II

(Ikke-lovgivningsmæssige retsakter)

AFGØRELSER

RÅDETS AFGØRELSE (EU) 2016/1351

af 4. august 2016

om vedtægten for personalet ved Det Europæiske Forsvarsagentur og om ophævelse af afgørelse 2004/676/EF

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til Rådets afgørelse (FUSP) 2015/1835 om fastlæggelse af statutten, hjemstedet og de nærmere bestemmelser for Det Europæiske Forsvarsagenturs drift ([1]), særlig artikel 11, stk. 3, litra a), og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Rådet bør med enstemmighed vedtage vedtægten for personale ansat direkte af Det Europæiske Forsvarsagentur (i det følgende benævnt »agenturet«) på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og udvalgt blandt statsborgere fra de deltagende medlemsstater.

(2) Vedtægten for personalet bør sikre, at agenturets personale er så højt kvalificeret og så effektivt som muligt og rekrutteres blandt kandidater fra alle de deltagende medlemsstater på det bredest mulige geografiske grundlag og fra EU-institutionerne.

(3) Da de ved denne afgørelse fastsatte regler bør erstatte de regler, der er fastsat i Rådets afgørelse 2004/676/EF ([2]), bør nævnte afgørelse ophæves —

VEDTAGET DENNE AFGØRELSE:

AFSNIT I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

1. Denne vedtægt gælder for personale, der er ansat på kontrakt indgået med Det Europæiske Forsvarsagentur (i det følgende benævnt »ansatte«).

Disse ansatte er:

— midlertidigt ansatte

— kontraktansatte

— særlige rådgivere.

([1]) EUT L 266 af 13.10.2015, s. 55.
([2]) Rådets afgørelse 2004/676/EF af 24. september 2004 om vedtægt for personalet ved Det Europæiske Forsvarsagentur (EUT L 310 af 7.10.2004, s. 9).

2. I denne vedtægt er den myndighed, der har beføjelse til at indgå kontrakter (i det følgende benævnt »ansættelsesmyndigheden«), fastsat i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i afgørelse (FUSP) 2015/1835.

3. Enhver henvisning i denne vedtægt til en person af hankøn gælder ligeledes som henvisning til en person af hunkøn og omvendt, medmindre det af sammenhængen klart fremgår, at dette ikke er tilfældet.

Artikel 2

En ansat, hvis kontrakt er af en varighed på over et år, har stemmeret og er valgbar til det personaleudvalg, der er omhandlet i artikel 138.

En ansat, hvis kontrakt er af en varighed på under et år, har også stemmeret, hvis han har været ansat i mindst seks måneder.

AFSNIT II

MIDLERTIDIGT ANSATTE

KAPITEL 1

Almindelige bestemmelser

Artikel 3

Ved »midlertidigt ansatte« forstås i denne vedtægt personale, der midlertidigt ansættes i en stilling inden for det maksimalt tilladte antal stillinger i agenturets budget.

Ved »særlig rådgiver« forstås i denne vedtægt en person, der på grund af sine særlige kvalifikationer og uanset anden erhvervsmæssig beskæftigelse ansættes for regelmæssigt eller i en bestemt periode at arbejde for agenturet, og som aflønnes over den bevilling, der er oprettet med henblik herpå i den pågældende budgetsektion.

Artikel 4

Med undtagelse af agenturets daglige leder og dennes stedfortræder, der er omfattet af bestemmelserne i artikel 10, stk. 1, i afgørelse (FUSP) 2015/1835, kan midlertidig ansættelse højst ske for fire år, men ansættelsen kan begrænses til en kortere periode.

Kontrakten kan kun fornys en gang for en maksimumsperiode på fire år. Styringskomitéen vedtager almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel.

Artikel 5

Midlertidig ansættelse kan kun ske med det formål i henhold til denne vedtægt at besætte de ledige stillinger inden for det maksimalt tilladte antal midlertidige stillinger i agenturets budget.

Artikel 6

1. Ved anvendelsen af denne vedtægt er enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering forbudt.

I henhold til denne vedtægt behandles et ægteskabslignende forhold på lige fod med ægteskab, forudsat at samtlige betingelser i bilag IV, artikel 1, stk. 2, litra c), er opfyldt.

2. For i praksis at sikre fuld erhvervsmæssig ligestilling mellem mænd og kvinder, hvilket er et væsentligt element, der skal tages i betragtning ved gennemførelsen af samtlige aspekter af denne vedtægt, er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at agenturet opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere.

3. Agenturet fastlægger efter udtalelse fra personaleudvalget foranstaltninger, der skal bidrage til, at mænd og kvinder får lige muligheder på de områder, der er omfattet af denne vedtægt, og træffer som led heri de nødvendige bestemmelser bl.a. med sigte på at afskaffe eksisterende uligheder, som har indflydelse på kvinders muligheder på de områder, der er omfattet af denne vedtægt.

4. Med henblik på stk. 1 anses en person for at være handicappet, hvis der er tale om en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hæmme dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Lidelsen fastslås efter proceduren i artikel 38.

Enhver handicappet person opfylder betingelserne i artikel 37, stk. 2, litra d), hvis den pågældende er i stand til ved hjælp af rimelige tilpasninger at udføre de vigtigste arbejdsopgaver i forbindelse med den pågældende stilling.

Ved »rimelige tilpasninger« med henblik på de vigtigste arbejdsopgaver i forbindelse med en stilling forstås passende foranstaltninger, som eventuelt er nødvendige for at sikre en handicappet adgang til beskæftigelse og mulighed for at deltage i arbejdet og at avancere eller at deltage i undervisning, medmindre det vil udgøre en urimelig belastning for agenturet.

Princippet om ligebehandling er ikke til hinder for, at ansættelsesmyndigheden opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for handicappede at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i deres erhvervsmæssige karriere.

5. Hvis personer, der er omfattet af denne vedtægt, og som finder, at de er blevet krænket, fordi ligebehandlingsprincippet som fastlagt i denne artikel ikke er blevet anvendt på dem, fremlægger oplysninger, på grundlag af hvilke man må formode, at der har fundet direkte eller indirekte forskelsbehandling sted, påhviler det agenturet at bevise, at der ikke har været tale om krænkelse af ligebehandlingsprincippet. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse i forbindelse med disciplinærsager.

