra med en tredjedel av kostnaderna för finansieringen av systemet för arbetslöshetsförsäkring. Avgiften skall fastställas till 0,81 % av den berörda personens grundlön, efter ett schablonavdrag på 1 065,02 euro, varvid de korrigeringskoefficienter som avses i artikel 64 i EG:s tjänsteföreskrifter inte skall beaktas.

Avgiften skall varje månad dras av från den berörda personens lön och tillsammans med de två tredjedelar som betalas av byrån betalas in till den särskilda arbetslöshetskassa som inrättats i enlighet med artikel 28a i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna, fastställda i förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68. Efter sex år skall byrån se över och vid behov justera avgiftens storlek på grundval av riskerna för arbetslöshet hos de tillfälligt anställda vid byrån.

8. Den arbetslöshetsersättning som betalas ut till tidigare tillfälligt anställda som är utan anställning skall omfattas av samma regler som i förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68.

9. De behöriga nationella myndigheterna på sysselsättnings- och arbetslöshetsområdet skall inom ramen för sin nationella lagstiftning samarbeta med byrån på ett effektivt sätt för att säkerställa att denna artikel tillämpas korrekt.

10. Om inte annat följer av punkt 2 sista stycket skall tillämpningsföreskrifter för denna artikel överensstämma med samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan gemenskapernas institutioner.

Artikel 71

1. När ett barn till en tillfälligt anställd föds skall den som faktiskt vårdar barnet erhålla ett bidrag på 198,31 euro.

Samma bidrag skall betalas ut till en tillfälligt anställd som adopterar ett barn som inte har fyllt fem år och som är underhållsberättigat enligt artikel 2.2 i bilaga V.

2. Detta bidrag skall också betalas ut om ett havandeskap avbryts efter minst sju månader.

3. Den som är berättigad till bidrag vid ett barns födelse skall uppge likartade bidrag som erhålls från annan källa för samma barn; summan av dessa andra bidrag skall dras av från det bidrag som föreskrivs ovan. Om båda föräldrarna är tillfälligt anställda på byrån skall bidraget betalas ut endast en gång.

Artikel 72

Om en tillfälligt anställd, hans make, underhållsberättigade barn eller någon annan underhållsberättigad enligt artikel 2 i bilaga V som ingick i den tillfälligt anställdes hushåll avlider, skall byrån ersätta alla kostnader i samband med transporten av kvarlevorna från den tillfälligt anställdes anställningsort till dennes ursprungsort.

Om en tillfälligt anställd avlider under tjänsteresa skall byrån i stället betala kostnaderna för transporten från den ort där dödsfallet inträffat till den tillfälligt anställdes ursprungsort.

▼B

Artikel 73

Gåvor, lån eller förskott får lämnas till tillfälligt anställda under anställningstiden eller efter denna, om den tillfälligt anställde på grund av en allvarlig och långvarig sjukdom eller ett funktionshinder som han ådragit sig eller på grund av ett olycksfall som han råkat ut för under sin tjänstgöring är oförmögen att arbeta, och om han kan visa att sjukdomen eller olycksfallet inte omfattas av något annat socialförsäkringssystem.

Avsnitt B

Invaliditets- och livförsäkring

Artikel 74

Tillfälligt anställda skall under sin anställning omfattas av invaliditets- och livförsäkring i enlighet med nedanstående bestämmelser.

De utbetalningar och förmåner som avses i detta avsnitt skall hållas inne om lönen till en tillfälligt anställd hålls inne enligt dessa tjänsteföreskrifter.

Artikel 75

Om det vid den läkarundersökning som den blivande tillfälligt anställde genomgår före anställningen visar sig att han lider av sjukdom eller handikapp, kan anställningsmyndigheten besluta att, när det gäller följderna av sjukdomen eller handikappet, bevilja honom garanterade förmåner vid invaliditet eller dödsfall först efter en period på fem år från den dag då han anställdes vid byrån.

Den tillfälligt anställde kan överklaga detta beslut till den invaliditetskommitté som byrån skall inrätta. Enligt överenskommelse mellan byrån och Europeiska unionens råd kan byrån anlita rådets invaliditetskommitté.

Artikel 76

1. En tillfälligt anställd som drabbas av total invaliditet som medför att han måste lämna sin tjänst vid byrån skall, under den tid invaliditeten varar, vara berättigad till en invaliditetsersättning, som skall fastställas enligt följande.

Om en tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning fyller 65 år, skall de allmänna reglerna för avgångsvederlag tillämpas. Avgångsvederlagets storlek skall fastställas på grundval av grundlönen för den lönegrad och löneklass som den tillfälligt anställde hade när han blev invalidiserad.

2. Invaliditetsersättningen skall vara 70 % av den tillfälligt anställdes slutliga grundlön. Ersättningen får emellertid inte underskrida existensminimum, dvs. grundlönen för en tillfälligt EG-anställd i första löneklassen i lönegrad 1. På invaliditetsersättningen skall en avgift till pensionssystemet betalas, som grundas på den ersättningen.

3. Om den tillfälligt anställdes invaliditet beror på ett olycksfall som inträffat under eller i samband med tjänsteutövningen, på arbetssjukdom, på en uppoffrande handling i allmänhetens intresse eller på att den anställde utsatt sig för livsfara för att rädda människoliv får invaliditetsersättningen inte understiga 120 % av existensminimum. I så fall skall avgiften till pensionssystemet betalas av byrån.

4. Om den tillfälligt anställde uppsåtligen orsakat invaliditeten kan anställningsmyndigheten besluta att han endast skall få det avgångsvederlag som avses i artikel 85.

▼B

5. Personer som är berättigade till invaliditetsersättning skall även ha rätt till de familjetillägg som fastställs enligt artikel 59.3. I enlighet med bilaga V skall hushållstillägget beräknas på ersättningen.

Artikel 77

1. Invaliditeten skall fastställas av den invaliditetskommitté som avses i artikel 75.

2. Byrån får kräva att den som uppbär invaliditetsersättning undersöks med jämna mellanrum för att fastställa att denne fortfarande uppfyller villkoren för att vara berättigad till ersättningen. Om invaliditetskommittén finner att dessa villkor inte längre är uppfyllda skall den tillfälligt anställde återuppta sitt arbete vid byrån, om inte anställningsavtalet har löpt ut.

Om det visar sig omöjligt att sysselsätta den berörda personen i byråns tjänst kan emellertid hans anställningsavtal sägas upp och ett belopp utbetalas som motsvarar den lön han skulle ha fått under uppsägningstiden samt, i förekommande fall, som motsvarar den ersättning för att anställningsavtalet sägs upp som avses i artikel 95. Artikel 85 skall också tillämpas.

Artikel 78

En avliden tillfälligt anställds rättsinnehavare, som fastställts enligt samma regler som i kapitel 3 i bilaga VI, skall vara berättigade till efterlevandepension enligt artiklarna 79–82.

Avlider en tidigare tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning skall den avlidnes rättsinnehavare enligt definitionen i kapitel 3 i bilaga VI vara berättigade till efterlevandepension i enlighet med den bilagan.

Har en tillfälligt anställd eller en tidigare tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning varit försvunnen i mer än ett år, skall tillfälliga pensioner fastställas för hans make och de personer för vilka han har underhållsskyldighet enligt samma bestämmelser som i kapitlen 5 och 6 i bilaga VIII till EG:s tjänsteföreskrifter.

Artikel 79

Rätten till pension träder i kraft från och med den första dagen i månaden efter den månad då dödsfallet inträffade eller i förekommande fall från och med den första dagen i månaden efter den period då den avlidnes efterlevande make, barn eller de personer för vilka han har underhållsskyldighet varit berättigade till hans löneförmåner enligt artikel 59.8.

Artikel 80

Den efterlevande maken efter en tillfälligt anställd skall vara berättigad till efterlevandepension i enlighet med kapitel 3 i bilaga VI. Pensionen får inte vara lägre än 35 % av den tillfälligt anställdes slutliga grundmånadslön och inte heller mindre än grundlönen för en tillfälligt EG-anställd i första löneklassen i lönegrad 1.

En person som uppbär efterlevandepension skall i enlighet med de villkor som fastställs i bilaga V vara berättigad till de familjetillägg som avses i artikel 59.3. Barntillägget skall dock vara dubbelt så stort som det tillägg som anges i artikel 59.3 b.

Artikel 81

Om en tillfälligt anställd eller en person som har rätt till invaliditetsersättning avlider utan att efterlämna någon make som har rätt till efterlevandepension skall de barn som vid tidpunkten för dödsfallet var

▼B

underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga V ha rätt till barnpension enligt artikel 10 i bilaga VI.

Barn som uppfyller ovanstående villkor skall ha samma rättigheter, om den efterlevande maken som uppbär efterlevandepension avlider eller ingår nytt äktenskap.

Om en tillfälligt anställd eller en person som har rätt till invaliditetsersättning avlider utan att villkoren i första stycket är uppfyllda, skall de underhållsberättigade barnen enligt artikel 2 i bilaga V ha rätt till barnpension enligt villkoren i artikel 10 i bilaga VI; denna pension skall dock uppgå till hälften av det belopp som beräknas enligt den sistnämnda artikeln.

Barnpensionen för personer som anses vara underhållsberättigade barn enligt artikel 2.4 i bilaga V får inte överskrida två gånger barntillägget.

Ingen barnpension skall betalas ut om en biologisk förälder som har ersatts av en adoptivförälder avlider.

Barn som har mist förälder skall ha rätt till utbildningstillägg enligt artikel 3 i bilaga V.

Artikel 82

Vid skilsmässa eller om det finns mer än en kategori efterlevande som har rätt till efterlevandepension skall pensionen fördelas på det sätt som anges i bilaga VI.

Artikel 83

1. Utan hinder av övriga bestämmelser, särskilt de som rör de minimibelopp som skall betalas ut till personer som har rätt till efterlevandepension, får det totala belopp som skall betalas ut till änkan och andra rättsinnehavare i form av efterlevandepension, ökat med familjetillägg men minskat med skatt och andra obligatoriska avdrag, inte överstiga följande:

a) Om en tillfälligt anställd som antingen är i aktiv tjänst, är tjänstledig av personliga skäl, är tjänstledig för militärtjänstgöring, är föräldraledig eller är tjänstledig av familjeskäl avlider: den lön han skulle ha haft i sin lönegrad och löneklass om han fortfarande hade varit i livet, plus eventuella familjetillägg han i så fall skulle ha fått, minus skatt och andra obligatoriska avdrag.

b) För tiden efter den dag då den tillfälligt anställde som avses i a ovan skulle ha fyllt 65 år: det avgångsvederlag han skulle ha haft rätt till från den dagen om han hade varit i livet, beräknad på grundval av lönegraden och löneklassen vid tidpunkten för dödsfallet, plus eventuella familjetillägg han skulle ha haft, minus skatt och andra obligatoriska avdrag.

c) Om en tidigare tillfälligt anställd som uppbar invaliditetsersättning avlider: den pension han skulle ha haft rätt till om han hade varit i livet, med förbehåll för de tillägg och avdrag som anges i b.

2. Vid tillämpningen av punkt 1 skall inga korrigeringskoefficienter som kan påverka de olika beloppen beaktas.

3. Det maximibelopp som avses i punkt 1 a–c skall fördelas mellan dem som har rätt till efterlevandepension i proportion till deras rätt till pension, bortsett från punkt 1.

Artikel 84.1 andra och tredje styckena skall tillämpas på de belopp som följer av denna fördelning.

▼B

Artikel 84

1. De pensioner som föreskrivs ovan skall fastställas med hänsyn till de löneskalor som gäller den första dagen i den månad då rätten till pension inträder.

Ingen korrigeringskoefficient skall tillämpas på pensioner.

Pensioner uttryckta i euro skall betalas ut i någon av de valutor som avses i artikel 29 i bilaga VI.

2. När lönerna anpassas enligt artikel 59 skall pensionerna anpassas på samma sätt.

3. Bestämmelserna i punkterna 1 och 2 skall på motsvarande sätt tillämpas på personer som uppbär invaliditetsersättning.

Avsnitt C

Avgångsvederlag

Artikel 85

En tillfälligt anställd skall då han lämnar tjänsten ha rätt till utbetalning av avgångsvederlag eller överföring av den försäkringstekniska motsvarigheten till sina pensionsrättigheter i enlighet med artikel 1 i bilaga VI.

Artikel 86

Om en tillfälligt anställd har utnyttjat den möjlighet som föreskrivs i artikel 90 skall hans avgångsvederlag minskas i förhållande till perioden för inbetalningarna.

Första stycket skall inte tillämpas på en tillfälligt anställd som, inom tre månader efter det att dessa tjänsteföreskrifter började gälla för honom, begärt att få återbetala dessa belopp uppräknade med en årlig ränta på 3,5 %, som kan komma att ses över i enlighet med förfarandet i artikel 87.

Artikel 87

1. Den räntesats som skall användas för årlig uppräkning skall motsvara den effektiva räntesatsen enligt punkterna 2 och 3 och skall vid behov ses över i samband med den försäkringstekniska utvärderingen vart femte år.

2. De räntesatser som skall beaktas vid de försäkringstekniska beräkningarna skall grunda sig på de noterade årliga genomsnittliga räntesatser för EU-medlemsstaternas långsiktiga statsskulder som offentliggörs av Europeiska gemenskapernas kommission. Ett lämpligt konsumentprisindex skall användas för att beräkna motsvarande inflationsrensade räntesats för de försäkringstekniska beräkningarna.

3. Den årliga effektiva räntesats som skall beaktas för de försäkringstekniska beräkningarna skall vara genomsnittet av de genomsnittliga realräntesatserna under de 12 åren närmast före det aktuella året.

Avsnitt D

Finansiering av systemet för invaliditets- och livförsäkring och pensionssystemet

Artikel 88

1. Förmåner som betalas ut enligt det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitten B och C skall belasta byråns budget. De medlemsstater som deltar i byrån skall gemensamt garantera utbetalningen

▼B

av sådana förmåner i enlighet med den fördelningsnyckel som fastställts för finansieringen av sådana utgifter.

2. Från löner och invaliditetsersättningar skall avdrag alltid göras för avgifter till det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitt B.

3. Det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitten B och C skall finansieras så som anges i artikel 89 i dessa tjänsteföreskrifter samt artiklarna 21 och 22 i bilaga VI.

4. De avgifter som de tillfälligt anställda och byrån skall betala till det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitten B och C skall i sin helhet betalas in till byråns budget.

Artikel 89

Tillfälligt anställda skall bidra med en tredjedel till finansieringen av detta pensionssystem. Avgiften skall vara 9,25 % av den tillfälligt anställdes grundlön utan hänsyn till de viktningar som föreskrivs i artikel 59. Denna avgift skall varje månad dras av från den tillfälligt anställdes lön. Avgiften skall anpassas enligt samma bestämmelser som i bilaga XII till EG:s tjänsteföreskrifter.

Artikel 90

En tillfälligt anställd kan i enlighet med villkor som skall fastställas av byrån begära att byrån låter göra de inbetalningar som krävs för att han skall erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter i sitt ursprungsland. Byrån kan också besluta att låta göra de inbetalningar som krävs för att en tillfälligt anställd skall erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter i sitt ursprungsland, även om den tillfälligt anställde inte har begärt detta. I detta fall skall byrån vederbörligen motivera sitt beslut.

Sådana inbetalningar får inte överstiga två gånger den procentsats som avses i artikel 89 och skall belasta byråns budget.

Avsnitt E

Fastställelse av tillfälligt anställdas rättigheter

Artikel 91

Systemet för invaliditetsersättning eller efterlevandepension anges i artiklarna 19–23 i bilaga VI.

Avsnitt F

Utbetalning av förmåner

Artikel 92

1. Utbetalning av förmåner skall ske i enlighet med artiklarna 83 och 84 i dessa tjänsteföreskrifter och artikel 28 i bilaga VI.

2. Det belopp som en tillfälligt anställd enligt detta försäkringssystem är skyldig byrån vid den tidpunkt då rätten till förmånerna inträder skall dras av från det förmånsbelopp som skall betalas ut till den anställde eller till hans rättsinnehavare. Avdraget kan fördelas på flera månader.

▼B

Avsnitt G

Byråns övertagande av rättigheter

Artikel 93

1. Om en person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter avlider eller drabbas av skada eller sjukdom och om tredje man kan göras ansvarig för detta, skall byrån inom ramen för de förpliktelser som de enligt dessa tjänsteföreskrifter har till följd av den händelse som orsakat dödsfallet, skadan eller sjukdomen, överta de rättigheter som den skadelidande eller hans rättsinnehavare har gentemot den skadevållande, även rätten att föra talan.