6. Da princippet om ligebehandling og princippet om proportionalitet skal overholdes, skal enhver fravigelse fra dette princip begrundes objektivt og rimeligt og under henvisning til legitime målsætninger af almen interesse inden for rammerne af personalepolitikken. Sådanne målsætninger kan blandt andet være begrundelse for, at der fastsættes en obligatorisk pensionsalder og en minimumsalder for tildeling af alderspension.

Artikel 7

1. Midlertidigt ansatte i aktiv tjeneste er omfattet af foranstaltninger af social art, herunder specifikke foranstaltninger til at forene arbejds- og familieliv, der vedtages af agenturet, og af serviceydelser, der ydes af personaleudvalget. Tidligere midlertidigt ansatte kan være omfattet af et begrænset antal foranstaltninger af social art.

2. Midlertidigt ansatte i aktiv tjeneste skal tildeles arbejdsvilkår, der opfylder passende sundheds- og sikkerhedsstandarder, der mindst svarer til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på disse områder i henhold til traktaterne.

Artikel 8

1. Stillingerne i henhold til denne vedtægt inddeles efter deres art og de opgaver, de vedrører, i en ansættelsesgruppe for administratorer (i det følgende benævnt »AD«), en ansættelsesgruppe for assistenter (i det følgende benævnt »AST«) og en ansættelsesgruppe for sekretærer og kontorpersonale (i det følgende benævnt »AST/SC«).

2. Ansættelsesgruppe AD omfatter 12 lønklasser svarende til administrations- og rådgivningsopgaver samt til sproglige og videnskabelige opgaver. Ansættelsesgruppe AST omfatter 11 lønklasser svarende til ekspeditionsopgaver samt til tekniske arbejdsopgaver og kontorarbejde. Ansættelsesgruppe AST/SC omfatter seks lønklasser svarende til kontor- og sekretæropgaver.

3. Enhver udnævnelse kræver mindst:

a) for ansættelsesgruppe AST og ansættelsesgruppe AST/SC:

   i) bevis for afsluttet videregående uddannelse

   ii) bevis for uddannelse på gymnasialt niveau, der giver adgang til videregående uddannelse, og mindst tre års relevant erhvervserfaring, eller

   iii) erhvervsuddannelse eller erhvervserfaring på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse

b) for ansættelsesgruppe AD for lønklasse 5 og 6

   i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier af mindst tre års varighed med bevis for afsluttet uddannelse, eller

   ii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse.

c) for ansættelsesgruppe AD for lønklasse 7-16

   i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse, hvor den normale varighed af universitetsuddannelsen er fire år eller derover

   ii) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse og relevant erhvervserfaring af mindst et års varighed, hvor den normale varighed af universitetsuddannelsen er mindst tre år, eller

   iii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse.

4. En oversigt over de forskellige stillingsbetegnelser er anført i bilag VI. Ansættelsesmyndigheden kan på grundlag af denne oversigt opstille en beskrivelse af hver enkelt stillingstypes funktioner og kompetenceområde efter udtalelse fra personaleudvalget.

Artikel 9

1. Ansættelsesmyndigheden skal ved udnævnelse eller forflyttelse ansætte den enkelte midlertidigt ansatte i en stilling i hans ansættelsesgruppe, som svarer til hans lønklasse, idet der udelukkende tages hensyn til tjenstlige synspunkter og uden hensyntagen til statsborgerskab.

En midlertidigt ansat kan ansøge om at blive forflyttet inden for agenturet.

2. En midlertidigt ansat har pligt til midlertidigt at gøre tjeneste i en stilling i samme ansættelsesgruppe, der svarer til en højere lønklasse end hans egen. Fra begyndelsen af den midlertidige tjenestes fjerde måned får den fungerende et tillæg, der er lig med forskellen mellem den for hans lønklasse og trin gældende løn og lønnen på det trin, han ville komme på ved udnævnelsen i den lønklasse, hvor han midlertidigt gør tjeneste.

Den midlertidige tjeneste er begrænset til et år, medmindre den midlertidigt ansatte erstatter en ansat, der af tjenstlige grunde gør midlertidig tjeneste i en anden stilling, er indkaldt til militærtjeneste eller har fået bevilget en længere sygeorlov.

Artikel 10

1. Kontrakten for en midlertidigt ansat skal angive den lønklasse og det løntrin, den pågældende ansættes i.

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

KAPITEL 2

Rettigheder og pligter

Artikel 11

1. En midlertidigt ansat skal i udøvelsen af sin tjeneste og i sin adfærd udelukkende lade sig lede af agenturets interesser; han må hverken søge eller modtage instruktioner fra nogen regering, myndighed, organisation eller person uden for agenturet. Han udfører de opgaver, han har fået tildelt, objektivt og upartisk, idet han respekterer sin forpligtelse til loyalitet over for agenturet.

2. En midlertidigt ansat kan ikke uden samtykke fra ansættelsesmyndigheden fra en regering eller fra anden side uden for agenturet modtage titler, ordner, æresbevisninger, begunstigelser, belønninger, gaver eller vederlag af nogen art, bortset fra sådanne, der tildeles for tjenester før udnævnelsen eller for tjenester under en orlov til aftjening af værnepligt eller anden national tjeneste.

Ansættelsesmyndigheden undersøger forud for ansættelsen af en midlertidigt ansat, hvorvidt kandidaten har personlige interesser, som kan bringe vedkommendes uafhængighed i fare, eller om der foreligger nogen anden interessekonflikt. Med henblik herpå informerer kandidaten ved hjælp af en særlig formular ansættelsesmyndigheden om enhver faktisk eller potentiel interessekonflikt. I sådanne tilfælde tager ansættelsesmyndigheden hensyn hertil i en behørig begrundet udtalelse. Hvis det er nødvendigt, træffer ansættelsesmyndigheden de foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 12, stk. 2.

Denne artikel finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte, der vender tilbage efter tjenestefrihed af personlige årsager.

Artikel 12

1. I udøvelsen af sit arbejde, og medmindre andet er fastsat i det følgende, behandler en midlertidigt ansat ikke spørgsmål, hvori han direkte eller indirekte har personlig interesse, navnlig familiemæssig eller finansiel, som kan bringe hans uafhængighed i fare.

2. En midlertidigt ansat, som ved udøvelsen af sit arbejde får til opgave at behandle en sag, som omhandlet i stk. 1, gør straks ansættelsesmyndigheden opmærksom på dette. Ansættelsesmyndigheden træffer de nødvendige foranstaltninger og kan for eksempel fritage den midlertidigt ansatte for ansvaret i denne sag.

3. En midlertidigt ansat kan hverken direkte eller indirekte opretholde eller erhverve interesser i virksomheder, der kontrolleres af agenturet, eller som har forbindelse med agenturet, hvis de er af en sådan art eller et sådant omfang, at de vil kunne påvirke hans uafhængighed i forbindelse med udførelsen af hans arbejde.

Artikel 13

En midlertidigt ansat skal afholde sig fra enhver handling og enhver adfærd, der kan skade den anseelse, der er forbundet med hans funktion.

Artikel 14

1. Midlertidigt ansatte skal afholde sig fra enhver form for psykisk eller seksuel chikane.

2. En midlertidigt ansat, der har været offer for psykisk eller seksuel chikane, må ikke udsættes for sanktioner fra agenturets side. En midlertidigt ansat, der har afgivet vidnesbyrd om psykisk eller seksuel chikane, må ikke udsættes for sanktioner fra agenturets side, forudsat at den midlertidigt ansatte har handlet i god tro.

3. Ved »psykisk chikane« forstås enhver form for misbrug, der over en periode gentagne gange eller systematisk kommer til udtryk i adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller på skrift, som er forsætlige, og som er et angreb på en persons værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet.

4. Ved »seksuel chikane« forstås en adfærd med seksuelle undertoner, som er uønsket af den person, der udsættes for den, og som har til formål eller virkning at krænke den pågældende persons værdighed eller skabe en truende, fjendtlig, krænkende eller forstyrrende atmosfære. Seksuel chikane anses som diskrimination på grundlag af køn.

Artikel 15

1. En midlertidigt ansat, der har til hensigt at udøve lønnet eller ulønnet virksomhed eller besætte et mandat uden for agenturet, skal først indhente ansættelsesmyndighedens forudgående samtykke, jf. dog artikel 17. Der gives kun samtykke, hvis den pågældende virksomhed eller det pågældende mandat ikke skader den midlertidigt ansattes arbejde eller ikke er uforenelig med agenturets interesser.

2. Den midlertidigt ansatte oplyser ansættelsesmyndigheden om alle ændringer af ovennævnte virksomhed eller mandat, som finder sted, efter at han har anmodet om ansættelsesmyndighedens samtykke på de i stk. 1 fastsatte betingelser. Tilladelsen kan trækkes tilbage, hvis aktiviteten eller mandatet ikke længere opfylder de i stk. 1, sidste punktum, omhandlede betingelser.

Artikel 16

Hvis en midlertidigt ansats ægtefælle udøver en erhvervsmæssig indtægtsgivende beskæftigelse, skal den midlertidigt ansatte underrette ansættelsesmyndigheden herom. Hvis denne beskæftigelse viser sig at være uforenelig med den midlertidigt ansattes, og han ikke kan garantere, at den vil blive afsluttet inden for en bestemt frist, træffer ansættelsesmyndigheden efter udtalelse fra personaleudvalget afgørelse om, hvorvidt den midlertidigt ansatte skal forblive i sin stilling eller forflyttes til en anden stilling.

Artikel 17

1. En midlertidigt ansat, som ønsker at påtage sig et offentligt hverv, underretter ansættelsesmyndigheden herom. Ansættelsesmyndigheden beslutter, om den pågældende med henblik på tjenestens interesse:

a) skal forelægge en anmodning om tjenestefrihed af personlige årsager

b) skal søge årlig ferie

c) kan få tilladelse til at arbejde på deltid, eller

d) fortsat kan udføre sine opgaver som hidtil.

2. Ved valg eller udnævnelse til et offentligt hverv informerer den midlertidigt ansatte straks ansættelsesmyndigheden. Afhængigt af tjenestens interesse, betydningen af de pågældende hverv, de forpligtelser, de medfører, samt de vederlag og godtgørelser, de giver ret til, træffer ansættelsesmyndigheden en af de i stk. 1 nævnte afgørelser. Hvis den træffer afgørelse om tjenestefrihed af personlige årsager eller giver tilladelse til deltidsarbejde, bliver dette for en periode, der svarer til den midlertidigt ansattes mandatperiode.

Artikel 18

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

En midlertidigt ansat, som ønsker at udøve erhvervsvirksomhed, uanset om den er indtægtsgivende eller ej, inden for to år efter udtrædelsen af tjenesten, er forpligtet til at meddele det til agenturet ved hjælp af en særlig formular. Hvis denne virksomhed har forbindelse med det arbejde, den pågældende har udført i de tre sidste tjenesteår og risikerer at være i modstrid med agenturets legitime interesser, kan ansættelsesmyndigheden, alt efter tjenestens interesse, enten forbyde den midlertidigt ansatte at udføre denne virksomhed eller stille de betingelser herfor, som den måtte anse for nødvendige. Ansættelsesmyndigheden meddeler sin afgørelse inden for 30 hverdage fra modtagelsen af oplysningen efter høring af personaleudvalget. Hvis denne meddelelse ikke er foretaget ved udgangen af denne periode, anses dette for at være en stiltiende accept.

For så vidt angår forhenværende midlertidigt ansatte seniormanagere forbyder ansættelsesmyndigheden principielt disse, i en periode af 12 måneder efter udtrædelsen af tjenesten, at udøve lobbyisme over for agenturets personale på deres virksomheds, klienters eller arbejdsgiveres vegne på områder, som de har haft ansvar for i løbet af de sidste tre tjenesteår.

I overensstemmelse med artikel 31 i afgørelse (FUSP) 2015/1835 offentliggør agenturet årligt oplysninger om gennemførelsen af ovenstående afsnit, herunder en liste over alle de sager, som er blevet vurderet.

Artikel 19

1. En midlertidigt ansat skal afholde sig fra enhver uberettiget afsløring af oplysninger, som han har fået kendskab til i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde, medmindre disse oplysninger allerede er offentliggjort, eller offentligheden har fået adgang hertil.

2. Den midlertidigt ansatte er fortsat pålagt denne forpligtelse efter udtrædelse af tjenesten.

Artikel 20

1. En midlertidigt ansat har ret til frit at ytre sig, dog under behørig overholdelse af principperne om loyalitet og upartiskhed.

2. En midlertidigt ansat, der alene eller i samarbejde med andre agter at offentliggøre eller lade offentliggøre et dokument, der vedrører agenturets aktiviteter, skal på forhånd underrette ansættelsesmyndigheden herom, jf. dog artikel 13 og 19.