2. Det övertagande av rättigheter som föreskrivs i punkt 1 omfattar även följande:

— Fortsatt löneutbetalning enligt artikel 52 till den tillfälligt anställde under den tid han är tillfälligt arbetsoförmögen.

— Utbetalningar som görs enligt artikel 59.8 efter det att en tillfälligt anställd eller en person med rätt till invaliditetsersättning avlider.

— Förmåner som betalas ut enligt artiklarna 67 och 68 och genomförandebestämmelserna om sjuk- och olycksfallsförsäkringen.

— Betalning av kostnader i samband med transport av kvarlevorna, enligt vad som avses i artikel 72.

— Utbetalning av kompletterande familjetillägg enligt artikel 59.6 och artikel 2.3 och 2.5 i bilaga V för underhållsberättigat barn som lider av allvarlig sjukdom, invaliditet eller handikapp.

— Utbetalning av invaliditetsersättning till följd av olycksfall eller sjukdom som leder till permanent arbetsoförmåga hos den tillfälligt anställde.

— Utbetalning av efterlevandepensioner till följd av en tillfälligt anställds eller tidigare tillfälligt anställds bortgång eller till följd av att maken till en tillfälligt anställd eller tidigare tillfälligt anställd med rätt till pension avlider, om maken inte var tillfälligt anställd.

— Utbetalning av barnpension, oavsett ålder, till en tillfälligt anställds eller tidigare tillfälligt anställds barn som på grund av allvarlig sjukdom, invaliditet eller handikapp inte kan försörja sig själv sedan den som försörjde barnet har avlidit.

3. Byråns övertagande av rättigheter skall dock inte omfatta rätten till ersättning för skador av rent personlig art, såsom ersättning för ideell skada, för sveda och värk eller för lyte och men, utöver den ersättning som skall betalas ut enligt artikel 68 i samband med sådana skador.

4. Bestämmelserna i punkterna 1, 2 och 3 skall inte utgöra ett hinder för byrån att föra talan.

KAPITEL 7

Återbetalning av felaktigt utbetalda belopp

Artikel 94

Varje belopp som utbetalats felaktigt skall återbetalas om den person som mottagit beloppet varit medveten om den felaktiga utbetalningen eller om felet varit så uppenbart att han borde ha varit medveten om den.

Begäran om återbetalning skall ske inom fem år från den dag då beloppet betalades ut. Denna tidsfrist skall dock inte gälla om anställningsmyndigheten kan visa att den person som mottagit beloppet uppsåtligen har vilselett administrationen för att erhålla beloppet.

▼B

KAPITEL 8

Anställningens upphörande

Artikel 95

Förutom vid dödsfall skall tillfälligt anställdas anställning upphöra i följande fall:

a) Vid utgången av den månad då den tillfälligt anställde fyller 65 år.

b) Vid det datum som anges i avtalet.

c) Vid utgången av den uppsägningstid som föreskrivs i avtalet med möjlighet för den tillfälligt anställde eller byrån att säga upp anställningsavtalet innan det löpt ut. Uppsägningstiden får inte vara kortare än en månad för varje fullgjort tjänsteår, dock minst en månad och högst tre månader.

   För en tillfälligt anställd vars anställningsavtal har förnyats skall uppsägningstiden vara högst sex månader. Uppsägningstiden får dock inte börja löpa under en mammaledighet eller sjukledighet, såvida sjukledigheten inte överstiger tre månader. Den skall dessutom skjutas upp tills vidare under en mammaledighet eller sjukledighet inom de ovan angivna gränserna. Om byrån säger upp avtalet skall den tillfälligt anställde ha rätt till en ersättning som motsvarar en tredjedel av hans grundlön under perioden mellan den dag då han lämnar sin tjänst och den dag då avtalet löper ut.

d) Om den tillfälligt anställde inte längre uppfyller villkoren i artikel 36.2 a, med förbehåll för möjligheten att bevilja undantag enligt den bestämmelsen. Om undantag inte beviljas skall den uppsägningstid som föreskrivs i led c tillämpas.

Artikel 96

Anställningen kan sägas upp av byrån utan uppsägningstid

a) under eller vid utgången av provanställningsperioden enligt artikel 38,

b) om den anställde är oförmögen att återuppta sina arbetsuppgifter efter en sjukledighet med lön enligt artikel 52. I så fall skall den tillfälligt anställde vara berättigad till ersättning motsvarande grundlönen plus familjetillägg för två dagar för varje fullgjord tjänstemånad.

Artikel 97

1. Efter genomförandet av det disciplinförfarande som föreskrivs i avdelning V kan anställningen sägas upp utan uppsägningstid av disciplinära skäl, om den tillfälligt anställde uppsåtligen eller genom vårdslöshet allvarligt åsidosatt sina förpliktelser. Anställningsmyndigheten skall fatta ett motiverat beslut efter att ha gett den tillfälligt anställde möjlighet att försvara sig.

Innan anställningen sägs upp kan den tillfälligt anställde avstängas enligt artikel 160.

2. Om anställningen sägs upp i enlighet med punkt 1 kan anställningsmyndigheten besluta att

a) begränsa det avgångsvederlag som avses i artikel 85 till återbetalning av de avgifter som anges i artikel 88 uppräknat med en årlig ränta på 3,5 %,

b) hålla inne, helt eller delvis, det flyttningsbidrag som avses i artikel 63.2.

▼B

Artikel 98

1. En tillfälligt anställd skall sägas upp av byrån utan uppsägningstid om anställningsmyndigheten finner att

a) han vid anställningen uppsåtligen har lämnat falska uppgifter om sina yrkeskvalifikationer och sin yrkeserfarenhet eller sin förmåga att uppfylla kraven i artikel 36.2, och

b) att dessa falska uppgifter varit avgörande för att han fick anställningen.

2. I så fall skall anställningsmyndigheten, efter att ha hört den berörda tillfälligt anställde och efter genomförandet av det disciplinförfarande som föreskrivs i avdelning V, säga upp honom.

Innan anställningen sägs upp kan den tillfälligt anställde avstängas enligt artikel 160.

Bestämmelserna i artikel 97.2 skall tillämpas.

Artikel 99

Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i artiklarna 97 och 98 kan varje tillfälligt anställd eller tidigare tillfälligt anställd som uppsåtligen eller genom vårdslöshet åsidosätter sina förpliktelser enligt dessa tjänsteföreskrifter göras till föremål för disciplinåtgärder i enlighet med avdelning V i dessa tjänsteföreskrifter.

AVDELNING III

KONTRAKTSANSTÄLLDA

KAPITEL 1

Allmänna bestämmelser

Artikel 100

I dessa tjänsteföreskrifter avses med *kontraktsanställd* en anställd som inte anställts för någon av de tjänster som finns upptagna i den tjänsteförteckning som är bifogad byråns budget och som är anställd på heltid eller deltid.

Artikel 101

1. Kontraktsanställda skall avlönas via de totala anslagen för detta syfte i byråns budget.

2. Styrelsen skall vid behov anta särskilda bestämmelser om anställning av kontraktsanställda, inom ramen för gemensam åtgärd 2004/551/GUSP.

3. Byrån skall lämna vägledande årliga prognoser över sina användning av kontraktsanställda per tjänstegrupp, inom ramen för budgetförfarandet.

Artikel 102

1. Kontraktsanställda skall delas in i fyra tjänstegrupper som motsvarar arbetsuppgifterna. Varje tjänstegrupp skall delas in i lönegrader och löneklasser.

2. Typerna av arbetsuppgifter och motsvarande tjänstegrupper anges i följande tabell:

▼B

Tjänstegrupp	Lönegrad	Arbetsuppgifter
IV	13–18	Ledande, utredande, språkliga och liknande tekniska uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.
III	8–12	Verkställande uppgifter, utarbetande av texter, bokföring och andra liknande tekniska uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.
II	4–7	Kontorsarbete och sekreteraruppgifter, kontorschefskap och andra liknande uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.
I	1–3	Manuellt och administrativt servicearbete som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.

3. Byrån skall med utgångspunkt i denna tabell fastställa befogenheter för varje typ av arbetsuppgifter.

4. Artikel 6 skall tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 2

Rättigheter och skyldigheter

Artikel 103

Artiklarna 10–34 skall tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 3

Anställningsvillkor

Artikel 104

1. De kontraktsanställda skall rekryteras över största möjliga geografiska område bland medborgarna i de deltagande medlemsstaterna, utan åtskillnad när det gäller ras eller etniskt ursprung, politisk, filosofisk eller religiös övertygelse, ålder, funktionshinder, kön eller sexuell läggning och oberoende av deras civilstånd och familjeförhållanden.

2. Personer som skall anställas som kontraktsanställda skall minst uppfylla följande villkor:

a) I tjänstegrupp I, fullgjord obligatorisk skolgång.

b) I tjänstegrupperna II och III

i) intyg om högre utbildning, eller

ii) intyg om sekundärutbildning som ger tillträde till högre utbildning och lämplig yrkeserfarenhet på minst tre år, eller

iii) om det ligger i tjänstens intresse, motsvarande yrkesutbildning eller yrkeserfarenhet.

c) I tjänstegrupp IV

i) intyg om en utbildningsnivå som motsvarar minst tre års avslutade universitetsstudier, eller

ii) om det ligger i tjänstens intresse, yrkesutbildning på motsvarande nivå.

3. En person får anställas som kontraktsanställd endast om han

▼B

a) är medborgare i någon av de medlemsstater som deltar i byrån och åtnjuter fulla medborgerliga rättigheter,

b) har fullgjort alla skyldigheter enligt gällande värnpliktslagstiftning,

c) uppfyller de skötsamhetskrav som ställs för tjänsteutövningen,

d) uppfyller kraven på fysisk lämplighet för tjänsteutövningen, och

e) kan styrka att han har fördjupade kunskaper i ett av Europeiska unionens språk och sådana tillfredsställande kunskaper i ett annat av Europeiska unionens språk som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.

4. I det ursprungliga kontraktet får anställningsmyndigheten frångå kravet på att den berörda personen skall uppvisa handlingar som styrker att han uppfyller de villkor som avses i punkt 2 a, b och c och punkt 3 a, b och c, om anställningen avser högst tre månader.

5. Styrelsen skall vid behov anta särskilda bestämmelser om förfaranden för rekrytering av kontraktsanställda, inom ramen för gemensam åtgärd 2004/551/GUSP.

Artikel 105

Före anställningen skall en kontraktsanställd läkarundersökas av en förtroendeläkare som byrån utsett för att byrån skall kunna övertyga sig om att han uppfyller kraven i artikel 104.3 d.

Artikel 37 skall tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 106

1. En kontraktsanställd vars kontrakt ingåtts för en tid av minst ett år skall fullgöra en provanställningsperiod under de sex första månaderna av sin anställningsperiod om han tillhör tjänstegrupp I och under de nio första månaderna om han tillhör en annan tjänstegrupp.

2. Om en kontraktsanställd under provanställningsperioden på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter under en månad eller längre får anställningsmyndigheten förlänga provanställningsperioden med motsvarande tid.

3. Senast en månad före provanställningsperiodens utgång skall den kontraktsanställdes förmåga att fullgöra sina uppgifter samt hans prestationsförmåga och uppförande i tjänsten göras till föremål för en rapport. Rapporten skall meddelas den berörda personen, som skall ha rätt att skriftligt lämna sina synpunkter. En kontraktsanställd som inte visat prov på tillfredsställande yrkesmässiga prestationer skall sägas upp. Anställningsmyndigheten får emellertid i undantagsfall förlänga provanställningsperioden med högst sex månader och eventuellt förflytta den kontraktsanställde till en annan avdelning.

4. Om den provanställde kontraktsanställde visar sig vara uppenbart olämplig kan detta göras till föremål för en rapport när som helst under provanställningen. Rapporten skall meddelas den berörda personen, som har rätt att skriftligt lämna sina synpunkter. På grundval av rapporten får anställningsmyndigheten besluta att säga upp den kontraktsanställde före provanställningsperiodens utgång, med en månads uppsägningstid.

5. En provanställd kontraktsanställd som sägs upp skall ha rätt till ersättning motsvarande en tredjedel av grundlönen för varje hel månad som han tjänstgjort under provanställningsperioden.

Artikel 107

Anställningskontrakt för kontraktsanställda får ingås för en tidsbestämd anställningsperiod på minst tre månader och högst fyra år. Kontrakt får förnyas högst en gång för en tidsbestämd period på högst fem år. An-

▼B

ställningsperioden enligt det ursprungliga kontraktet och den första förnyelsen skall sammanlagt vara minst sex månader för tjänstegrupp I och minst nio månader för övriga tjänstegrupper.

Artikel 108

1. Kontraktsanställda skall endast anställas

i) i lönegraderna 13, 14 eller 16 för tjänstegrupp IV,

ii) i lönegraderna 8, 9 eller 10 för tjänstegrupp III,

iii) i lönegraderna 4 eller 5 för tjänstegrupp II,

iv) i lönegrad 1 för tjänstegrupp I.

De kontraktsanställda skall lönegradsplaceras i de olika tjänstegrupperna med hänsyn till sina kvalifikationer och sin yrkeserfarenhet. För att uppfylla byråns särskilda behov kan även de rådande förhållandena på arbetsmarknaden i Europeiska unionen beaktas. Den kontraktsanställde skall placeras i den första löneklassen i sin lönegrad.

2. Om en kontraktsanställd flyttas till en ny tjänst inom en tjänstegrupp får han inte placeras i en lägre lönegrad eller löneklass än i sin tidigare tjänst.

Om en sådan kontraktsanställd flyttas till en högre tjänstegrupp skall han placeras i en lönegrad och löneklass som ger honom en lön som minst motsvarar den som han hade rätt till enligt sitt tidigare kontrakt.

Artikel 109

1. Artikel 40 första stycket skall på motsvarande sätt tillämpas på kontraktsanställda som anställs för minst ett år.

2. En kontraktsanställd som varit placerad i samma löneklass i sin lönegrad i två år skall automatiskt flyttas upp till nästa löneklass i den lönegraden.

3. Beslut om placering av kontraktsanställda i en högre lönegrad i samma tjänstegrupp skall fattas av byrån. Uppflyttningen skall ske genom att den kontraktsanställde placeras i den första löneklassen i den närmast högre lönegraden. Uppflyttningen skall ske endast genom urval bland de kontraktsanställda som anställts för minst tre år och som varit placerade i sin lönegrad i minst två år, efter en jämförelse mellan meriter och rapporter för de kontraktsanställda som kan komma i fråga. Vid jämförelsen av kvalifikationerna skall anställningsmyndigheten särskilt beakta de kontraktsanställdas rapporter, eventuella språkkunskaper som används i arbetet, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som de kontraktsanställda redan har visat i enlighet med artikel 104.3 e, och i förekommande fall det ansvar de har.

4. En kontraktsanställd får placeras i en högre tjänstegrupp endast genom att delta i ett allmänt uttagningsförfarande.

KAPITEL 4

Arbetsvillkor

Artikel 110

Artiklarna 41–57 skall tillämpas på motsvarande sätt.

▼B

KAPITEL 5

Lön och ersättning för utgifter

Artikel 111

Artiklarna 58–66 skall tillämpas på motsvarande sätt om inte annat följer av ändringarna i artiklarna 112 och 113.

Artikel 112

Skalan för grundlönerna skall fastställas enligt samma skala som i artikel 93 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna.

Artikel 113

Trots vad som sägs i artikel 63.3 skall bosättningsbidraget enligt artikel 63.1 och flyttningsbidraget enligt artikel 63.2 inte vara lägre än

— 734,76 euro för en kontraktsanställd som har rätt till hushållstillägg, och

— 435,62 euro för en kontraktsanställd som inte har rätt till hushållstillägg.

KAPITEL 6

Avsnitt A

Socialförsäkring

Artikel 114

Artiklarna 67–69 skall tillämpas på motsvarande sätt. Artikel 67.4 och 67.5 skall dock inte tillämpas på kontraktsanställda som har varit anställda av byrån fram till 63 års ålder, om de inte har varit anställda under mer än tre år i den personalkategorin.

Artikel 115

1. En tidigare kontraktsanställd som är utan anställning efter att ha lämnat sin tjänst vid byrån och som

a) inte uppbär invaliditetsersättning från byrån,

b) inte har lämnat tjänsten till följd av egen uppsägning eller på grund av uppsägning av kontraktet av disciplinära skäl,

c) har fullgjort tjänstgöring under minst sex månader, samt

d) är bosatt i en av EU:s medlemsstater,

skall vara berättigad till en månatlig arbetslöshetsersättning på nedanstående villkor.

Om han har rätt till arbetslöshetsersättning enligt ett nationellt system, skall han uppge detta till byrån. I så fall skall denna ersättning dras av från den ersättning som betalas ut enligt punkt 3.