Hvis ansættelsesmyndigheden kan påvise, at offentliggørelsen er af en sådan art, at den udgør en trussel mod agenturets legitime interesser, underretter ansættelsesmyndigheden skriftligt den midlertidigt ansatte om sin afgørelse, senest 30 dage efter den er blevet underrettet. Hvis der ikke er meddelt nogen afgørelse inden for den fastsatte frist, anses ansættelsesmyndigheden for ikke at have haft nogen indvendinger.

Artikel 21

1. Alle rettigheder i forbindelse med arbejde, udført af den midlertidigt ansatte under hans udøvelse af tjenesten, tilkommer agenturet, til hvis virksomhed dette arbejde er knyttet. Agenturet kan gøre krav på at erhverve ophavsretten til dette arbejde.

2. Opfindelser, en midlertidigt ansat måtte gøre under udøvelsen af sit arbejde eller i forbindelse hermed, tilhører retmæssigt agenturet. Agenturet kan for egen regning ansøge om patent i ethvert land. Opfindelser, den midlertidigt ansatte måtte gøre i løbet af det år, som følger efter udtrædelsen af tjenesten, anses, indtil det modsatte bevises, for at være gjort under udøvelsen af den pågældendes arbejde eller i forbindelse hermed, når de vedrører agenturet. Når der tages patent på en opfindelse, skal opfinderen/opfinderne nævnes.

3. Agenturet kan eventuelt tildele en præmie, hvis beløb den fastsætter, til en midlertidigt ansat, der er ophavsmand til en patenteret opfindelse.

Artikel 22

1. Den midlertidigt ansatte kan ikke med nogen begrundelse uden samtykke fra ansættelsesmyndigheden fremlægge sådanne kendsgerninger for retten, som han i medfør af sin stilling er blevet bekendt med. Dette samtykke kan kun nægtes, såfremt agenturets interesser kræver det, og såfremt afslaget ikke kan få strafferetlige følger for den midlertidigt ansatte. Den midlertidigt ansatte er fortsat pålagt denne forpligtelse efter udtrædelse af tjenesten.

2. Bestemmelserne i stk. 1 finder ikke anvendelse på midlertidigt ansatte eller tidligere midlertidigt ansatte, der afgiver vidneforklaring for Den Europæiske Unions Domstol eller for agenturets disciplinærråd i en sag vedrørende en ansat eller tidligere ansat i agenturet og/eller Den Europæiske Union.

Artikel 23

Den midlertidigt ansatte skal tage bopæl på tjenestestedet eller i en sådan afstand fra dette, at han ikke hindres i udførelsen af sit arbejde. Den midlertidigt ansatte meddeler ansættelsesmyndigheden sin adresse og giver straks denne besked om enhver ændring heraf.

Artikel 24

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

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

Artikel 25

1. Hvis en midlertidigt ansat anser en tjenstlig ordre for at være forbundet med uregelmæssigheder, eller han mener, at udførelsen af denne kan medføre alvorlige ulemper, underretter han sin umiddelbart overordnede, som, hvis der har været tale om skriftlig underretning, ligeledes svarer skriftligt. Hvis den umiddelbart overordnede bekræfter den tjenstlige ordre, og den midlertidigt ansatte mener, at denne bekræftelse er utilstrækkelig i betragtning af de fremsatte forbehold, henvender han sig skriftligt til den pågældendes umiddelbart overordnede, jf. dog stk. 2. Hvis denne skriftligt bekræfter den tjenstlige ordre, skal den midlertidigt ansatte udføre den, medmindre den er klart ulovlig eller strider mod de gældende sikkerhedsbestemmelser.

2. Hvis den midlertidigt ansattes umiddelbart overordnede finder, at den tjenstlige ordre skal udføres straks, skal den midlertidigt ansatte udføre den, medmindre den er klart ulovlig eller strider mod de gældende sikkerhedsbestemmelser. På den midlertidigt ansattes anmodning er den overordnede forpligtet til at give denne form for tjenstlig ordre skriftligt.

3. En midlertidigt ansat, der underretter sine overordnede om tjenstlige ordrer, han anser for at være forbundet med uregelmæssigheder, eller som kunne medføre alvorlige vanskeligheder, må ikke lide nogen skade på grund af dette.

Artikel 26

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

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

Den Europæiske Unions Domstol har fuld prøvelsesret for så vidt angår tvister, der beror på denne afgørelse.

Artikel 27

1. Hvis en midlertidigt ansat under udøvelsen af eller i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde bliver opmærksom på forhold, som lader formode, at der eventuelt finder ulovlige handlinger sted, herunder svig eller korruption til skade for agenturets interesser, eller adfærd under udførelsen af arbejdsopgaver, som kan være et alvorligt brud på de forpligtelser, der påhviler agenturets midlertidigt ansatte, underretter han straks sin umiddelbart overordnede, agenturets daglige leder, eller hvis han finder det formålstjenligt, agenturets øverste leder.

De i første afsnit omhandlede oplysninger fremsættes skriftligt.

Dette stykke gælder også, hvis der er tale om et alvorligt brud på en tilsvarende forpligtelse, der påhviler enhver anden person, som er i agenturets tjeneste eller udfører arbejde for dette.

2. Den midlertidigt ansatte må ikke udsættes for sanktioner fra agenturets side, fordi han har meddelt de i stk. 1 omhandlede oplysninger, forudsat at han har handlet rimeligt og i god tro.

3. Stk. 1-2 gælder ikke for dokumenter, akter, rapporter, noter eller informationer, uanset medium, som opbevares med henblik på eller er udarbejdet eller udleveret til den midlertidigt ansatte i forbindelse med en igangværende eller afsluttet retssag.

Artikel 28

1. En midlertidigt ansat, der fremlægger de i artikel 27 definerede oplysninger for formanden for Rådet for Den Europæiske Union, for Europa-Parlamentet eller for Den Europæiske Ombudsmand, må ikke udsættes for sanktioner af agenturet, forudsat at alle betingelser i det følgende er opfyldt:

a) den midlertidigt ansatte er oprigtigt overbevist om, at de fremlagte oplysninger og de heri indeholdte påstande i det store og hele er sande, og

b) den midlertidigt ansatte har tidligere fremlagt de samme oplysninger for agenturet og har givet agenturet den tidsfrist, som det i betragtning af sagens beskaffenhed har fastsat til at iværksætte passende foranstaltninger. Den midlertidigt ansatte underrettes om denne tidsfrist inden 60 dage.