2. För att vara berättigad till arbetslöshetsersättning skall den tidigare kontraktsanställde

a) på egen begäran vara registrerad som arbetssökande vid arbetsförmedlingen i den EU-medlemsstat där han är bosatt,

b) uppfylla de förpliktelser som föreskrivs i den EU-medlemsstatens lagstiftning för personer som uppbär arbetslöshetsersättning enligt denna,

▼B

c) varje månad till byrån skicka in ett intyg som utfärdats av den behöriga nationella myndigheten och som anger huruvida han uppfyllt de förpliktelser och villkor som avses i a och b.

Vid sjukdom, olycksfall, moderskap, invaliditet eller förhållanden som bedöms som likvärdiga eller i fall då den behöriga nationella myndigheten har beviljat dispens från dessa förpliktelser kan ersättningen beviljas eller fortsätta att betalas ut av byrån, även då de nationella förpliktelser som avses i b inte är uppfyllda.

Styrelsen skall fastställa de bestämmelser som den anser nödvändiga för tillämpningen av denna artikel.

3. Arbetslöshetsersättningen skall beräknas på den grundlön som den tidigare kontraktsanställde hade då han lämnade tjänsten. Ersättningen skall fastställas till

a) 60 % av grundlönen för de första tolv månaderna,

b) 45 % av grundlönen från och med den 13:e till och med den 24:e månaden,

c) 30 % av grundlönen från och med den 25:e till och med den 36:e månaden.

Efter en inledande sexmånadersperiod, då den nedre gräns som anges nedan skall tillämpas, men inte den övre gränsen, får de belopp som beräknats fram inte understiga 878,64 euro och inte överstiga 1 757,28 euro. Dessa gränser skall justeras, på samma sätt som löneskalorna i artikel 66 i EG:s tjänsteföreskrifter, enligt samma bestämmelser som i artikel 65 i de tjänsteföreskrifterna.

4. Den period under vilken arbetslöshetsersättningen skall betalas ut till den tidigare kontraktsanställde får inte överstiga 36 månader och får inte i något fall överstiga en tredjedel av den tid som anställningen faktiskt varade. Om den tidigare kontraktsanställde under denna tid upphör att uppfylla de villkor som anges i punkterna 1 och 2 skall dock utbetalningen av arbetslöshetsersättningen upphöra. Utbetalningen skall återupptas om den tidigare kontraktsanställde före utgången av denna period åter uppfyller villkoren och inte har rätt till nationell arbetslöshetsersättning.

5. En tidigare kontraktsanställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning skall ha rätt till familjetillägg enligt samma bestämmelser som i artikel 67 i EG:s tjänsteföreskrifter. Hushållstillägget skall beräknas på grundval av arbetslöshetsersättningen enligt villkoren i artikel 1 i bilaga V till de här tjänsteföreskrifterna.

Den berörda personen skall vara skyldig att uppge alla ersättningar av liknande art som utbetalas till honom eller hans make från andra källor; sådana ersättningar skall dras av från den ersättning som skall betalas ut enligt denna artikel.

En tidigare kontraktsanställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning skall i enlighet med villkoren i artikel 67, som skall tillämpas på motsvarande sätt, ha rätt till sjukförsäkring utan att behöva erlägga avgift.

6. Arbetslöshetsersättning och familjetillägg skall betalas i euro från den särskilda arbetslöshetskassan. Ingen korrigeringskoefficient skall tillämpas.

7. Kontraktsanställda skall bidra med en tredjedel av kostnaderna för finansieringen av systemet för arbetslöshetsförsäkring. Avgiften skall fastställas till 0,81 % av den berörda personens grundlön, efter ett schablonavdrag på 798,77 euro, varvid ingen av de korrigeringskoefficienter som avses i artikel 64 i EG:s tjänsteföreskrifter skall beaktas. Avgiften skall varje månad dras av från den berörda personens lön och tillsammans med de återstående två tredjedelar som betalas av byrån betalas in till den särskilda arbetslöshetskassa som har inrättats enligt artikel 28a i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska ge-

▼B

menskaperna. Efter sex år skall byrån se över och vid behov justera avgiftens storlek på grundval av riskerna för arbetslöshet hos de kontraktsanställda vid byrån.

8. Den arbetslöshetsersättning som betalas ut till tidigare kontraktsanställda som är utan anställning skall omfattas av samma bestämmelser som i förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68.

9. De behöriga nationella myndigheterna på sysselsättnings- och arbetslöshetsområdet skall inom ramen för sin nationella lagstiftning samarbeta med byrån på ett effektivt sätt för att säkerställa att denna artikel tillämpas korrekt.

10. De tillämpningsföreskrifter som antas på grundval av artikel 70.10 skall gälla för den här artikeln, om inte annat följer av bestämmelserna i punkt 2 tredje stycket i den här artikeln.

Artikel 116

Artiklarna 71 och 72 skall tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 117

Gåvor, lån eller förskott får lämnas till kontraktsanställda under deras anställningstid eller efter denna, om den kontraktsanställde på grund av en allvarlig och långvarig sjukdom eller ett funktionshinder som han ådragit sig eller på grund av ett olycksfall som han råkat ut för under sin tjänstgöring är oförmögen att arbeta, och om han kan visa att sjukdomen eller olycksfallet inte omfattas av något annat socialförsäkringssystem.

Avsnitt B

Invaliditets- och livförsäkring

Artikel 118

Kontraktsanställda skall under sin anställning omfattas av invaliditets- och livförsäkring i enlighet med nedanstående bestämmelser.

De utbetalningar och förmåner som avses i detta avsnitt skall hållas inne om lönen till en kontraktsanställd hålls inne enligt dessa tjänsteföreskrifter.

Artikel 119

Om det vid den läkarundersökning som den blivande kontraktsanställde genomgår före anställningen visar sig att han lider av sjukdom eller handikapp, kan anställningsmyndigheten besluta att, när det gäller följderna av sjukdomen eller handikappet, bevilja honom garanterade förmåner vid invaliditet eller dödsfall först efter en period på fem år från den dag då han anställdes vid byrån.

Den kontraktsanställde kan överklaga detta beslut till den invaliditetskommitté som avses i artikel 75 i dessa tjänsteföreskrifter.

Artikel 120

1. En kontraktsanställd som drabbas av total invaliditet som medför att han måste lämna sin tjänst vid byrån skall, under den tid invaliditeten varar, vara berättigad till en invaliditetsersättning, som skall fastställas enligt följande.

Om en kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning fyller 65 år, skall de allmänna reglerna för avgångsvederlag tillämpas. Avgångsvederlagets storlek skall fastställas på grundval av grundlönen för den

▼B

lönegrad och löneklass som den kontraktsanställde hade när han blev invalidiserad.

2. Invaliditetsersättningen skall vara 70 % av den kontraktsanställdes slutliga grundlön. Ersättningen får emellertid inte understiga grundmånadslönen för en kontraktsanställd i tjänstegrupp I, lönegrad 1, löneklass 1. Från invaliditetsersättningen skall göras avdrag för avgifter till pensionssystemet, beräknade på den ersättningen.

3. Om invaliditeten beror på ett olycksfall som inträffat under eller i samband med tjänsteutövningen, på arbetssjukdom, på en uppoffrande handling i allmänhetens intresse eller på att den kontraktsanställde utsatt sig för livsfara för att rädda människoliv får invaliditetsersättningen inte understiga 120 % av grundmånadslönen för en kontraktsanställd i tjänstegrupp I, lönegrad 1, löneklass 1. I så fall skall avgifterna till pensionssystemet betalas av den tidigare arbetsgivaren.

4. Om den kontraktsanställde uppsåtligen orsakat invaliditeten kan anställningsmyndigheten besluta att han endast skall få det avgångsvederlag som avses i artikel 128.

5. Personer som är berättigade till invaliditetsersättning skall även ha rätt till de familjetillägg som fastställs enligt artikel 59.3, i enlighet med bilaga V; hushållstillägget skall beräknas på ersättningen.

Artikel 121

1. Invaliditeten skall fastställas av den invaliditetskommitté som avses i artikel 75.

2. Rätten till invaliditetsersättning träder i kraft dagen efter den dag då kontraktsanställningen upphör enligt artiklarna 95 och 96, som skall tillämpas på motsvarande sätt.

3. Byrån får kräva att en person som uppbär invaliditetsersättning undersöks med jämna mellanrum för att fastställa att denne fortfarande uppfyller villkoren för att vara berättigad till ersättningen. Om invaliditetskommittén finner att dessa villkor inte längre är uppfyllda skall den kontraktsanställde återuppta sitt arbete vid byrån, om inte kontraktet har löpt ut.

Om det visar sig omöjligt att sysselsätta den berörda i byråns tjänst kan emellertid hans kontrakt upphöra och ett belopp utbetalas som motsvarar den lön han skulle ha fått under uppsägningstiden samt, i förekommande fall, som motsvarar den ersättning för att kontraktet sägs upp som avses i artikel 95. Artikel 128 skall också tillämpas.

Artikel 122

1. De efterlevande för vilka en avliden kontraktsanställd varit underhållsskyldig och som fastställts enligt samma bestämmelser som i kapitel 3 i bilaga VI skall vara berättigade till efterlevandepension enligt artiklarna 123–126.

2. Avlider en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning skall de personer för vilka den avlidne varit underhållsskyldig enligt kapitel 3 i bilaga VI vara berättigade till efterlevandepension i enlighet med den bilagan.

3. Har en kontraktsanställd eller en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning varit försvunnen i mer än ett år, skall tillfälliga pensioner fastställas för hans make och de personer för vilka han har underhållsskyldighet enligt samma bestämmelser som i kapitlen 5 och 6 i bilaga VIII till EG:s tjänsteföreskrifter.

▼B

Artikel 123

Rätten till pension träder i kraft från och med den första dagen i månaden efter den månad då dödsfallet inträffar eller i förekommande fall från och med den första dagen i månaden efter den period då den avlidnes efterlevande make, barn eller de personer för vilka han har underhållsskyldighet varit berättigade till hans löneförmåner enligt artikel 59.8.

Artikel 124

Den efterlevande maken efter en kontraktsanställd skall vara berättigad till efterlevandepension i enlighet med kapitel 3 i bilaga VI. Pensionen får inte vara lägre än 35 % av den kontraktsanställdes sista grundmånadslön och inte heller lägre än grundmånadslönen för en kontraktsanställd i tjänstegrupp I, lönegrad 1, löneklass 1.

Den som är berättigad till efterlevandepension skall i enlighet med de villkor som fastställs i bilaga V ha rätt till de familjetillägg som avses i artikel 59.3. Barntillägget skall dock vara dubbelt så stort som det tillägg som anges i artikel 59.3 b.

Artikel 125

1. Om en kontraktsanställd eller en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning avlider utan att efterlämna make som har rätt till efterlevandepension, skall de barn för vilka han anses ha underhållsskyldighet ha rätt till barnpension enligt artikel 81, som skall tillämpas på motsvarande sätt.

2. Samma rätt skall tillkomma barn som uppfyller dessa villkor, om en make som uppbär efterlevandepension avlider eller ingår nytt äktenskap.

3. Om en kontraktsanställd eller en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning avlider utan att villkoren i punkt 1 är uppfyllda, skall bestämmelserna i artikel 81 tredje stycket tillämpas på motsvarande sätt.

4. Barnpensionen för personer som anses som underhållsberättigade barn enligt artikel 2.4 i bilaga V får inte överstiga två gånger barntillägget. Pensionsrätten skall emellertid upphöra om en tredje part är underhållsskyldig enligt tillämplig nationell lagstiftning.

5. Ingen barnpension skall betalas ut om en biologisk förälder som har ersatts av en adoptivförälder avlider.

6. Barn som har mist förälder skall ha rätt till utbildningstillägg enligt artikel 3 i bilaga V.

Artikel 126

Vid skilsmässa eller om det finns mer än en kategori efterlevande som har rätt till efterlevandepension skall pensionen fördelas på det sätt som anges i kapitel 3 i bilaga VI.

Artikel 127

Artiklarna 83 och 84 skall tillämpas på motsvarande sätt.

▼B

Avsnitt C

Avgångsvederlag

Artikel 128

En kontraktsanställd skall då han lämnar tjänsten ha rätt till utbetalning av avgångsvederlag eller överföring av den försäkringstekniska motsvarigheten till sina pensionsrättigheter i enlighet med artikel 1 i bilaga VI.

Artikel 129

1. Om en kontraktsanställd har utnyttjat den möjlighet som anges i artikel 131 skall hans avgångsvederlag minskas i förhållande till perioden för inbetalningarna.

2. Föregående punkt skall inte tillämpas på en kontraktsanställd som, inom tre månader efter det att dessa tjänsteföreskrifter började gälla för honom, begärt att få återbetala dessa belopp uppräknade med en årlig ränta på 3,5 %, vilken kan komma att ses över i enlighet med förfarandet i artikel 87.

Avsnitt D

Finansiering av systemet för invaliditets- och livförsäkring samt pensionssystemet

Artikel 130

Artiklarna 88 och 89 skall tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 131

En kontraktsanställd kan i enlighet med villkor som skall fastställas av byrån begära att byrån låter göra de inbetalningar som krävs för att han skall erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter, arbetslöshetsförsäkring, invaliditetsförsäkring, livförsäkring och sjukförsäkring i det land där han senast omfattades av sådana system. Byrån kan också besluta att låta göra de inbetalningar som krävs för att en kontraktsanställd skall erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter i sitt ursprungsland, även om den kontraktsanställde inte har begärt detta. I detta fall skall byrån vederbörligen motivera sitt beslut. Under den period som dessa avgifter betalas skall den kontraktsanställde inte omfattas av byråns sjukförsäkringssystem. Under denna period skall den kontraktsanställde inte heller omfattas av byråns livförsäkrings- eller invaliditetsersättningssystem eller förvärva rättigheter i byråns arbetslöshetsförsäkrings- eller pensionssystem.

Den faktiska perioden för sådana inbetalningar för en kontraktsanställd får inte överskrida sex månader. Byrån får dock besluta att förlänga perioden till ett år. Betalningarna skall belasta byråns budget. Betalningar för att erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter får inte överskrida två gånger den procentsats som avses i artikel 89.

Avsnitt E

Fastställelse av kontraktsanställdas rättigheter

Artikel 132

Systemet för invaliditetsersättning eller efterlevandepension anges i artiklarna 19–23 i bilaga VI.

▼B

Avsnitt F

Utbetalning av förmåner

Artikel 133

1. Artiklarna 83 och 84 i dessa tjänsteföreskrifter skall tillämpas på motsvarande sätt, liksom artikel 29 i bilaga VI.

2. Det belopp som en kontraktsanställd enligt detta försäkringssystem är skyldig byrån vid den tidpunkt då rätten till förmånerna inträder skall dras av från det förmånsbelopp som skall betalas ut till den anställde eller till hans rättsinnehavare. Avdraget kan fördelas på flera månader.

Avsnitt G

Byråns övertagande av rättigheter

Artikel 134

Bestämmelserna i artikel 93 skall tillämpas på motsvarande sätt till förmån för byrån.

KAPITEL 7

Återbetalning av felaktigt utbetalda belopp

Artikel 135

Bestämmelserna i artikel 94 skall tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 8

Anställningens upphörande

Artikel 136

Artiklarna 95–99 skall på motsvarande sätt tillämpas på kontraktsanställda.

I samband med ett disciplinförfarande mot en kontraktsanställd skall den disciplinnämnd som avses i artikel 142 sammanträda med två extra ledamöter från samma tjänstegrupp och lönegrad som den berörda kontraktsanställde. Dessa två extra ledamöter skall utses genom ett särskilt förfarande som anställningsmyndigheten och personalkommittén enas om.

AVDELNING IV

PERSONALREPRESENTATION

Artikel 137

1. En personalkommitté skall inrättas enligt närmare villkor som styrelsen skall fastställa.

2. Personalkommittén skall företräda de anställdas intressen i förhållande till byrån och upprätthålla ständig kontakt mellan byrån och de anställda. Den skall bidra till att arbetet flyter smidigt genom att utgöra en kanal för de anställdas synpunkter.

Den skall underrätta byråns behöriga organ om eventuella problem av allmän karaktär när det gäller tolkningen och tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter. Den kan höras om alla problem av detta slag.

▼B

Personalkommittén skall till byråns behöriga organ överlämna förslag avseende organisationen och genomförandet av arbetet samt förslag till förbättring av de anställdas arbetsvillkor eller allmänna levnadsvillkor.

Personalkommittén skall medverka i förvaltningen och övervakningen av organ för social trygghet som byrån inrättar i de anställdas intresse. Den får, med byråns samtycke, inrätta sådana organ för social trygghet.