2. Den tidsfrist, der er nævnt i stk. 1, gælder ikke, hvis den midlertidigt ansatte kan påvise, at den er urimelig i betragtning af alle omstændighederne i sagen.

3. Stk. 1 og 2 gælder ikke for dokumenter, akter, rapporter, noter eller informationer, uanset medium, som opbevares med henblik på eller er udarbejdet eller udleveret til den midlertidigt ansatte i forbindelse med en igangværende eller afsluttet retssag.

4. I overensstemmelse med artikel 29 og 168 indfører agenturet en procedure for behandling af klager fra midlertidigt ansatte over den måde, hvorpå de er blevet behandlet efter eller som følge af deres opfyldelse af deres forpligtelser i medfør af artikel 27 eller nærværende artikel. Agenturet sikrer, at sådanne klager behandles fortroligt samt, når det anses for påkrævet som følge af omstændighederne, inden udløbet af de i artikel 168 fastsatte frister.

Ansættelsesmyndigheden fastlægger interne bestemmelser om bl.a.:

— formidlingen af oplysninger til de i artikel 27, stk. 1, eller nærværende artikel omhandlede midlertidigt ansatte om behandlingen af de sager, de har indberettet

— beskyttelse af disse ansattes legitime interesser og privatliv, og

— proceduren for behandling af klager, jf. første afsnit i dette stykke.

Artikel 29

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

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

Artikel 30

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

Der tages også hensyn til denne videreuddannelse, for så vidt angår karriereforløbet.

Artikel 31

De midlertidigt ansatte har foreningsfrihed; de kan især være medlemmer af fagforeninger eller andre faglige sammenslutninger.

Artikel 32

Den midlertidigt ansatte kan forelægge en ansøgning vedrørende spørgsmål omfattet af denne vedtægt for ansættelsesmyndigheden.

Enhver afgørelse, der træffes i henhold til denne vedtægt om en bestemt person, skal straks meddeles den pågældende midlertidigt ansatte skriftligt. Enhver afgørelse, der indebærer et klagepunkt, skal begrundes.

Afgørelser angående ansættelse, fastansættelse, forfremmelse, forflyttelse, fastlæggelse af den tjenesteretlige stilling og fratræden offentliggøres i agenturet. Alle ansatte skal have adgang til denne offentliggørelse i et passende tidsrum.

Artikel 33

Akterne vedrørende den enkelte midlertidigt ansatte skal omfatte:

a) samtlige dokumenter, der vedrører hans tjenesteforhold, samt enhver bedømmelse af hans kvalifikationer, indsats eller adfærd

b) den midlertidigt ansattes bemærkninger til disse dokumenter.

Alle dokumenter skal registreres, nummereres og indsættes fortløbende; agenturet kan ikke mod en midlertidigt ansat påberåbe sig eller gøre gældende de under litra a) nævnte dokumenter, medmindre den midlertidigt ansatte er blevet gjort bekendt med dem, før de blev indsat i akterne.

Ethvert dokuments meddelelse skal bekræftes ved den midlertidigt ansattes underskrift eller i mangel heraf ved anbefalet brev til den seneste af den midlertidigt ansattes opgivne adresse.

Akterne vedrørende den enkelte midlertidigt ansatte må ikke indeholde oplysninger om dennes politiske, fagforenings-politiske, filosofiske eller religiøse aktiviteter og overbevisninger eller om dennes racemæssige eller etniske oprindelse eller seksuelle orientering.

Stk. 4 forbyder imidlertid ikke, at der i akterne indsættes administrative dokumenter og bilag, som den midlertidigt ansatte er bekendt med, og som er nødvendige af hensyn til anvendelsen af denne vedtægt.

For hver midlertidigt ansatte kan der kun føres én aktsamling.

En midlertidigt ansat har også efter fratræden fra tjenesten ret til at gøre sig bekendt med alle dokumenter i de akter, der vedrører ham, og til at tage kopier heraf.

Akterne skal behandles fortroligt og kan kun gennemses i administrationsafdelingens kontorer eller på et sikkert elektronisk medium. De skal dog oversendes til Klageudvalget, såfremt der indbringes en sag vedrørende den midlertidigt ansatte.

Artikel 34

En midlertidigt ansat har ret til at gøre sig bekendt med sin lægejournal i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat af agenturet.

Artikel 35

Den afgørelse, der træffes i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 26, om erstatningskrav for tab, som påføres agenturet som følge af en ansats alvorlige tjenesteforseelse, træffes af ansættelsesmyndigheden under iagttagelse af de formaliteter, som gælder ved afskedigelse på grund af alvorlig tjenesteforseelse.

Afgørelser om midlertidigt ansatte bekendtgøres i henhold til artikel 32.

Artikel 36

De privilegier og immuniteter, midlertidigt ansatte nyder, indrømmes udelukkende i agenturets interesse. Midlertidigt ansatte er hverken fritaget for opfyldelse af deres personlige forpligtelser eller for iagttagelse af gældende lovgivning og politiets forskrifter.

Såfremt der opstår tvister om privilegier og immuniteter, skal den midlertidigt ansatte straks underrette agenturet.

De i protokollen vedrørende Den Europæiske Unions privilegier og immuniteter nævnte passersedler udstedes til midlertidigt ansatte, for hvem det er nødvendigt i tjenestens interesse.

KAPITEL 3

Ansættelsesvilkår

Artikel 37

1. Det skal ved den midlertidige ansættelse tilstræbes, at agenturet sikres medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet; de skal udvælges på så bredt et geografisk grundlag som muligt blandt statsborgere i de medlemsstater, der deltager i agenturet.

De midlertidigt ansatte udvælges uden hensyn til race, politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, køn eller seksuel orientering og uafhængigt af deres civilstand eller familiemæssige forhold.

Ingen stilling kan forbeholdes borgere fra nogen bestemt medlemsstat. Med henvisning til princippet om, at Unionens borgere er lige, kan agenturet imidlertid træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i de midlertidigt ansattes fordeling på nationalitet, som ikke er berettiget ud fra objektive kriterier. Disse hensigtsmæssige foranstaltninger skal begrundes og må aldrig føre til, at der ved ansættelse anvendes andre kriterier end de meritbaserede kriterier. Før ansættelsesmyndigheden træffer sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger, vedtager styringskomitéen almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke.

2. Midlertidig ansættelse forudsætter, at den pågældende:

a) er statsborger i en af de deltagende medlemsstater og ikke er frataget sine borgerlige rettigheder

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

c) opfylder de vandelskrav, der stilles for at udføre de pågældende opgaver

d) opfylder de for hans arbejde nødvendige fysiske krav, og

e) forelægger dokumentation for indgående kendskab til et af de deltagende medlemsstaters sprog og tilfredsstillende kendskab til et andet af disse sprog i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af hans hverv.

3. Ansættelsesmyndigheden vedtager efter behov de specifikke bestemmelser for ansættelsesprocedurerne for midlertidig ansættelse inden for rammerne af afgørelse (FUSP) 2015/1835.

Artikel 38

Inden ansættelsen underkastes den pågældende en lægeundersøgelse foretaget af en af agenturet godkendt læge, for at agenturet kan få sikkerhed for, at ansøgeren opfylder betingelserne i artikel 37, stk. 2, litra d).

Når den i stk. 1 omhandlede lægeundersøgelse fører til en negativ udtalelse, kan ansøgeren inden 20 dage efter, han har modtaget meddelelse herom fra agenturet, anmode om, at hans tilfælde forelægges til udtalelse i et lægeudvalg sammensat af tre læger, der udpeges af ansættelsesmyndigheden blandt agenturets rådgivende læger. Den rådgivende læge, der har afgivet den første negative udtalelse, skal høres af lægeudvalget. Ansøgeren kan forelægge udvalget en udtalelse fra en læge efter eget valg. Når lægeudvalgets udtalelse bekræfter resultatet af den i stk. 1 omhandlede lægeundersøgelse, afholdes halvdelen af honorarer og ekstraomkostninger af ansøgeren.

Artikel 39

1. Det kan forlanges, at den midlertidige ansættelse indledes med en prøvetid på højst ni måneder.

Hvis en midlertidigt ansat i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselsorlov som omhandlet i artikel 52 eller ulykke forhindres i at udføre sit arbejde i et tidsrum af mindst en måned, kan ansættelsesmyndigheden forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum. Prøvetidens samlede længde kan under ingen omstændigheder overstige 15 måneder.

2. Der kan afgives en udtalelse om en midlertidigt ansat på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den pågældendes arbejdsindsats viser sig klart utilfredsstillende.

Denne udtalelse meddeles den pågældende, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger inden for otte arbejdsdage. Udtalelsen og bemærkningerne sendes straks af den midlertidigt ansattes umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden. På grundlag af udtalelsen kan ansættelsesmyndigheden træffe beslutning om at afskedige den midlertidigt ansatte inden prøvetidens udløb med en måneds varsel eller undtagelsesvis forlænge prøvetiden med højst seks måneder, eventuelt med overflyttelse af den midlertidigt ansatte til en anden tjenestegren i den resterende tid af prøvetiden.

3. Senest en måned før udløbet af den midlertidigt ansattes prøvetid skal der afgives en udtalelse om hans egnethed til varetagelse af de med hans stilling forbundne opgaver samt om hans tjenstlige indsats og adfærd. Denne udtalelse meddeles den pågældende, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger inden for otte arbejdsdage.

Såfremt der i udtalelsen henstilles til afskedigelse eller, i undtagelsestilfælde, til forlængelse af prøvetiden, sendes udtalelsen og bemærkningerne straks af den midlertidigt ansattes umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden.

Hvis den midlertidigt ansatte ikke er fundet egnet til at varetage stillingen, afskediges han.

Den endelige beslutning træffes på grundlag af den i dette stykke omhandlede udtalelse samt den viden, som er til rådighed for ansættelsesmyndigheden, vedrørende den midlertidigt ansattes adfærd for så vidt angår afsnit II, kapitel 2.

Artikel 40

1. Den midlertidigt ansatte indplaceres på første løntrin i sin lønklasse.

Ansættelsesmyndigheden kan for at tage hensyn til den pågældendes erhvervserfaring ved udnævnelsen tildele ham en anciennitetsforbedring på maksimalt 24 måneder. Der vedtages almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel.

2. En midlertidigt ansat med to års anciennitet på et løntrin inden for sin lønklasse stiger automatisk til nærmeste højere løntrin inden for samme lønklasse, medmindre hans indsats i den seneste udtalelse i henhold til artikel 41 er blevet vurderet som utilfredsstillende. En midlertidigt ansat stiger til næste løntrin inden for sin lønklasse efter senest fire år.

Når en midlertidigt ansat udnævnes til kontorchef, direktør eller generaldirektør, og forudsat at han har udført sine nye arbejdsopgaver tilfredsstillende de første ni måneder, stiger han med tilbagevirkende kraft et løntrin i sin lønklasse på det tidspunkt, hvor udnævnelsen får virkning. Denne stigning skal medføre en forhøjelse af den månedlige grundløn med samme procent som den, der i hver lønklasse opnås ved stigning fra første til andet løntrin.

3. Hvis den midlertidigt ansatte i overensstemmelse med artikel 10, stk. 2, skal beklæde en stilling, der svarer til en højere lønklasse, indplaceres han på det første løntrin i denne lønklasse. Midlertidigt ansatte i lønklasserne AD 9 til AD 13, der fungerer som kontorchef, og som udnævnes til en højere lønklasse, indplaceres dog på andet løntrin i den nye lønklasse. Det samme gælder for midlertidigt ansatte, som forfremmes til direktør eller derover.

Artikel 41

Hvert år udfærdiges der for hver midlertidigt ansatte en udtalelse vedrørende hans kvalifikationer, tjenstlige indsats og adfærd. Det skal fremgå af denne udtalelse, om den ansattes indsats har været tilfredsstillende. Ansættelsesmyndigheden fastsætter bestemmelser, som giver ret til at indgive en appel under bedømmelsesproceduren, og denne ret skal være udnyttet, inden der klages i henhold til artikel 168, stk. 2.

Den midlertidigt ansatte gøres bekendt med udtalelsens indhold. Han har ret til at tilføje enhver bemærkning, han finder nødvendig.