AVDELNING V

DISCIPLINFÖRFARANDE

Avsnitt A

Allmänna bestämmelser

Artikel 138

1. En anställd eller tidigare anställd som uppsåtligt eller på grund av vårdslöshet underlåter att uppfylla sina skyldigheter enligt dessa tjänsteföreskrifter kan bli föremål för en disciplinåtgärd.

2. Om anställningsmyndigheten får kännedom om förhållanden som tyder på underlåtenhet att uppfylla en skyldighet på det sätt som avses i punkt 1 får den inleda administrativa utredningar för att ta reda på om någon sådan underlåtenhet har förekommit.

Artikel 139

1. Om en intern utredning visar att en anställd eller en tidigare anställd kan vara inblandad i det ärende utredningen rör, skall denne snarast informeras, om det kan ske utan skada för utredningen. Slutsatserna från en sådan utredning får inte innehålla den anställdes namn om denne inte har beretts tillfälle att yttra sig om den del av utredningen som berör honom. I slutsatserna skall det hänvisas till dessa yttranden.

2. Om absolut sekretess krävs av utredningsskäl under en utredning som förutsätter utredningsåtgärder som hör under en nationell domstols behörighet kan byrån, efter samråd med anställningsmyndigheten, låta den anställde yttra sig vid ett senare tillfälle. Ett disciplinförfarande mot den anställde får i så fall inte inledas förrän denne har fått tillfälle att yttra sig.

3. Om anklagelserna mot en anställd, efter en intern utredning, inte kan styrkas skall byråns chef besluta att utredningen skall avslutas utan åtgärd, och skriftligen underrätta den anställde om detta. Den anställde får begära att beslutet läggs till personalakten.

4. Anställningsmyndigheten skall underrätta den berörda personen när utredningen avslutas, tillhandahålla honom slutsatserna från utredningsrapporten och på begäran, under förutsättning att det inte inverkar på skyddet för tredje parts legitima intressen, alla handlingar som är direkt förknippade med anklagelserna mot honom.

Artikel 140

På grundval av utredningsrapporten kan anställningsmyndigheten, efter att ha underrättat den berörda anställde om all bevisning i akten och efter att ha hört honom, fatta något av följande beslut:

a) Att anklagelserna mot den anställde inte kan styrkas; den anställde skall i så fall underrättas skriftligen.

b) Att den anställde har eller tycks ha underlåtit att uppfylla någon av sina skyldigheter, men att disciplinåtgärder trots detta inte skall vidtas, och i lämpliga fall utfärda en varning.

▼B

c) Att, om den anställde har underlåtit att uppfylla någon av sina skyldigheter i enlighet med artikel 138,

i) inleda ett disciplinförfarande i enlighet med avsnitt D i denna avdelning, eller

ii) hänskjuta ärendet till disciplinnämnden.

Artikel 141

En anställd som av objektiva skäl inte kan höras i enlighet med bestämmelserna i denna avdelning kan uppmanas att lämna synpunkter skriftligen eller kan låta sig företrädas av en person efter eget val.

Avsnitt B

Disciplinnämnden

Artikel 142

1. En disciplinnämnd skall inrättas vid byrån. Disciplinnämnden skall ha minst en ledamot som utses bland personalen vid Europeiska unionens råd; denna ledamot får vara ordförande.

2. Disciplinnämnden skall bestå av en ordförande och fyra ordinarie ledamöter, som kan ersättas av suppleanter, varav minst en ledamot från samma tjänstegrupp som den anställde som är föremål för disciplinförfarandet.

Artikel 143

1. Anställningsmyndigheten och den personalkommitté som avses i artikel 137 skall var och en vid samma tillfälle utse två ledamöter och två suppleanter.

2. Ordföranden och dennes suppleant skall utses av anställningsmyndigheten.

3. Ordföranden, ledamöterna och suppleanterna skall utses för en mandattid på tre år. Byrån får emellertid föreskriva en kortare mandattid för ledamöter och suppleanter, dock minst ett år.

4. Den berörda anställde får inom fem dagar från det att disciplinnämnden inrättats göra invändningar mot en av dess ledamöter. Även byrån skall ha rätt att invända mot en av disciplinnämndens ledamöter.

Inom samma tidsfrist får disciplinnämndens ledamöter begära att bli befriade från uppdraget om de har berättigade skäl; ledamöter för vilka uppdraget innebär en intressekonflikt skall avsäga sig uppdraget.

Artikel 144

Disciplinnämnden skall biträdas av en sekreterare som utses av anställningsmyndigheten.

Artikel 145

1. Ordföranden och disciplinnämndens ledamöter skall vara helt oavhängiga när de utför sitt uppdrag.

2. Disciplinnämndens överläggningar och arbete skall vara hemliga.

▼B

Avsnitt C

Disciplinåtgärder

Artikel 146

1. Anställningsmyndigheten får tillämpa någon av följande disciplinåtgärder:

a) Skriftlig varning.

b) Reprimand.

c) Uppskjuten uppflyttning till en högre löneklass med mellan 1 och 23 månader.

d) Nedflyttning i löneklass.

e) Tillfällig nedflyttning till en lägre lönegrad med mellan 15 dagar och ett år.

f) Placering i en lägre lönegrad i samma tjänstegrupp.

g) Placering i en lägre tjänstegrupp, med bibehållen eller lägre lönegrad.

h) Avsättning från tjänsten och, i förekommande fall, en tidsbegränsad sänkning av invaliditetsersättningen, varvid konsekvenserna av denna åtgärd inte får drabba dem som är underhållsberättigade i förhållande till den anställde. Den avsatte anställdes inkomst får dock efter sänkningen inte understiga existensminimum motsvarande en tillfälligt anställds grundlön i första löneklassen i lönegrad 1, plus eventuella familjetillägg.

2. Om den anställde uppbär invaliditetsersättning får anställningsmyndigheten besluta om en tidsbegränsad sänkning av invaliditetsersättningen, varvid konsekvenserna av denna åtgärd inte får drabba dem som är underhållsberättigade i förhållande till den anställde. Den anställdes inkomst får dock inte understiga existensminimum motsvarande en tillfälligt anställds grundlön i första löneklassen i lönegrad 1, plus eventuella familjetillägg.

3. En och samma överträdelse skall inte leda till mer än en disciplinåtgärd.

Artikel 147

Disciplinåtgärden skall stå i proportion till det begångna felet. Vid bedömningen av felets allvarlighet och fastställandet av disciplinåtgärd skall särskilt följande beaktas:

a) Felets art och de omständigheter under vilka det begicks.

b) Vilken skada byråns oberoende, anseende eller intressen har lidit på grund av felet.

c) I vilken mån felet begicks uppsåtligen eller av vårdslöshet.

d) Skälen till att den anställde begick felet.

e) Den anställdes lönegrad och antalet tjänsteår.

f) Det ansvar den anställde utövar.

g) Den anställdes arbetsuppgifter och ansvarsområden.

h) Om felet består i upprepade handlingar eller beteenden.

i) Den anställdes uppträdande under hela karriären.

▼B

Avsnitt D

Disciplinförfaranden utan hänvändelse till disciplinnämnden

Artikel 148

Anställningsmyndigheten får utfärda en skriftlig varning eller reprimand utan att höra disciplinnämnden. Den berörda anställde skall höras på förhand av anställningsmyndigheten.

Avsnitt E

Disciplinförfaranden inför disciplinnämnden

Artikel 149

1. Anställningsmyndigheten skall hänskjuta ärendet till disciplinnämnden genom en rapport som klart redovisar de förhållanden som anklagelserna avser och i förekommande fall omständigheterna kring dessa, inklusive eventuella försvårande eller förmildrande omständigheter.

2. Rapporten skall överlämnas till den berörda anställde och till disciplinnämndens ordförande, som skall meddela den till disciplinnämndens ledamöter.

Artikel 150

1. Så snart den berörda anställde har fått rapporten skall han ha rätt att ta del av hela sin personalakt och ta kopior av alla handlingar som berör förfarandet, inklusive sådana som kan bevisa hans oskuld.

2. Den berörda anställde skall ha minst 15 dagar på sig att förbereda sitt försvar från den dag då han får den rapport som inleder disciplinförfarandet.

3. Den berörda anställde får biträdas av en person efter eget val.

Artikel 151

1. Om den berörda anställde i närvaro av disciplinnämndens ordförande erkänner att han har begått ett fel och utan förbehåll accepterar den rapport som avses i artikel 148 i dessa tjänsteföreskrifter får anställningsmyndigheten i enlighet med principen om att disciplinåtgärden skall stå i proportion till det begångna felet dra tillbaka ärendet från disciplinnämnden. När ett ärende dras tillbaka från disciplinnämnden skall ordföranden yttra sig om den planerade disciplinåtgärden.

2. Enligt detta förfarande får anställningsmyndigheten, med avvikelse från artikel 148, vidta någon av de disciplinåtgärder som anges i artikel 146.1 a–d.

3. Den berörda anställde skall innan han erkänner sitt fel underrättas om de möjliga följderna av ett erkännande.

Artikel 152

Före disciplinnämndens första möte skall ordföranden ge en av ledamöterna i uppdrag att utarbeta en allmän rapport i ärendet; ordföranden skall underrätta disciplinnämndens övriga ledamöter om detta.

▼B

Artikel 153

1. Den berörda anställde skall höras av disciplinnämnden; vid förhöret får han framföra sina synpunkter skriftligt eller muntligt, personligen eller genom en företrädare. Han får kalla in vittnen.

2. Byrån skall i disciplinnämnden representeras av en anställd som har utsetts av anställningsmyndigheten för detta ändamål och som har samma rättigheter som den berörda anställde.

Artikel 154

1. Om disciplinnämnden anser att de förhållanden som anklagelserna avser eller övriga omständigheter kring dessa inte i tillräcklig grad har klargjorts skall den inleda en utredning där vardera parten kan lägga fram sin ståndpunkt och svara på motpartens ståndpunkt.

2. Ordföranden eller en ledamot av disciplinnämnden skall leda utredningen på disciplinnämndens vägnar. I samband med utredningen får disciplinnämnden begära in alla handlingar som rör ärendet. Byrån skall efterkomma varje sådan begäran inom den tidsfrist som eventuellt fastställs av disciplinnämnden. Om en sådan begäran riktar sig till den anställde skall det noteras om den anställde inte efterkommer den.

Artikel 155

På grundval av de inlämnade handlingarna samt med hänsyn till eventuella muntliga eller skriftliga uttalanden och till resultatet av den utredning som kan ha företagits skall disciplinnämnden efter ett majoritetsbeslut avge ett motiverat yttrande om huruvida anklagelserna är styrkta och vilken disciplinåtgärd som i så fall bör vidtas. Yttrandet skall undertecknas av disciplinnämndens samtliga ledamöter. Varje ledamot får foga en reservation till yttrandet. Disciplinnämnden skall överlämna yttrandet till anställningsmyndigheten och till den berörda anställde inom två månader från mottagandet av anställningsmyndighetens rapport, under förutsättning att denna tidsfrist är förenlig med ärendets komplexitet. Om en utredning har gjorts på disciplinnämndens initiativ skall tidsfristen vara fyra månader, under förutsättning att denna tidsfrist är förenlig med ärendets komplexitet.

Artikel 156

1. Disciplinnämndens ordförande får inte rösta i andra frågor än ordningsfrågor eller vid lika röstetal.

2. Disciplinnämndens ordförande skall se till att disciplinnämndens beslut verkställs och skall förse ledamöterna med alla uppgifter och handlingar som är av betydelse i ärendet.

Artikel 157

Sekreteraren skall föra protokoll vid disciplinnämndens sammanträden. Vittnen skall underteckna de protokoll som innehåller deras vittnesmål.

Artikel 158

1. Den berörda anställdes utgifter för disciplinförfarandet, särskilt arvoden till en person som han har valt för att bistå honom eller för sitt försvar, skall bäras av den berörda anställde om disciplinförfarandet leder till någon av de disciplinåtgärder som anges i artikel 146.

2. Anställningsmyndigheten kan emellertid i undantagsfall besluta annorlunda, om kostnaden skulle bli orimligt hög för den berörda anställde.

▼B

Artikel 159

1. Efter att ha hört den anställde skall anställningsmyndigheten fatta sitt beslut i enlighet med artiklarna 146 och 147 i dessa tjänsteföreskrifter inom två månader från den dag då den fick disciplinnämndens yttrande. Beslutet skall vara motiverat.

2. Om anställningsmyndigheten beslutar att lägga ner ärendet utan disciplinåtgärd skall den utan dröjsmål underrätta den berörda anställde skriftligen. Den berörda anställde får begära att detta beslut läggs till hans personalakt.

Avsnitt F

Avstängning

Artikel 160

1. Om anställningsmyndigheten anklagar en anställd för ett allvarligt fel, vare sig det gäller underlåtenhet att fullgöra sina skyldigheter i tjänsten eller lagöverträdelse, får den omedelbart avstänga honom från tjänsten under en viss tid eller tills vidare.

2. Anställningsmyndigheten skall, utom i undantagsfall, höra den berörda anställde innan beslutet fattas.

Artikel 161

1. Av beslutet om avstängning skall det framgå om den anställde bibehåller rätten till full lön under avstängningsperioden eller hur stor del av den som skall hållas inne. Det belopp som utbetalas till den anställde får under inga omständigheter understiga existensminimum motsvarande en tillfälligt anställds grundlön i lönegrad 1 första löneklassen, plus eventuella familjetillägg.

2. Ett slutligt beslut skall fattas inom sex månader från den dag då beslutet om den anställdes avstängning fick verkan. Om inget sådant beslut har fattats inom sex månader skall den anställde få ut sin fulla lön på nytt, om inte annat följer av punkt 3.

3. Den anställdes lön får hållas inne under en längre tid än de sex månader som anges i punkt 2 om den anställdes handlingar leder till åtal och den anställde med anledning därav är frihetsberövad. I så fall skall den anställde inte få full lön förrän den behöriga domstolen beslutar att han skall friges.

4. Belopp som hålls inne enligt punkt 1 skall utbetalas till den anställde om det slutliga beslutet innebär en disciplinåtgärd som inte är strängare än skriftlig varning, reprimand eller uppskjuten uppflyttning till en högre löneklass, eller om ingen åtgärd vidtas; i det senare fallet skall utbetalningen räknas upp med en årlig ränta, enligt artikel 87.

Avsnitt G

Samtidigt straffrättsligt förfarande

Artikel 162

Om den anställdes handlingar leder till åtal skall ett slutligt beslut fattas först sedan avgörandet i den domstol som prövar fallet har vunnit laga kraft.

▼B

Avsnitt H

Slutbestämmelser

Artikel 163

En anställd mot vilken någon annan disciplinåtgärd har vidtagits än avsättning från tjänsten får, efter tre år när det gäller en skriftlig varning eller en reprimand och efter sex år när det gäller andra disciplinåtgärder, begära att alla hänvisningar till åtgärden avlägsnas från hans personalakt. Anställningsmyndigheten skall besluta om beviljande av den anställdes begäran.

Artikel 164

Disciplinförfarandet kan tas upp på nytt på anställningsmyndighetens initiativ eller efter ansökan från den berörda anställde om det framkommer nya omständigheter som stöds av relevant bevisning.

Artikel 165

Om ärendet mot den anställde har lagts ner i enlighet med artikel 159 får den anställde begära att anställningsmyndigheten offentliggör sitt beslut på lämpligt sätt för att gottgöra den skada den anställde har lidit.

Artikel 166

Styrelsen skall anta tillämpningsföreskrifter för dessa förfaranden.

AVDELNING VI

ÖVERKLAGANDEN

Artikel 167

1. Varje person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter kan begära att anställningsmyndigheten fattar ett beslut i en fråga som rör honom. Anställningsmyndigheten skall delge den berörda personen sitt motiverade beslut inom fyra månader från den dag då begäran lämnades in. Om det vid utgången av denna tidsfrist ännu inte har lämnats något svar på begäran skall detta anses vara ett tyst avslag, mot vilket klagomål kan lämnas in i enlighet med punkt 2.

2. Varje person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter kan vända sig till anställningsmyndigheten med klagomål mot en åtgärd som går honom emot, oavsett om denna myndighet har fattat ett beslut eller har underlåtit att vidta en åtgärd som föreskrivs i dessa tjänsteföreskrifter. Klagomålet skall lämnas in inom tre månader. Denna tidsfrist börjar löpa

— den dag då åtgärden offentliggörs, om det är fråga om en allmän åtgärd,

— den dag då beslutet delges den person det berör, och i varje fall senast den dag då den berörda personen får kännedom om beslutet, om det är fråga om en individuell åtgärd; om en individuell åtgärd även kan gå emot tredje man skall dock tidsfristen för denne börja löpa den dag då han får kännedom om åtgärden, och i varje fall senast den dag då åtgärden offentliggörs,

— den dag då svarsfristen löper ut när klagomålet gäller ett tyst avslag enligt punkt 1.