KAPITEL 4

Arbejdsvilkår

Afdeling A

Forældre- eller familieorlov

Artikel 42

Enhver midlertidigt ansat har for hvert barn ret til en forældreorlov af en varighed på højst seks måneder, under hvilken der ikke udbetales grundløn, og som skal tages i de første 12 år efter barnets fødsel eller adoption. Orlovens varighed kan fordobles for enlige forsørgere, der anerkendes som sådanne ifølge de almindelige gennemførelsesbestemmelser, der vedtages af ansættelsesmyndigheden, samt for forældre til forsørgelsesberettigede børn med et handicap eller en alvorlig sygdom, der er anerkendt af agenturets læge. Orloven kan opdeles i flere perioder, hver af en varighed på mindst en måned.

Under forældreorloven bevarer den midlertidigt ansatte sit medlemskab af de sociale sikringsordninger. Han erhverver fortsat pensionsrettigheder og bevarer retten til børnetilskud og uddannelsestillæg for børn, som han har forsørgerpligt over for. Den midlertidigt ansatte bevarer ligeledes sin stilling, sin ret til at avancere til højere løntrin og muligheden for at komme i betragtning ved forfremmelse. Orloven kan tages i form af en periode helt uden arbejde eller i form af halvtidsarbejde. Hvis forældreorloven tages i form af halvtidsarbejde, fordobles den maksimale varighed, der er nævnt i stk. 1. Under forældreorloven har midlertidigt ansatte krav på en godtgørelse på 919,02 EUR om måneden eller 50 % af dette beløb i tilfælde af halvtidsarbejde, men de må ikke udføre nogen anden form for lønnet arbejde. Agenturet afholder hele bidraget til de i artikel 68 og 69 fastsatte sociale sikringsordninger, og dette beregnes på grundlag af den midlertidigt ansattes grundløn.

I tilfælde af en orlov i form af halvtidsarbejde finder denne bestemmelse dog kun anvendelse på forskellen mellem den fulde grundløn og den forholdsvis nedsatte grundløn. For den faktisk udbetalte del af grundlønnen beregnes den midlertidigt ansattes bidrag ved anvendelse af de samme procenter som dem, der ville blive anvendt ved fuldtidsarbejde.

Godtgørelsen forhøjes til 1 225,36 EUR om måneden, eller 50 % af dette beløb i tilfælde af halvtidsarbejde, for enlige forsørgere og forældre til forsørgelsesberettigede børn med et handicap eller en alvorlig sygdom, der er anerkendt af agenturets læge, som omhandlet i stk. 1 og i de første tre måneder af forældreorloven, når faderen tager denne under barselsorloven, eller en af forældrene tager den umiddelbart efter barselsorloven, under adoptionsorloven eller umiddelbart efter adoptionsorloven.

Forældreorloven kan forlænges med yderligere seks måneder med en godtgørelse, der begrænses til 50 % af det beløb, der er anført i stk. 2. For enlige forsørgere som omhandlet i stk. 1 kan forældreorloven forlænges med yderligere 12 måneder med en ydelse, der begrænses til 50 % af det beløb, der er anført i stk. 4.

Beløbene i denne artikel ajourføres på de samme betingelser som lønnen.

Artikel 43

Hvis den midlertidigt ansattes ægtefælle, en af hans slægtninge i opstigende linje, en af hans efterkommere eller en bror eller søster rammes af en alvorlig sygdom eller et alvorligt handicap, som er attesteret af en læge, har den midlertidigt ansatte ret til en familieorlov, under hvilken der ikke udbetales grundløn. Den samlede varighed af sådan orlov er under hele den midlertidigt ansattes karriere begrænset til ni måneder.

Artikel 42, stk. 2, finder anvendelse.

Afdeling B

Arbejdstid

Artikel 44

1. En midlertidigt ansat i aktiv tjeneste skal til enhver tid stå til rådighed for agenturet.

2. Den normale ugentlige arbejdstid er på mellem 40 og 42 timer, og den daglige arbejdstid tilrettelægges af ansættelsesmyndigheden. Inden for disse rammer kan ansættelsesmyndigheden efter høring af personaleudvalget fastlægge arbejdstiden for bestemte grupper af midlertidigt ansatte med særlige opgaver.

3. Af tjenstlige grunde eller på grund af kravene om sikkerhed på arbejdspladsen kan en midlertidigt ansat desuden forpligtes til at stå til rådighed ud over den almindelige arbejdstid på tjenestestedet eller i sit hjem. Ansættelsesmyndigheden fastlægger efter høring af personaleudvalget gennemførelsesbestemmelserne til dette stykke.

4. Ansættelsesmyndigheden kan indføre flekstidsordninger. I forbindelse med disse ordninger gives der ikke hele arbejdsdage til midlertidigt ansatte i lønklasse AD/AST 9 eller derover. Disse ordninger finder ikke anvendelse på midlertidigt ansatte, som er omfattet af bestemmelserne i artikel 40, stk. 2. Disse midlertidigt ansatte tilrettelægger deres arbejdstid efter aftale med deres overordnede.

Artikel 45

1. En midlertidigt ansat kan anmode om tilladelse til at arbejde på deltid. Ansættelsesmyndigheden kan give tilladelse hertil, hvis det er foreneligt med tjenestens interesser.

2. Tilladelse skal gives en midlertidigt ansat i følgende tilfælde:

a) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn på under 9 år

b) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn på mellem 9 og 12 år, hvis arbejdstidsnedsættelsen ikke overstiger 20 % af den normale arbejdstid

c) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn, indtil barnet fylder 14 år, hvis den midlertidigt ansatte er enlig forsørger

d) i tilfælde af alvorlige problemer, for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn, indtil barnet fylder 14 år, hvis arbejdstidsnedsættelsen ikke overstiger 5 % af den normale arbejdstid. I dette tilfælde finder artikel 3, stk. 1 og 2, i bilag I ikke anvendelse. Hvis begge forældre er ansat i Unionens tjeneste, er kun den ene af dem berettiget til en sådan nedsættelse

e) for at tage sig af en alvorligt syg eller handicappet ægtefælle, slægtning i opstigende linje, efterkommer, bror eller søster

f) for at følge en supplerende uddannelse, eller

g) i de sidste tre år inden den pensionsberettigende alder, men ikke før det fyldte 58. år.

Når der anmodes om tilladelse til deltidsbeskæftigelse for at følge supplerende uddannelse, eller hvis det sker i de sidste tre år inden den pensionsberettigende alder, men ikke før det fyldte 58. år, kan ansættelsesmyndigheden kun undtagelsesvist afslå anmodningen eller udskyde det tidspunkt, fra hvilket tilladelsen får virkning, hvis der foreligger afgørende tjenstlige grunde til at gøre dette.