Anställningsmyndigheten skall delge den berörda personen sitt motiverade beslut inom fyra månader från och med den dag då klagomålet lämnades in. Om det vid utgången av denna tidsfrist ännu inte har

▼B

lämnats något svar, skall detta anses vara ett tyst avslag som kan överklagas enligt artikel 169.

AVDELNING VII

ÖVERKLAGANDENÄMND

Artikel 168

1. Det skall inrättas en överklagandenämnd som skall vara behörig att avgöra tvister mellan Europeiska försvarsbyrån och personer som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter.

2. Överklagandenämnden skall bestå av fyra domare som utses för en period av sex år av Europeiska unionens råd, efter samråd med Europeiska gemenskapernas domstol, bland kandidater som föreslås av de deltagande medlemsstaterna. För den första överklagandenämnden skall dock två domare utses för en period av tre år och två domare för en period av sex år.

Om överklagandenämnden inte kan nå ett majoritetsbeslut skall ordföranden ha utslagsröst.

3. Domarna skall bland sig välja en ordförande för överklagandenämnden för en period av tre år. Ordföranden kan återväljas.

4. Vart tredje år skall en del av domarna nytillsättas. Avgående domare kan utses på nytt.

5. Överklagandenämndens domare skall vara oavhängiga. De får inte vara bundna av några instruktioner.

6. Domarna får inte utöva några andra uppgifter i byrån under sin mandattid.

7. Överklagandenämnden skall utse en justitiesekreterare och fastställa instruktioner för denne.

Artikel 169

1. Ett överklagande till överklagandenämnden skall vara tillåtet endast om

— ett klagomål tidigare har lämnats in till anställningsmyndigheten enligt artikel 167.2 inom den tidsfrist som anges där, och

— klagomålet har avslagits genom ett uttryckligt eller tyst beslut.

2. Överklaganden enligt punkt 1 skall lämnas in inom tre månader. Tidsfristen skall börja löpa

— den dag då beslutet om klagomålet delges,

— den dag då svarstidsfristen löper ut om överklagandet gäller ett tyst avslag på ett klagomål enligt artikel 167.2; om ett klagomål avslås genom ett uttryckligt beslut efter att ha avslagits genom ett tyst beslut men innan tidsfristen för överklagande har löpt ut skall dock tidsfristen för överklagande börja löpa på nytt.

3. Med avvikelse från punkt 1 får den berörda personen, efter att ha lämnat in ett klagomål till anställningsmyndigheten enligt artikel 167.2, omedelbart lämna in ett överklagande till överklagandenämnden, under förutsättning att överklagandet åtföljs av en ansökan antingen om uppskov med verkställigheten av den ifrågasatta åtgärden eller om antagande av interimistiska åtgärder. I så fall skall behandlingen av huvudfrågan vid överklagandenämnden uppskjutas tills det föreligger ett uttryckligt eller tyst avslag på klagomålet.

4. Parterna får, inom de gränser och på de villkor som fastställs i procedurreglerna, biträdas av en person som de själva väljer.

▼B

5. Överklagandenämnden skall fastställa sina procedurregler, som kräver godkännande av Europeiska unionens råd i samförstånd med Europeiska gemenskapernas domstol. Överklagandenämnden kan ändra procedurreglerna. För ändringar krävs godkännande av rådet i samförstånd med domstolen.

6. Fram till dess att procedurreglerna för överklagandenämnden träder i kraft skall rättegångsreglerna för Europeiska gemenskapernas förstainstansrätt tillämpas på motsvarande sätt.

7. Överklagandenämnden skall besluta i fråga om kostnaderna för ett ärende. Om inte annat föreskrivs i de särskilda bestämmelserna i procedurreglerna skall den förlorande parten förpliktas att betala kostnaderna om överklagandenämnden så beslutar.

AVDELNING VIII

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 170

1. Bestämmelserna i dessa tjänsteföreskrifter om rättigheter och skyldigheter (artiklarna 10–34 och 103), villkor för rekrytering (artiklarna 36–40, med undantag för artikel 36.2 a, och artiklarna 104–109, med undantag för artikel 104.3 a), arbetsvillkor (artiklarna 41–57 och 110), anställningens upphörande (artiklarna 95–99 och 136) och disciplinförfarande (artiklarna 138–166) får, i den utsträckning som är nödvändig, ändras av byråns styrelse i enlighet med artikel 9.1.10 och artikel 11.3.1 i gemensam åtgärd 2004/551/GUSP. Alla förslag till sådana ändringar skall överlämnas till rådet. Dessa ändringar skall betraktas som godkända om inte rådet inom två månader med kvalificerad majoritet beslutar att ändra dem.

2. Ändringar av andra bestämmelser i dessa tjänsteföreskrifter, särskilt bestämmelserna om löner, ersättningar och sociala förmåner, skall antas enhälligt av rådet på förslag från styrelsen.

Artikel 171

Inom tre år efter ikraftträdandet av dessa tjänsteföreskrifter, dock senast vid ikraftträdandet av fördraget om upprättande av en konstitution för Europa, skall Europeiska unionens råd utvärdera och ändra dessa tjänsteföreskrifter eller i förekommande fall besluta att de skall upphävas.

Artikel 172

Detta beslut får verkan samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

▼B

BILAGA I

STADGA FÖR LEDAMÖTERNA I ÖVERKLAGANDENÄMNDEN

Artikel 1

Överklagandenämndens ledamöter skall utses bland personer vars oavhängighet inte kan ifrågasättas och som är jurister med allmänt erkända kvalifikationer, särskilt på området för tjänstemäns rättigheter och skyldigheter. Vid valet av domare skall hänsyn tas till de geografiska och demografiska skillnaderna mellan de medlemsstater som deltar i byrån samt skillnaderna mellan deras rättssystem.

Artikel 2

Förutom när mandatet på normalt sätt löpt ut eller förutom vid dödsfall skall uppdraget för enskilda ledamöter i överklagandenämnden upphöra genom avgång. När en ledamot i överklagandenämnden avgår skall en skriftlig avskedsansökan riktas till nämndens ordförande, som skall översända den till byråns chef. När så skett blir platsen vakant.

Artikel 3

De ledamöter i överklagandenämnden vars uppdrag upphör innan mandatperioden har löpt ut skall ersättas för den återstående mandatperioden.

Artikel 4

Ledamöterna i överklagandenämnden skall, så snart de har utsetts, vid ett offentligt sammanträde avlägga en högtidlig försäkran att opartiskt och samvetsgrant utöva sitt uppdrag och att inte yppa vad som förekommit vid överläggningarna.

Artikel 5

Ledamöterna i överklagandenämnden skall åtnjuta immunitet vad avser åtgärder som de vidtagit i sin tjänsteutövning. De skall fortsätta att åtnjuta immunitet även när deras uppdrag har upphört.

Artikel 6

Europeiska unionens råd skall med kvalificerad majoritet fastställa ersättningen för ledamöterna i överklagandenämnden.

▼B

BILAGA II

DELTIDSARBETE

Artikel 1

Ansökan om att få arbeta deltid skall lämnas av den anställde till dennes närmaste överordnade minst två månader före den dag då han vill börja deltidsarbetet, utom i välgrundade brådskande fall.

Deltidsarbete får beviljas för minst en månad och högst tre år, om inte annat följer av artikel 16 och artikel 44.2 e i tjänsteföreskrifterna.

Deltidsarbetet kan förlängas på samma villkor. Ansökan om förlängning skall lämnas av den anställde minst två månader före utgången av den period för vilken deltidsarbete har beviljats. Vid deltidsarbete får arbetstiden inte underskrida halva den normala arbetstiden.

Perioden för deltidsarbetet skall börja den första dagen i en månad, utom i välgrundade fall.

Artikel 2

Anställningsmyndigheten kan på den anställdes begäran besluta att deltidsarbetet skall upphöra före utgången av den period för vilken det har beviljats. Dagen för upphörandet får inte vara senare än två månader efter den dag som den anställde har föreslagit, eller fyra månader efter den dagen om deltidsarbete beviljats för längre tid än ett år.

I undantagsfall och om det ligger i tjänstens intresse kan anställningsmyndigheten med två månaders varsel besluta att deltidsarbetet skall upphöra före utgången av den period för vilken det har beviljats.

Artikel 3

En anställd skall under den period han har beviljats deltidsarbete ha rätt till en procentandel av lönen som motsvarar den förkortade arbetstidens andel av normal arbetstid. Procentsatsen skall dock inte tillämpas på barntillägget, grundbeloppet för hushållstillägget eller utbildningstillägget.

Avgiften till sjukförsäkringssystemet skall beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar heltid. Avgiften till pensionssystemet skall beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar deltid. Den anställde kan också begära att avgiften till pensionssystemet beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar heltid i enlighet med bestämmelserna i artikel 89 i tjänsteföreskrifterna. Rättigheterna enligt artikel 1 i bilaga VI skall beräknas i förhållande till den procentandel av pensionsavgiften som har betalats in.

En anställd som arbetar deltid får inte arbeta övertid eller förvärvsarbeta, utom vid sådan verksamhet som anges i artikel 16 i tjänsteföreskrifterna.

Artikel 4

Anställningsmyndigheten kan fastställa tillämpningsföreskrifter för dessa bestämmelser.

▼B

BILAGA III

LEDIGHET

Avsnitt 1

Årlig ledighet

Artikel 1

Under det år då en anställd tillträder eller lämnar tjänsten skall han ha rätt till ledighet två arbetsdagar för varje månads tjänstgöring, två arbetsdagar för varje inte helt inarbetad tjänstemånad på mer än 15 dagar och en arbetsdag för varje inte helt inarbetad tjänstemånad på 15 dagar eller mindre.

Artikel 2

Den årliga ledigheten kan tas ut i en sammanhängande period eller i flera perioder enligt den anställdes önskemål och med hänsyn till tjänstens krav. Den måste dock bestå av minst en period av två sammanhängande veckor. En anställd som tillträtt en tjänst skall beviljas ledighet först efter tre månaders tjänstgöring; ledighet kan i undantagsfall beviljas tidigare av skäl som styrkts i vederbörlig ordning.

Artikel 3

Om en anställd under den årliga ledigheten ådrar sig en sjukdom som skulle ha hindrat honom från att arbeta om han inte hade varit ledig skall den årliga ledigheten förlängas med motsvarande tid mot uppvisande av ett läkarintyg.

Artikel 4

Om en anställd av andra skäl än tjänstens krav inte har utnyttjat sin årliga ledighet innan kalenderåret löpt ut, får det antal dagar som förs över till det kommande året inte överstiga tolv dagar.

Om en anställd inte har utnyttjat hela sin årliga ledighet då han lämnar sin tjänst skall han erhålla ersättning med motsvarande en trettiondel av sin månadslön för varje ledig dag som han är berättigad till när han lämnar tjänsten.

Om en anställd då han lämnar tjänsten tagit ut fler dagars ledighet än han årligen varit berättigad till fram till den dagen skall ett belopp beräknat på det sätt som anges i andra stycket dras av.

Artikel 5

Om en anställd under ledigheten kallas i tjänst av tjänsteskäl eller om han får beviljad ledighet indragen skall alla hans kostnader i samband därmed ersättas, förutsatt att han kan styrka dem i vederbörlig ordning, och resdagarna skall beviljas på nytt.

Avsnitt 2

Särskild ledighet

Artikel 6

Utöver den årliga ledigheten kan en anställd efter ansökan beviljas särskild ledighet. I synnerhet skall sådan ledighet beviljas enligt följande:

— Den anställdes giftermål: fyra dagar.

— Den anställdes bostadsbyte: upp till två dagar.

— Makes allvarliga sjukdom: upp till tre dagar.

— Makes dödsfall: fyra dagar.

— Anförvants i uppstigande led allvarliga sjukdom: upp till två dagar.

— Anförvants i uppstigande led dödsfall: två dagar.

▼B

— Barns giftermål: två dagar.

— Barns födelse: tio dagar, som skall tas ut inom fjorton veckor från födelsen.

— Makas bortgång under mammaledigheten: det antal dagar som återstår av mammaledigheten; om den bortgångna makan inte var anställd skall den återstående mammaledigheten beräknas med motsvarande tillämpning av artikel 51 i tjänsteföreskrifterna.

— Barns allvarliga sjukdom: upp till två dagar.

— Barns mycket allvarliga sjukdom, enligt läkarintyg, eller sjukhusvistelse för barn som är högst tolv år: upp till fem dagar.

— Barns dödsfall: fyra dagar.

— Adoption av ett barn: tjugo veckor, och vid adoption av ett barn med funktionshinder tjugofyra veckor.

Ett adoptivbarn skall ge rätt till en enda period av särskild ledighet, som kan delas mellan adoptivföräldrarna om båda är anställda. Ledigheten skall beviljas bara om den anställdes make förvärvsarbetar minst halvtid. Om maken arbetar utanför byrån och har rätt till en jämförbar ledighet skall ett motsvarande antal dagar dras från den anställdes ledighet.

Anställningsmyndigheten kan vid behov bevilja ytterligare särskild ledighet om adoptionsförfarandet äger rum i ett land som inte är den adopterande anställdes anställningsland och den nationella lagstiftningen i det landet kräver att en eller båda adoptivföräldrarna vistas där.

En särskild ledighet på tio dagar skall beviljas om den anställde inte har rätt till hela den särskilda ledigheten på sammanlagt tjugo eller tjugofyra veckor enligt första meningen i denna strecksats; denna ytterligare särskilda ledighet skall beviljas bara en gång per adoptivbarn.

Därutöver kan byrån bevilja särskild ledighet för vidareutbildning inom de ramar som fastställts i det program för vidareutbildning som institutionen skall fastställa med tillämpning av artikel 29 i tjänsteföreskrifterna.

Vid tillämpningen av denna artikel skall en ogift partner till en anställd betraktas som den anställdes make om de tre första villkoren i artikel 1.2 c i bilaga V är uppfyllda.

Avsnitt 3

Resdagar

Artikel 7

Till den årliga ledigheten enligt avsnitt 1 skall de resdagar läggas som beräknas på avståndet med tåg mellan semesterorten och anställningsorten enligt följande:

— 50–250 km: en dag för tur- och returresa,

— 251–600 km: två dagar för tur- och returresa,

— 601–900 km: tre dagar för tur- och returresa,

— 901–1 400 km: fyra dagar för tur- och returresa,

— 1 401–2 000 km: fem dagar för tur- och returresa,

— mer än 2 000 km: sex dagar för tur- och returresa.

Enligt denna artikel skall semesterorten anses vara ursprungsorten.

De föregående bestämmelserna skall tillämpas på anställda vilkas anställningsort ligger i EU:s medlemsstater. Om anställningsorten ligger utanför medlemsstaterna skall resdagarna fastställas genom ett särskilt beslut med hänsyn till de speciella förutsättningarna.

Om särskild ledighet beviljas i enlighet med avsnitt 2 skall resdagarna fastställas genom ett särskilt beslut med hänsyn till de speciella förutsättningarna.

▼B

BILAGA IV

KOMPENSATIONSLEDIGHET OCH ÖVERTIDSERSÄTTNING

Artikel 1

Inom de begränsningar som fastställs i artikel 47 i tjänsteföreskrifterna skall en anställd i lönegrad AST 1–4 som arbetar övertid vara berättigad till kompensationsledighet eller ersättning enligt följande:

a) För varje övertidstimme skall han ha rätt till en och en halv timmes ledighet; om han arbetar övertid under en timme mellan kl. 22.00 och 7.00 eller på en söndag eller en allmän helgdag skall han ha rätt till två timmars ledighet; vid beviljandet av kompensationsledigheten skall hänsyn tas till tjänstens krav och den berörda anställdes önskemål.

b) Om det på grund av tjänstens krav inte har varit möjligt att ta ut kompensationsledigheten före utgången av den månad efter den då den anställde arbetade övertid skall anställningsmyndigheten medge övertidsersättning för de övertidstimmar för vilka kompensationsledighet ej tagits ut till en sats på 0,56 % av grundmånadslönen i enlighet med led a.

c) För att ge rätt till kompensationsledighet eller ersättning måste övertidsarbetet omfatta mer än 30 minuter.

Artikel 2

Restid för att bege sig till förrättningsorten skall inte anses som övertid enligt denna bilaga. Vad gäller de timmar som den anställde arbetat på förrättningsorten utöver det normala antalet arbetstimmar kan kompensationsledighet eller ersättning, alltefter omständigheterna, utgå genom beslut av anställningsmyndigheten.

Artikel 3

Utan hinder av artiklarna 1 och 2 kan övertidsersättning för arbete som utförts av vissa grupper av anställda i lönegrad AST 1–4 under särskilda förhållanden betalas ut i form av en fast ersättning vars belopp och villkor anställningsmyndigheten skall fastställa efter att ha hört personalkommittén.

▼B

BILAGA V

LÖNER OCH ERSÄTTNING FÖR UTLÄGG

Avsnitt 1

Familjetillägg

Artikel 1

1. Hushållstillägget skall fastställas till ett grundbelopp på 149,39 euro plus 2 % av den anställdes grundlön.

2. Följande skall beviljas hushållstillägg:

a) Anställd som är gift.

b) Anställd som är änkling, skild, lagligt separerad eller ogift och har ett eller flera underhållsberättigade barn enligt artikel 2.2 och 2.3.

c) Anställd som är registrerad i en stabil samlevnadsform, som inte är ett äktenskap, under förutsättning att

   i) paret kan uppvisa en officiell handling erkänd av en EU-medlemsstat eller av någon behörig myndighet i en EU-medlemsstat, som bekräftar att de lever tillsammans i ett förhållande utan att vara gifta med varandra,

   ii) ingen av dem är gift eller lever i ett förhållande med någon annan,

   iii) de inte är släkt i rätt upp- eller nedstigande led, syskon, förälders syskon, syskonbarn, svärsöner eller svärdöttrar,

   iv) paret inte har rättslig möjlighet att ingå äktenskap i en EU-medlemsstat; ett par skall anses ha rättslig möjlighet att ingå äktenskap enligt detta led endast om parterna uppfyller samtliga villkor för att ingå äktenskap med varandra enligt lagstiftningen i en EU-medlemsstat.

d) Anställd som genom ett särskilt och motiverat beslut av anställningsmyndigheten, fattat på grundval av styrkande handlingar, även om han inte uppfyller villkoren i a, b och c, ändå har ett faktiskt familjeansvar.

3. Om en anställds make förvärvsarbetar och har en årlig inkomst före skatt som är högre än årsgrundlönen för en anställd i lönegrad 3 andra löneklassen, korrigerad med koefficienten för det land där maken är yrkesverksam, skall den anställde som är berättigad till hushållstillägg få detta tillägg endast genom särskilt beslut av anställningsmyndigheten. Den anställde skall dock ha rätt till tillägget om det gifta paret har ett eller flera underhållsberättigade barn.

4. I de fall då båda makarna är anställda vid byrån och i enlighet med punkterna 1, 2 och 3 är berättigade till hushållstillägg skall detta betalas ut endast till den av dem som har den högsta grundlönen.

5. Om den anställde har rätt till hushållstillägg endast enligt punkt 2 b och en annan person än den anställde enligt lag eller beslut av domstol eller annan behörig myndighet har vårdnaden om alla hans underhållsberättigade barn enligt artikel 2.2 och 2.3, skall hushållstillägget betalas till den personen i den anställdes namn och på hans vägnar. Detta villkor skall i fråga om ett myndigt, underhållsberättigat barn anses uppfyllt om detta barn normalt är bosatt hos den andra föräldern.

Om flera olika personer har vårdnaden om den anställdes barn skall dock hushållstillägget delas mellan dem i förhållande till hur många barn de har vårdnaden om.

Om en person som i enlighet med ovanstående är berättigad till hushållstillägg som betalas ut i den anställdes namn också är berättigad till detta tillägg i sin egenskap av anställd, skall den personen bara få det av de båda tilläggen som är högst.

Artikel 2

1. En anställd som har ett eller flera underhållsberättigade barn skall enligt villkoren i punkterna 2 och 3 erhålla ett tillägg på 326,44 euro för varje barn och månad.

▼B

2. Med *underhållsberättigat barn* avses en anställds eller hans makes barn som är fött inom äktenskapet, utom äktenskapet eller är adopterat och som den anställde faktiskt försörjer.

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

Ett barn som den anställde är skyldig att försörja enligt ett domstolsbeslut på grundval av en EU-medlemsstats lagstiftning om skydd för minderåriga skall betraktas som ett underhållsberättigat barn.

3. Tillägget skall betalas ut

a) automatiskt för barn under 18 år,

b) efter en motiverad ansökan från den anställde för barn mellan 18 och 26 år som genomgår skol- eller yrkesutbildning.

4. Varje person för vilken den anställde är rättsligt underhållsskyldig och vars försörjning medför betungande utgifter kan i undantagsfall efter ett särskilt motiverat beslut av anställningsmyndigheten, på grundval av styrkande handlingar, anses som ett underhållsberättigat barn.

5. Utbetalning av tillägget för ett barn som på grund av svår sjukdom eller invaliditet är förhindrat att tjäna sitt uppehälle skall fortsätta under hela sjukdomsperioden eller invaliditeten, oberoende av ålder.

6. Endast ett barntillägg skall betalas ut för ett och samma underhållsberättigade barn enligt denna artikel.

7. Om en annan person enligt lag eller beslut av domstol eller annan behörig myndighet har tilldelats vårdnaden om det underhållsberättigade barnet enligt punkterna 2 och 3, skall barntillägget betalas ut till den personen i den anställdes namn och på hans vägnar.

▼M1

Artikel 2a

Trots artikel 2.1 skall beloppen för barntillägg ersättas med följande belopp för följande perioder:

1.2.2007–31.12.2007 302,35 EUR

1.1.2008–31.12.2008 315,53 EUR

Ovanstående belopp skall ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 59 i tjänsteföreskrifterna.

▼B

Artikel 3

1. Om inte annat följer av villkor som fastställs genom allmänna genomförandebestämmelser skall den anställde erhålla ett utbildningstillägg motsvarande den faktiska utbildningskostnaden, dock högst 221,50 euro per månad, för varje underhållsberättigat barn enligt artikel 2.2 i denna bilaga som har fyllt fem år och som följer utbildning på heltid vid en avgiftsbelagd primär- eller sekundärskola eller en högskoleutbildningsanstalt. Kravet att barnet skall gå i en avgiftsbelagd skola skall inte tillämpas på ersättning för kostnader för skolskjuts.

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

Det högsta tillägg som anges i första stycket skall högst fördubblas i följande fall:

— Om en anställds anställningsort ligger minst 50 kilometer från antingen

en Europaskola, eller

en utbildningsanstalt med undervisning på hans modersmål och som barnet går i av tvingande och vederbörligen styrkta pedagogiska skäl.

— Om en anställds anställningsort ligger minst 50 kilometer från en högskoleutbildningsanstalt i det land där han är medborgare och där undervisningen sker på hans modersmål, förutsatt att barnet faktiskt studerar vid en högskoleutbildningsanstalt som ligger minst 50 km från anställningsorten och att den anställde är berättigad till utlandstillägg; det senare villkoret skall inte krävas om det inte finns någon sådan utbildningsanstalt i det land där den anställde är medborgare eller om barnet studerar vid en högskoleutbildningsanstalt i ett annat land än det där den anställdes anställningsort ligger.

▼B

— Om en person som inte är i aktiv tjänst är berättigad till tillägget och villkoren i första eller andra strecksatsen är uppfyllda, varvid bostadsorten skall räknas i stället för anställningsorten.

Kravet att barnet skall gå i en avgiftsbelagd skola skall inte tillämpas på tillägg enligt tredje stycket.

Om en annan person enligt lag eller beslut av domstol eller annan behörig myndighet har tilldelats vårdnaden om det barn för vilket utbildningstillägget utbetalas, skall tillägget betalas ut till den personen i den anställdes namn och på hans vägnar. I så fall skall det avstånd på minst 50 kilometer som anges i tredje stycket beräknas från den ort där barnets vårdnadshavare är bosatt.

▼M1

2. För varje underhållsberättigat barn enligt artikel 2.2 som inte har fyllt fem år eller ännu inte följer utbildning på heltid vid en primär- eller sekundärskola skall detta tillägg vara

1.2.2007–31.8.2007	48,17 EUR
1.9.2007–31.8.2008	62,24 EUR
1.9.2008 och därefter	80,30 EUR

Ovanstående belopp skall ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 59 i tjänsteföreskrifterna.

▼B

Avsnitt 2

Utlandstillägg

Artikel 4

1. Ett utlandstillägg motsvarande 16 % av den totala grundlönen och av hushållstillägget och tillägget för underhållsberättigat barn skall beviljas följande:

a) Anställda

— som inte är och aldrig har varit medborgare i den stat inom vars territorium anställningsorten ligger, och

— som inte under den femårsperiod som löpt ut sex månader innan de tillträdde tjänsten varaktigt var bosatta eller utövade sin huvudsakliga yrkesverksamhet inom den statens europeiska territorium. Vid tillämpningen av denna bestämmelse skall förhållanden som följer av arbete som utförts för en annan stat eller internationell organisation inte beaktas.

b) Anställda som är eller har varit medborgare i den stat inom vars territorium anställningsorten ligger, men som under 10 år innan de tillträdde tjänsten varaktigt var bosatta utanför den statens europeiska territorium av andra skäl än för att tjänstgöra i statlig tjänst eller i en internationell organisation.

Utlandstillägget skall inte understiga 442,78 euro per månad.

2. En anställd som inte är och aldrig har varit medborgare i den stat inom vars territorium hans anställningsort ligger men som inte uppfyller villkoren i punkt 1 skall ha rätt till ett särskilt utlandstillägg som skall uppgå till en fjärdedel av utlandstillägget.

3. Vid tillämpningen av punkterna 1 och 2 skall en anställd som genom äktenskap automatiskt fått medborgarskap i den stat inom vars territorium hans anställningsort ligger och inte kan avsäga sig detta likställas med en anställd som omfattas av punkt 1 a första strecksatsen.

Avsnitt 3

Ersättning för utlägg

A. BOSÄTTNINGSBIDRAG

Artikel 5

1. Ett bosättningsbidrag som motsvarar två månaders grundlön för en anställd som har rätt till hushållstillägg och som motsvarar en månads grundlön i andra

▼B

fall skall utbetalas till en fast anställd som kan styrka att han varit tvungen att byta bostadsort för att uppfylla villkoren i artikel 22 i tjänsteföreskrifterna.

Om båda makar är anställda och båda har rätt till bosättningsbidrag, skall detta betalas ut endast till den av dem som har den högsta grundlönen.

Bosättningsbidraget skall korrigeras med den koefficient som fastställts för den anställdes anställningsort.

2. Ett bosättningsbidrag som uppgår till samma belopp skall betalas ut till en anställd som förflyttas till en ny anställningsort och därvid är tvungen att byta bostad för att uppfylla villkoren i artikel 22 i tjänsteföreskrifterna.

3. Bosättningsbidraget skall beräknas med hänsyn till den anställdes civilstånd och lön antingen den dag då han faktiskt blir fast anställd eller den dag då han förflyttas till en ny anställningsort.

Bosättningsbidraget skall utbetalas mot uppvisande av handlingar som styrker att den anställde, tillsammans med sin familj om han har rätt till hushållstillägg, har bosatt sig på anställningsorten.

4. En anställd som har rätt till hushållstillägg men inte bosätter sig med sin familj på anställningsorten skall endast erhålla halva det bidrag som han annars skulle ha rätt till; den andra hälften skall utbetalas när hans familj bosätter sig på anställningsorten, förutsatt att den gör detta inom den tidsfrist som anges i artikel 9.3. Om detta inte sker och om den anställde förflyttas till den ort där hans familj är bosatt, skall han inte därmed ha rätt till ett bosättningsbidrag.

5. En fast anställd som fått ett bosättningsbidrag och som av egen vilja lämnar sin tjänst vid byrån inom två år från den dag då han tillträdde sin tjänst skall då han lämnar denna återbetala den del av tillägget som motsvarar den återstående delen av tvåårsperioden.

6. En anställd som är berättigad till bosättningsbidrag skall uppge alla likartade bidrag som han får från annan källa; sådana bidrag skall dras av från det bidrag som föreskrivs i denna artikel.

B. FLYTTNINGSBIDRAG

Artikel 6

1. En fast anställd som kan styrka att han har bytt bostadsort skall då han lämnar sin tjänst ha rätt till ett flyttningsbidrag som motsvarar två månaders grundlön om den anställde har rätt till hushållstillägg och som motsvarar en månads grundlön om den anställde inte har rätt till hushållstillägg, förutsatt att han tjänstgjort i fyra år och att han inte får ett liknande bidrag i sin nya anställning. Om båda makar är anställda på byrån och båda har rätt till flyttningsbidrag, skall detta betalas ut endast till den av dem som har den högsta grundlönen.

Vid beräkningen av tjänstgöringens längd skall alla år i aktiv tjänst, tjänstledighet för militärtjänstgöring, föräldraledighet och ledighet av familjeskäl medräknas.

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

2. Vid en fast anställds dödsfall skall flyttningsbidraget betalas ut till den efterlevande maken eller, om någon sådan inte finns, till de underhållsberättigade enligt artikel 2, även om kravet på tjänstgöringstid i punkt 1 i den här artikeln inte är uppfyllt.

3. Flyttningsbidraget skall beräknas med hänsyn till den anställdes civilstånd och lön den dag då han lämnade sin tjänst.

4. Flyttningsbidraget skall betalas ut mot uppvisande av handlingar som styrker att den anställde och hans familj eller, om den anställde har avlidit, hans familj har flyttat till en ort som ligger minst 70 km från den ort där den anställde tjänstgjorde.

En anställd eller en avliden anställds familj skall ha flyttat senast tre år från den dag då han lämnade sin tjänst.

Tidsfristen skall inte tillämpas på hans rättsinnehavare om de kan visa att de inte hade kännedom om ovannämnda bestämmelser.

▼B

C. RESEKOSTNADER

Artikel 7

1. En anställd skall ha rätt till ersättning för resekostnader för sig själv, sin make och andra underhållsberättigade som faktiskt bor i hans hushåll enligt följande:

a) När han tillträder sin tjänst, från den ort där han rekryterades till anställningsorten.

b) När han lämnar sin tjänst enligt artikel 95 i tjänsteföreskrifterna, från anställningsorten till ursprungsorten enligt punkt 3 i den här artikeln.

c) Vid varje förflyttning som innebär byte av anställningsort.

Vid en anställds bortgång skall den efterlevande maken och andra underhållsberättigade ha rätt till ersättning för resekostnader på samma villkor.

I resekostnaderna skall också ingå utlägg för platsbiljetter, transport av bagage och i förekommande fall nödvändiga hotellkostnader.

2. Ersättningen skall beräknas på den kortaste och billigaste gängse resvägen med första klass tåg mellan anställningsorten och rekryterings- eller ursprungsorten.

Om den resväg som avses i första stycket är längre än 500 kilometer och i de fall då den normala färdvägen omfattar en sjöresa skall den berörda anställde mot uppvisande av biljett ha rätt till ersättning för flygkostnaden i klassen närmast under första klass eller motsvarande. Om ett annat färdmedel än de ovannämnda används skall ersättningen beräknas på kostnaden för tågresa, med undantag av sovvagnsbiljett. Om det inte går att beräkna kostnaderna på detta sätt, skall villkoren för ersättning fastställas genom ett särskilt beslut av anställningsmyndigheten.

3. En anställds ursprungsort skall fastställas då han tillträder sin tjänst, varvid hänsyn skall tas till rekryteringsorten eller till den ort där han har sina huvudsakliga intressen. Den ursprungsort som på detta sätt fastställs kan genom ett särskilt beslut av anställningsmyndigheten ändras under tjänstgöringen eller när den anställde lämnar tjänsten. Så länge han är i tjänst skall dock ett sådant beslut fattas endast i undantagsfall och om den anställde företer styrkande handlingar.

En sådan ändring får dock inte resultera i att en ort utanför EU-medlemsstaternas territorier eller de länder och territorier som anges i bilaga II till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen godkänns som den ort där den anställde har sina huvudsakliga intressen.

Artikel 8

1. En anställd skall ha rätt till en årlig schablonmässig ersättning som motsvarar resekostnaderna från anställningsorten till ursprungsorten enligt artikel 7 för egen del och, om han har rätt till hushållstillägg, för sin make och andra underhållsberättigade enligt artikel 2.

Om båda makarna är anställda vid byrån, skall var och en av dem för egen del och för andra underhållsberättigade ha rätt till en schablonersättning för resekostnaderna i enlighet med bestämmelserna ovan; varje underhållsberättigad person skall endast ha rätt till en ersättning. Vad gäller underhållsberättigade barn skall denna ersättning fastställas på begäran av någon av makarna på grundval av en av makarnas ursprungsort.

Om en anställd gifter sig under kalenderåret och av detta skäl får rätt till hushållstillägg, skall de resekostnader som skall ersättas för makens del beräknas i förhållande till tiden från giftermålet till årets slut.

Eventuella ändringar av beräkningsunderlaget som kan uppstå på grund av ändrade familjeförhållanden efter dagen för utbetalning av beloppen i fråga skall inte göra den anställde återbetalningsskyldig.

Resekostnader för barn mellan två och tio år skall beräknas på halva kilometerersättningen och halva schablontillägget, varvid barnen skall anses ha fyllt två respektive tio år den 1 januari det aktuella året.

2. Schablonersättningen skall beräknas på en ersättning per kilometer mellan den anställdes anställningsort och rekryterings- eller ursprungsorten; avståndet skall beräknas på det sätt som anges i artikel 7.2 första stycket.

Kilometerersättningen skall uppgå till

▼B

0 euro per km för km 0–200

0,3320 euro per km för km 201–1 000

0,5533 euro per km för km 1 001–2 000

0,3320 euro per km för km 2 001–3 000

0,1106 euro per km för km 3 001–4 000

0,0532 euro per km för km 4 001–10 000

0 euro per km över 10 000

Till kilometerersättningen skall läggas ett schablontillägg på 166 euro om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är mellan 725 km och 1 450 km,

331,99 euro om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är längre än 1 450 km.

Kilometerersättningen och schablontillägget skall anpassas varje år i samma grad som lönen.

3. En anställd som under ett kalenderår lämnar sin tjänst av andra skäl än genom dödsfall eller som får tjänstledighet av personliga skäl beviljad skall, om han varit i aktiv tjänst vid byrån under mindre än nio månader av det året, ha rätt till en del av den ersättning som avses i punkt 1 beräknad i förhållande till tiden i aktiv tjänst.

4. De föregående bestämmelserna skall tillämpas på anställda vars anställningsort ligger inom EU-medlemsstaternas territorier. En anställd vars anställningsort ligger utanför EU-medlemsstaternas territorium skall för egen del och, om han har rätt till hushållstillägg, för sin make och andra underhållsberättigade enligt artikel 2, varje kalenderår ha rätt till ersättning för resekostnaderna till ursprungsorten eller, upp till detta belopp, för resekostnaderna till någon annan ort. Om den anställdes make och de personer som avses i artikel 2.2 inte sammanbor med den anställde på anställningsorten skall de en gång per kalenderår i stället ha rätt till ersättning för resekostnader från ursprungsorten till anställningsorten eller, upp till detta belopp, för resekostnader till någon annan ort.

Ersättningen för dessa resekostnader skall ges i form av en schablonersättning som beräknas på kostnaden för en flygresa i klassen närmast över turistklass.

D. FLYTTKOSTNADER

Artikel 9

1. De kostnader som uppkommer för flytt av personligt bohag, inbegripet kostnaden för försäkring mot enkla risker (skador, stöld, brand) skall ersättas en anställd som är tvungen att byta bosättningsort för att uppfylla villkoren i artikel 22 i tjänsteföreskrifterna och som inte ersatts för dessa kostnader från någon annan källa. Denna ersättning får inte överstiga ett kostnadsförslag som godkänts i förväg. Minst två kostnadsförslag skall lämnas till de behöriga tjänstegrenarna vid byrån. Om dessa anser att kostnadsförslagen överskrider ett skäligt belopp kan de välja ett annat flyttföretag. I det senare fallet kan ersättningsbeloppet begränsas till det senare företagets kostnadsförslag.

2. När en anställd lämnar tjänsten eller avlider skall flyttkostnaderna från anställningsorten till ursprungsorten ersättas.

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

3. När det gäller en fast anställd skall flytten ske inom ett år från provanställningsperiodens utgång.

När den anställde lämnar sin tjänst skall flytten ske inom tre år enligt artikel 6.4 andra stycket.

Flyttkostnader som uppkommer efter det att de ovan angivna tidsfristerna har löpt ut skall ersättas endast i undantagsfall genom ett särskilt beslut av anställningsmyndigheten.

▼B

E. DAGTRAKTAMENTEN

Artikel 10

1. En anställd som kan styrka att han måste byta bosättningsort för att uppfylla kraven i artikel 22 i tjänsteföreskrifterna skall under den period som anges i punkt 2 i den här artikeln ha rätt till dagtraktamente enligt följande:

Anställda som har rätt till hushållstillägg: 34,31 euro.

Anställda som inte har rätt till hushållstillägg: 27,67 euro.

Ovanstående belopp skall ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 59 i tjänsteföreskrifterna.

2. Dagtraktamente skall beviljas för följande perioder:

a) För en anställd som inte har rätt till hushållstillägg: 120 dagar.

b) För en anställd som har rätt till hushållstillägg: 180 dagar eller, om den anställde är provanställd, upp till en månad utöver provanställningsperioden.

Om båda makar är anställda och båda är berättigade till dagtraktamente skall den period som föreskrivs enligt b tillämpas på den av makarna som har den högsta grundlönen. Perioden enligt a skall tillämpas på den andra maken.

I inget fall skall dagtraktamente beviljas efter den dag då den anställde flyttar för att uppfylla kraven i artikel 22 i tjänsteföreskrifterna.

F. KOSTNADER I SAMBAND MED TJÄNSTERESOR

Artikel 11

1. En anställd som företar en tjänsteresa och har ett reseförordnande skall ha rätt till ersättning för resekostnaderna och till dagtraktamente i enlighet med följande bestämmelser.

2. I reseförordnandet skall den tid som tjänsteresan beräknas omfatta anges, och på grundval därav skall det förskott på dagtraktamentet som den anställde kan få utbetalt beräknas. Utom efter ett särskilt beslut får inga förskott betalas ut om tjänsteresan förväntas innebära mindre än 24 timmars frånvaro och sker i ett land som har samma valuta som den som används på den anställdes anställningsort.

3. Utom i särskilda fall, till exempel om en anställd kallas tillbaka från en ledighet, och efter ett särskilt beslut, skall vid tjänsteresa bara ersättas kostnaderna för det billigaste transportsätt mellan anställningsorten och förrättningsorten som inte medför att den anställdes vistelse på förrättningsorten förlängs avsevärt

Artikel 12

1. Tåg

Resekostnaderna för tjänsteresor med tåg skall ersättas mot uppvisande av verifikationer på grundval av resans pris i första klass den kortaste färdvägen mellan anställningsorten och förrättningsorten.

2. Flyg

Anställda skall ha rätt att resa med flyg om sträckan tur och retur med tåg skulle bli minst 800 km.

3. Båt

Vid båtresor skall klass och eventuell ersättning för tillägg för hytt bestämmas av anställningsmyndigheten i varje enskilt fall beroende på resans längd och kostnad.

4. Bil

Resekostnaderna med bil skall ersättas med ett schablonbelopp på grundval av priset för tåg i enlighet med bestämmelserna i punkt 1 och utan några andra tillägg.

Om en anställd företar tjänsteresor under särskilda förhållanden kan dock anställningsmyndigheten besluta att bevilja denne kilometerersättning i stället för den

▼B

ersättning som föreskrivs ovan om utnyttjandet av allmänna transportmedel innebär uppenbara olägenheter.

Artikel 13

1. Dagtraktamentet vid tjänsteresa skall schablonmässigt täcka alla utgifter för den person som befinner sig på tjänsteresa: frukost, två huvudmåltider och andra utgifter, inbegripet lokala resor. Logikostnaderna, inklusive lokala skatter, skall ersättas på grundval av verifikationer, upp till ett högsta belopp som skall fastställas för varje land.

2. a) Beloppen för EU:s medlemsstater är följande:

(i euro)

Destination	Dagtraktamente	Högsta hotellkostnad
Belgien	84,06	117,08
Tjeckien	55,00	175,00
Danmark	91,70	148,07
Tyskland	74,14	97,03
Estland	70,00	120,00
Grekland	66,04	99,63
Spanien	68,89	126,57
Frankrike	72,58	97,27
Irland	80,94	139,32
Italien	60,34	114,33
Cypern	50,00	110,00
Lettland	85,00	165,00
Litauen	80,00	170,00
Luxemburg	82,00	106,92
Ungern	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Nederländerna	78,26	131,76
Österrike	74,47	128,58
Polen	60,00	210,00
Portugal	68,91	124,89
Slovenien	60,00	110,00
Slovakien	50,00	125,00
Finland	92,34	140,98
Sverige	92,91	141,77
Förenade kungariket	86,89	149,03

Om en anställd under tjänsteresan bjuds på en måltid eller får fritt logi eller ersätts för detta av någon av gemenskapernas institutioner eller någon extern förvaltning eller organisation, skall han uppge detta. Motsvarande avdrag skall då göras.

b) Belopp vid tjänsteresor utanför EU-medlemsstaternas europeiska territorium skall fastställas och regelbundet anpassas av anställningsmyndigheten.

3. De belopp som fastställs i punkt 2 a skall ses över vartannat år med utgångspunkt i den översyn som skall utföras i enlighet med artikel 13.3 i bilaga VII till EG:s tjänsteföreskrifter.

▼B

Artikel 14

Tillämpningsföreskrifter för artiklarna 11, 12 och 13 skall fastställas av byrån.

G. SCHABLONERSÄTTNING FÖR UTGIFTER

Artikel 15

1. Anställda som på grund av sina arbetsuppgifter regelbundet har kostnader för representation i tjänsten kan beviljas en fast ersättning av anställningsmyndigheten; beloppet skall fastställas av anställningsmyndigheten.

Anställningsmyndigheten kan dessutom i särskilda fall besluta att en del av en berörd anställds boendekostnader skall betalas av byrån.

2. För anställda som enligt särskilda instruktioner vid enstaka tillfällen har representationskostnader i tjänsten skall representationsbeloppet bestämmas från fall till fall på grundval av styrkande dokument och på villkor som fastställs av anställningsmyndigheten.

Artikel 16

Genom beslut av anställningsmyndigheten kan högre tjänstemän (generaldirektörer eller motsvarande i lönegrad AD16 eller AD15 och direktörer eller motsvarande i lönegrad AD15 eller AD14) som inte har en tjänstebil till sitt förfogande få ett bidrag på högst 892,42 euro per år som schablonmässigt skall ersätta resor inom den stad där de är anställda.

Bidraget kan genom ett motiverat beslut av anställningsmyndigheten beviljas en anställd som regelmässigt måste företa resor i tjänsten för vilka han fått tillstånd att utnyttja egen bil.

Avsnitt 4

Utbetalning av belopp

Artikel 17

1. De anställdas löner skall betalas ut den femtonde i varje månad för den innevarande månaden. Lönebeloppet skall rundas av till närmast högre cent.

2. Om lönen inte skall utgå för hela månaden, skall beloppet delas upp i trettiondelar enligt följande:

a) Om det faktiska antalet dagar för vilka lön skall utgå är 15 eller färre, skall antalet trettiondelar som skall utbetalas motsvara det faktiska antalet dagar för vilka lön skall utgå.

b) Om det faktiska antalet dagar för vilka lön skall utgå är fler än 15, skall antalet trettiondelar som skall utbetalas motsvara skillnaden mellan 30 och det faktiska antalet dagar för vilka lön inte skall utgå.

3. Om en anställds rätt till familjetillägg och utlandstillägg inträder efter den dag då denne tillträder sin tjänst, är han berättigad till dessa från den första dagen i den månad då denna rätt inträder. När rätten till dessa tillägg upphör är den anställde berättigad till dem fram till den sista dagen i den månad då rätten upphör.

Artikel 18

1. Utbetalningen till den anställde skall ske på den ort och i det lands valuta där han tjänstgör.

2. Enligt samma villkor som de som anges i bestämmelser som fastställs mellan gemenskapernas institutioner enligt artikel 17.2 i bilaga VII till EG:s tjänsteföreskrifter kan de anställda regelbundet få en del av sin lön överförd till en annan EU-medlemsstat genom byrån.

Följande överföringar kan göras i enlighet med första meningen i denna punkt, enskilt eller i kombination:

▼B

a) För barn som går i en utbildningsanstalt i en annan EU-medlemsstat, ett belopp per underhållsberättigat barn som högst motsvarar det utbildningstillägg som erhålls för barnet.

b) Mot uppvisande av verifikationer, regelbundna betalningar till andra personer bosatta i den berörda EU-medlemsstaten, om den anställde kan visa att han har förpliktelser mot vederbörande enligt ett domstols- eller förvaltningsbeslut.

De överföringar som avses i led b får inte överstiga 5 % av den anställdes grundlön.

3. Överföringarna enligt punkt 2 skall göras till samma växelkurser som de som avses i artikel 63 andra stycket i EG:s tjänsteföreskrifter. De belopp som skall överföras skall multipliceras med en koefficient som motsvarar skillnaden mellan korrigeringskoefficienten för det land dit överföringen görs enligt artikel 3.5 b i bilaga XI till EG:s tjänsteföreskrifter och den korrigeringskoefficient som tillämpas på den anställdes lön i enlighet med artikel 3.5 a i bilaga XI till EG:s tjänsteföreskrifter.

4. Utöver de överföringar som avses i punkterna 1–3 kan den anställde regelbundet få en del av lönen överförd till en annan EU-medlemsstat till den växelkurs som fastställs varje månad, utan tillämpning av någon koefficient. Denna överföring får inte överstiga 25 % av den anställdes grundlön.

▼B

BILAGA VI

AVGÅNGSVEDERLAG OCH PENSION

KAPITEL 1

Avgångsvederlag

▼M1

Artikel 1

1. En anställd vars tjänstgöring upphör av andra skäl än dödsfall eller invaliditet skall då han lämnar tjänsten ha rätt till följande:

a) Om han har fullgjort mindre än ett års tjänstgöring, utbetalning av ett avgångsvederlag som motsvarar tre gånger de belopp som hållits inne av grundlönen som avgift till avgångspensionen, efter avdrag för belopp som har utbetalats enligt artiklarna 90 och 131 i tjänsteföreskrifterna.

b) I övriga fall skall han ha rätt

1. att få det försäkringstekniska värdet, uppräknat per dagen för överföringen, på sina pensionsrättigheter som han förvärvat inom byrån överfört till en förvaltnings eller organisations pensionsfond eller till den pensionsfond i vilken han förvärvar pensionsrättigheter på grundval av verksamhet som anställd eller egenföretagare, eller

2. att få förmånernas försäkringstekniska värde inbetalt till valfri privat försäkring eller pensionsfond, på villkor att försäkringsbolaget eller fonden garanterar att

i) kapitalbeloppet inte kommer att återbetalas,

ii) ett månatligt belopp kommer att betalas ut tidigast från 60 års ålder och senast från 65 års ålder,

iii) det finns bestämmelser för efterlevandes rättigheter,

iv) överföring till ett annat försäkringsbolag eller en annan fond bara kommer att tillåtas om den fonden uppfyller villkoren i leden i, ii och iii.

2. Med avvikelse från punkt 1 b skall en anställd som sedan han trädde i tjänst har gjort inbetalningar, för att skapa eller bibehålla pensionsrättigheter, till ett nationellt pensionssystem eller till en valfri privat försäkring eller pensionsfond som uppfyller villkoren i punkt 1, och vars tjänstgöring upphör av andra skäl än dödsfall eller invaliditet, ha rätt att då han lämnar tjänsten få ett avgångsvederlag som motsvarar det försäkringstekniska värdet av de pensionsrättigheter han förvärvat under tjänstgöring vid byrån. Inbetalningar som gjorts med tillämpning av artikel 90 eller artikel 131 för att skapa eller bibehålla pensionsrättigheter inom ett nationellt pensionssystem skall i så fall dras av från avgångsvederlaget.

3. Om den anställdes tjänstgöring har upphört genom avsättning från tjänsten skall avgångsvederlaget eller det försäkringstekniska värde som skall överföras beräknas på grundval av det beslut som fattats enligt artikel 146 i tjänsteföreskrifterna.

▼B

KAPITEL 2

Invaliditetsersättning

Artikel 2

1. Om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 75 i tjänsteföreskrifterna skall en anställd, som inte fyllt 65 år och som när som helst under den tid då han förvärvar pensionsrättigheter av invaliditetskommittén bedöms lida av total bestående invaliditet som hindrar honom från att utföra sådana arbetsuppgifter som motsvarar en tjänst i hans tjänsteklass och som av dessa skäl är tvingad att upphöra med sin tjänstgöring inom byrån, ha rätt till en invaliditetsersättning enligt artikel 76 i tjänsteföreskrifterna, så länge hans oförmåga består.

2. Den som uppbär invaliditetsersättning får inte förvärvsarbeta utan tillstånd på förhand från anställningsmyndigheten. Inkomst från sådant förvärvsarbete skall dras av från invaliditetsersättningen i den mån inkomsten och ersättningen

▼B

tillsammans överstiger vederbörandes totala slutliga lön i aktiv tjänst, beräknad enligt den löneskala som gällde den första dagen i den månad för vilken ersättningen skall betalas ut.

Ersättningsmottagaren skall tillhandahålla all den skriftliga dokumentation som kan krävas och underrätta byrån om alla omständigheter som kan påverka rätten till ersättningen.

Artikel 3

Så länge som en tidigare anställd som ännu inte fyllt 63 år uppbär invaliditetsersättning kan byrån med jämna mellanrum låta läkarundersöka honom för att försäkra sig om att han fortfarande uppfyller villkoren för att vara berättigad till ersättningen.

KAPITEL 3

Efterlevandepension

Artikel 4

Om en anställd avlider under aktiv tjänst, tjänstledighet av personliga skäl, tjänstledighet för militärtjänstgöring, föräldraledighet eller ledighet av familjeskäl skall den efterlevande maken, förutsatt att de varit gifta minst ett år och om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 75 i tjänsteföreskrifterna och artikel 11 i denna bilaga, vara berättigad till en efterlevandepension som motsvarar 60 % av de avgångspensionsrättigheter som förvärvats för den anställde vid dennes bortgång.

Villkoret om äktenskapets längd skall inte beaktas om det finns ett eller flera barn i äktenskapet eller i den anställdes eventuellt tidigare äktenskap, förutsatt att den efterlevande maken försörjer eller har försörjt barnen eller om den anställdes bortgång är en följd av antingen ett fysiskt funktionshinder eller en sjukdom som han ådragit sig i tjänsten eller ett olycksfall.

Artikel 5

Om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 8 i denna bilaga skall den efterlevande maken till en tidigare anställd som uppbar invaliditetsersättning, förutsatt att de var gifta när den anställde blev berättigad till denna ersättning, ha rätt till en efterlevandepension som motsvarar 60 % av den invaliditetsersättning som den anställde uppbar vid sin bortgång.

Efterlevandepensionen skall vara minst 35 % av den sista grundlönen; den får dock aldrig överstiga den invaliditetsersättning som maken uppbar vid sin bortgång.

Artikel 6

Vid tillämpning av artiklarna 4 och 5 skall äktenskapets längd inte beaktas om äktenskapet, även om det ingåtts efter det att den anställde lämnat sin tjänst, har varat i minst fem år.

Artikel 7

1. Den barnpension som föreskrivs i artikel 81 första, andra och tredje styckena i tjänsteföreskrifterna skall för det första barnet motsvara åtta tiondelar av den efterlevandepension som den efterlevande maken till en anställd eller tidigare anställd som uppbar invaliditetsersättning skulle ha haft rätt till, bortsett från de avdrag som föreskrivs i artikel 10 i denna bilaga.

Denna pension får inte vara lägre än existensminimum, om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 8.

2. Pensionen skall höjas för varje underhållsberättigat barn efter det första barnet med det dubbla tillägget för underhållsberättigat barn.

Barn som har mist förälder skall ha rätt till utbildningstillägg enligt artikel 3 i bilaga V.

3. Summan av denna pension och dessa tillägg som beräknas på detta sätt skall delas lika mellan de barn som har rätt till det.

▼B

Artikel 8

Om en anställd efterlämnar en efterlevande make och samtidigt barn från ett tidigare äktenskap eller andra rättsinnehavare, skall den totala pensionen beräknas som om den efterlevande maken hade underhållningsskyldighet gentemot alla dessa personer och fördelas på de olika berörda personerna i förhållande till den pension som skulle ha betalats ut till varje kategori av dem om de betraktats var för sig.

Om en anställd efterlämnar barn från olika äktenskap skall den totala pensionen beräknas som om alla var barn från samma äktenskap och fördelas på de olika berörda personerna i förhållande till den pension som skulle ha betalats ut till varje kategori av dem om de betraktats var för sig.

Vid beräkningen av denna fördelning skall barn från endera makens tidigare äktenskap som anses som underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga V ingå i kategorin barn i äktenskapet med den anställde eller den tidigare anställde som uppbar invaliditetsersättning.

I det fall som avses i andra stycket skall anförvanter i uppstigande led som anses som underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga V likställas med underhållsberättigade barn och vid beräkningen av fördelningen ingå i kategorin för anförvanter i nedstigande led.

Artikel 9

Rätten till efterlevandepension inträder från och med den första dagen i den kalendermånad som följer efter den anställdes eller den tidigare anställdes, som uppbar invaliditetsersättning, bortgång. Om den anställdes eller pensionsmottagarens bortgång ger upphov till en utbetalning som föreskrivs i artikel 59.8 i tjänsteföreskrifterna, skall denna rätt dock inträda först den första dagen i den fjärde månaden efter den månad då dödsfallet inträffade.

Rätten till utbetalning av efterlevandepension skall upphöra vid utgången av den kalendermånad under vilken pensionsmottagarna avlider eller inte längre uppfyller villkoren för att uppbära pensionen. Rätten till barnpension skall upphöra om den som uppbär pensionen upphör att betraktas som underhållsberättigat barn enligt artikel 2 i bilaga V.

Artikel 10

Om åldersskillnaden mellan en avliden anställd eller tidigare anställd som uppburit invaliditetsersättning och den efterlevande maken, med avdrag för den tid de varit gifta, är mer än 10 år, skall den efterlevandepension som beräknats i enlighet med ovannämnda bestämmelser minskas för varje helt års åldersskillnad enligt följande:

— 1 % för åren mellan 10 och 20,

— 2 % från åren 20 upp till men inte inräknat 25,

— 3 % från åren 25 upp till men inte inräknat 30,

— 4 % från åren 30 upp till men inte inräknat 35,

— 5 % från 35 år och uppåt.

Artikel 11

En efterlevande makes rätt till efterlevandepension skall upphöra när han eller hon ingår nytt äktenskap. Han eller hon skall vara berättigad till en omedelbar utbetalning av ett kapitalbelopp som motsvarar det dubbla årliga efterlevandepensionsbeloppet, förutsatt att artikel 81 andra stycket i tjänsteföreskrifterna inte skall tillämpas.

Artikel 12

En anställds eller tidigare anställds frånskilda make skall vid dennes bortgång ha rätt till efterlevandepension enligt detta kapitel, förutsatt att han eller hon kan styrka att han eller hon vid sin före detta makes bortgång hade rätt till underhåll för egen del enligt vad som fastställts genom dom eller ett officiellt registrerat gällande avtal mellan honom eller henne och den före detta maken.

▼B

Efterlevandepensionen får dock inte överstiga det underhåll som han eller hon uppbar vid tidpunkten för den före detta makens bortgång, och beloppet skall anpassas enligt artikel 84 i tjänsteföreskrifterna.

Den frånskilda maken skall förlora sin rätt till efterlevandepension om han eller hon ingår nytt äktenskap innan den före detta maken avlider. Artikel 11 skall tillämpas om han eller hon ingår nytt äktenskap efter den tidigare makens bortgång.

Artikel 13

Om den anställde efterlämnar flera frånskilda makar som har rätt till efterlevandepension eller en eller flera frånskilda makar och en efterlevande make som har rätt till efterlevandepension, skall pensionen fördelas i förhållande till de olika äktenskapens varaktighet. Artikel 12 andra och tredje styckena skall tillämpas.

Om någon av de personer som är berättigade till pension avlider eller avstår från sin andel, skall denna andel tillfalla de övriga personernas andelar, utom i de fall rättigheterna övergår till de efterlevande barnen i enlighet med artikel 81 andra stycket i tjänsteföreskrifterna.

Den minskning vid åldersskillnad som föreskrivs i artikel 10 skall tillämpas separat på pensioner som fördelas i enlighet med denna artikel.

Artikel 14

Om en frånskild make enligt artikel 19 i denna bilaga har förlorat sina pensionsrättigheter skall hela pensionen utbetalas till den efterlevande maken, förutsatt att artikel 81 andra stycket i tjänsteföreskrifterna inte skall tillämpas.

KAPITEL 4

Tillfälliga pensioner

Artikel 15

Om en anställd under aktiv tjänst, tjänstledighet av personliga skäl, tjänstledighet för militärtjänstgöring, föräldraledighet eller ledighet av familjeskäl har varit försvunnen i mer än ett år, kan hans make och de personer gentemot vilka han har underhållsskyldighet tillfälligt få den efterlevandepension de skulle ha rätt till enligt denna bilaga.

Artikel 16

Om en tidigare anställd som uppburit invaliditetsersättning har varit försvunnen i mer än ett år, kan hans make och de personer gentemot vilka han har underhållsskyldighet tillfälligt få den efterlevandepension de skulle ha rätt till enligt denna bilaga.

Artikel 17

Bestämmelserna i artikel 16 skall tillämpas på de personer gentemot vilka en person som uppbär eller är berättigad till efterlevandepension har underhållsskyldighet om vederbörande varit försvunnen i mer än ett år.

Artikel 18

Tillfälliga pensioner enligt artiklarna 15, 16 och 17 skall omvandlas till definitiva pensioner när den anställdes eller den tidigare anställdes bortgång officiellt fastställts eller om han dödförklarats genom ett lagakraftvunnet avgörande.

KAPITEL 5

Pensionstillägg för underhållsberättigade barn

Artikel 19

Bestämmelserna i artikel 80 andra stycket i tjänsteföreskrifterna skall tillämpas på personer som uppbär tillfällig pension.

▼B

Artiklarna 80 och 81 i tjänsteföreskrifterna skall också tillämpas på barn som fötts tidigare än 300 dagar efter det att den anställde eller den tidigare anställde som uppbar invaliditetsersättning avlidit.

Artikel 20

Beviljande av efterlevandepension eller invaliditetsersättning eller av tillfällig pension skall inte medföra rätt till utlandstillägg.

KAPITEL 6

Finansiering av pensionssystemet

Artikel 21

Vid varje utbetalning av lön eller invaliditetsersättning skall avgiften till pensionssystemet enligt artiklarna 74–87 i tjänsteföreskrifterna dras av.

Artikel 22

Anställda som är tjänstlediga av personliga skäl men fortsätter att förvärva pensionsrättigheter enligt de villkor som föreskrivs i artikel 56.3 i tjänsteföreskrifterna skall fortsätta att betala den avgift som avses i artikel 21 i denna bilaga på grundval av lönen i respektive löneklass och lönegrad.

Alla förmåner som den anställde eller hans rättsinnehavare har rätt till enligt detta pensionssystem skall beräknas på grundval av denna lön.

Artikel 23

Avgifter som dras av på ett regelrätt sätt kan inte krävas åter. Avgifter som dras av på ett felaktigt sätt skall inte ge rätt till pension: de skall återbetalas utan ränta på begäran av den anställde eller hans rättsinnehavare.

KAPITEL 7

Pensionsberäkning

Artikel 24

Byrån skall ansvara för att beräkna beloppen för efterlevandepensioner eller tillfälliga pensioner eller invaliditetsersättningar. En detaljerad redogörelse för beräkningen skall tillsammans med beslutet om beviljande av pension meddelas den anställde eller hans rättsinnehavare.

Invaliditetsersättning skall inte utbetalas samtidigt med lön från byråns allmänna budget. Den skall också vara oförenlig med ersättning för ett uppdrag vid någon av gemenskapernas institutioner eller byråer.

Artikel 25

Pensionsbeloppet kan när som helst ses över vid fel eller förbiseende av något slag.

Pensionerna skall kunna ändras eller dras in om de beviljats i strid med bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna eller i denna bilaga.

Artikel 26

Om en anställd eller tidigare anställd som uppbär invaliditetsersättning avlider och hans rättsinnehavare inte begär fastställelse av sina rättigheter till pension eller ersättning inom ett år från dödsfallet skall de förlora sina rättigheter, utom i fall av force majeure.

▼B

Artikel 27

En tidigare anställd eller hans rättsinnehavare som är berättigade till förmåner enligt detta pensionssystem skall lämna de skriftliga underlag som kan krävas och underrätta byrån om alla omständigheter som kan påverka deras rättigheter.

Artikel 28

Om en anställds pensionsrättigheter tillfälligt indragits, helt eller delvis, enligt artikel 146 i tjänsteföreskrifterna skall han ha rätt att kräva ersättning för de avgifter som han betalat in till pensionssystemet i förhållande till minskningen av hans pension.

KAPITEL 8

Utbetalning av förmåner

Artikel 29

Förmånerna enligt detta pensionssystem skall betalas ut varje månad i efterskott.

De skall betalas ut av byrån.

Till pensionärer som är bosatta i Europeiska unionen skall förmånerna utbetalas i euro till en bank i den EU-medlemsstat där pensionären är bosatt.

Till pensionärer som är bosatta utanför unionen skall pensionen utbetalas i euro till en bank i det land där pensionären är bosatt. I undantagsfall kan pensionen betalas ut i euro till en bank i det land där byrån har sitt säte, eller i utländsk valuta i det land där pensionären är bosatt, enligt de senaste växelkurserna som används vid genomförandet av byråns budget.

Denna artikel skall tillämpas på motsvarande sätt för personer som uppbär invaliditetsersättning.

▼B

BILAGA VII

GRUNDTJÄNSTER I VARJE TJÄNSTEGRUPP ENLIGT ARTIKEL 7.3

Tjänstegrupp AD		Tjänstegrupp AST	
Generaldirektör	AD 16		
Generaldirektör/direktör	AD 15		
Handläggare, exempelvis: Direktör/enhetschef/rådgivare/språkexpert; ekonomisk expert, juridisk expert; medicinsk expert; vetenskaplig expert; forskningsexpert; finansiell expert, revisionsexpert	AD 14		
Handläggare, exempelvis: Enhetschef/rådgivare/språkexpert; ekonomisk expert; juridisk expert; medicinsk expert; vetenskaplig expert; forskningsexpert; finansiell expert, revisionsexpert	AD 13		
Handläggare, exempelvis: Enhetschef/förste översättare, förste ekonom; förste jurist; förste förtroendeläkare; förste vetenskaplig medarbetare; förste forskningsadministratör; förste finansansvarig, förste revisionsansvarig	AD 12		
Handläggare, exempelvis: Enhetschef/förste översättare, förste ekonom; förste jurist; förste förtroendeläkare; förste vetenskaplig medarbetare; förste forskningsadministratör; förste finansansvarig, förste revisionsansvarig	AD 11	AST 11	Assistent, exempelvis: Personlig medarbetare; förste kontorist; förste tekniker; förste IT tekniker
Handläggare, exempelvis: Enhetschef/biträdande förste översättare; biträdande förste ekonom; biträdande förste jurist; biträdande förste förtroendeläkare; biträdande förste vetenskaplig medarbetare; biträdande förste forskningsadministratör; biträdande förste finansansvarig; biträdande förste revisionsansvarig	AD 10	AST 10	Assistent, exempelvis: Personlig medarbetare; förste kontorist; förste tekniker; förste IT tekniker
Handläggare, exempelvis: Enhetschef/biträdande förste översättare; biträdande förste ekonom; biträdande förste jurist; biträdande förste förtroendeläkare; biträdande förste vetenskaplig medarbetare; biträdande förste forskningsadministratör; biträdande förste finansansvarig, biträdande förste revisionsansvarig	AD 9	AST 9	Assistent, exempelvis: Personlig medarbetare; förste kontorist; förste tekniker; förste IT tekniker
Handläggare, exempelvis: Översättare, ekonom; jurist; förtroendeläkare; vetenskaplig medarbetare; forskningsadministratör; finansansvarig, revisor	AD 8	AST 8	Assistent, exempelvis: Biträdande förste kontorist; biträdande förste dokumentalist; biträdande förste tekniker; biträdande förste IT tekniker
Handläggare, exempelvis: Översättare, ekonom; jurist; förtroendeläkare; vetenskaplig medarbetare; forskningsadministratör; finansansvarig, revisor	AD 7	AST 7	Assistent, exempelvis: Biträdande förste kontorist; biträdande förste dokumentalist; biträdande förste tekniker; biträdande förste IT tekniker
Handläggare, exempelvis: Biträdande översättare, biträdande ekonom; biträdande jurist; biträdande förtroendeläkare; biträdande vetenskaplig medarbetare; biträdande forskningsadministratör; biträdande finansansvarig	AD 6	AST 6	Assistent, exempelvis: Kontorist; dokumentalist; tekniker; IT tekniker

▼B

Tjänstegrupp AD		Tjänstegrupp AST	
Handläggare, exempelvis: Biträdande översättare, biträdande ekonom; biträdande jurist; biträdande förtroendeläkare; biträdande veterinärinspektör; biträdande vetenskaplig medarbetare; biträdande forskningsadministratör; biträdande finansansvarig	AD 5	AST 5	Assistent, exempelvis: Kontorist; dokumentalist; tekniker; IT tekniker
		AST 4	Assistent, exempelvis: Biträdande kontorist; biträdande dokumentalist; biträdande tekniker; biträdande IT tekniker
		AST 3	Assistent, exempelvis: Biträdande kontorist; biträdande dokumentalist; biträdande tekniker; biträdande IT tekniker
		AST 2	Assistent, exempelvis: Arkivassistent; teknisk assistent; IT assistent
		AST 1	Assistent, exempelvis: Arkivassistent; teknisk assistent; IT assistent