Hvis tilladelsen gives for at tage sig af en alvorligt syg eller handicappet ægtefælle, slægtning i opstigende linje, efterkommer, bror eller søster eller for at følge en supplerende uddannelse, må den samlede længde af disse perioder ikke overstige fem år i løbet af den midlertidigt ansattes karriere.

3. Ansættelsesmyndigheden besvarer den midlertidigt ansattes anmodning inden for en frist på 60 dage.

4. De nærmere regler for deltidsbeskæftigelse og proceduren for meddelelse af tilladelse hertil er fastsat i bilag I.

Artikel 46

En midlertidigt ansat kan anmode om tilladelse til halvtidsbeskæftigelse i form af delejob i en stilling, for hvilken ansættelsesmyndigheden har fastslået, at den egner sig til denne arbejdsform. En tilladelse til halvtidsbeskæftigelse i form af delejob er ikke tidsbegrænset. Ansættelsesmyndigheden kan dog med et varsel på seks måneder tilbagekalde tilladelsen, hvis dette er i tjenestens interesse. På samme måde kan ansættelsesmyndigheden tilbagekalde tilladelsen efter anmodning fra den pågældende midlertidigt ansatte med et varsel på mindst seks måneder. I så fald kan den midlertidigt ansatte forflyttes til en anden stilling.

Artikel 54 og bilag I, artikel 3, undtagen stk. 2, tredje punktum, finder anvendelse.

Ansættelsesmyndigheden kan fastlægge nærmere regler om anvendelsen af disse bestemmelser.

Artikel 47

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

Overarbejde udført af midlertidigt ansatte i ansættelsesgruppe AD og i ansættelsesgruppe AST 5 til 11 giver hverken ret til arbejdstidsudligning eller vederlag.

Overarbejde udført af midlertidigt ansatte i lønklasse AST 1 til AST 4 giver på de i bilag III fastsatte betingelser ret til enten arbejdstidsudligning eller til vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for den måned, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført.

Artikel 48

Der kan ydes tillæg til den midlertidigt ansatte, der, inden for rammerne af en sådan skifteholds- eller turnustjeneste, som af tjenstlige grunde og på grund af kravene om sikkerhed på arbejdspladsen er besluttet af agenturet og af denne anses at skulle være af sædvanlig og vedvarende karakter, regelmæssigt er forpligtet til at arbejde om natten, på lørdage, søndage eller helligdage samt øvrige fridage.

Ansættelsesmyndigheden afgør, hvilke kategorier der er berettigede, og fastlægger betingelserne for ydelse af dette tillæg og satserne herfor.

En midlertidigt ansats normale arbejdstid i skifteholds- eller turnustjeneste må ikke overstige det samlede årlige antal normale arbejdstimer.

Artikel 49

Der kan ydes tillæg til den midlertidigt ansatte, som, ved beslutning truffet af ansættelsesmyndigheden af tjenstlige grunde eller på grund af kravene om sikkerhed på arbejdspladsen, regelmæssigt er forpligtet til at stå til rådighed ud over den almindelige arbejdstid på tjenestestedet eller i hjemmet.

Ansættelsesmyndigheden afgør, hvilke kategorier der er berettigede, og fastlægger betingelserne for ydelse af dette tillæg og satserne herfor.

Artikel 50

Der kan ydes tillæg til bestemte midlertidigt ansatte under hensyntagen til særligt belastende arbejdsbetingelser.

Agenturet fastlægger, hvilke personalekategorier der skal have sådanne tillæg, betingelserne herfor og tillæggenes størrelse.

Afdeling C

Ferie og orlov

Artikel 51

Den midlertidigt ansatte har efter de samme regler som dem, der er fastsat efter fælles aftale mellem Unionens institutioner, ret til en årlig ferie på mindst 24 og højst 30 arbejdsdage inden for hvert kalenderår.

Ud over den årlige ferie kan der i undtagelsestilfælde efter anmodning bevilges tjenestefrihed. De nærmere regler for denne fastsættes i bilag II.

Artikel 52

Ud over den ferie og orlov, der er omhandlet i artikel 51, har en gravid kvinde mod fremlæggelse af lægeattest ret til en orlov på 20 uger. Orloven kan tidligst påbegyndes seks uger inden den i attesten anførte forventede fødselsdato og slutter tidligst 14 uger efter nedkomsten. I tilfælde af flerfødsel, for tidlig fødsel eller fødsel af et handicappet barn er orloven på 24 uger. I denne bestemmelse forstås ved for tidlig fødsel en fødsel, der finder sted inden udgangen af den 34. svangerskabsuge.

Artikel 53

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

Den pågældende skal snarest muligt give agenturet meddelelse om sin uarbejdsdygtighed og samtidig angive sit opholdssted. Han skal efter tre dages tjenestefravær fremlægge en lægeattest. Attesten skal fremsendes senest den femte fraværsdag, idet poststemplets dato er afgørende. Hvis dette ikke sker, betragtes fraværet som uberettiget, medmindre grundene til den manglende fremsendelse af attesten ikke kan tilregnes den midlertidigt ansatte.

En midlertidigt ansat på sygeorlov kan på et hvilket som helst tidspunkt underkastes en lægeundersøgelse, der foranstaltes af agenturet. Hvis en sådan undersøgelse ikke kan finde sted som følge af forhold, der må tilregnes den midlertidigt ansatte, betragtes hans fravær som uberettiget fra datoen for den planlagte undersøgelse.

Såfremt det ved undersøgelsen vurderes, at den midlertidigt ansatte er i stand til at gøre tjeneste, betragtes hans fravær som uberettiget fra datoen for undersøgelsen, jf. dog femte afsnit.

Hvis den midlertidigt ansatte finder, at konklusionerne på grundlag af den af ansættelsesmyndigheden foranstaltede undersøgelse ikke er lægeligt begrundede, kan han eller en læge, der handler på hans vegne, inden for en frist på to arbejdsdage anmode agenturet om, at en uafhængig læge som opmand foretager en efterfølgende undersøgelse.

Agenturet sender straks en sådan anmodning til en anden læge, der udpeges efter aftale mellem den midlertidigt ansattes læge og agenturets læge. Kan der ikke inden for fem dage opnås en sådan aftale, vælger agenturet en af de personer, der er opført på den liste over uafhængige læger, som med henblik herpå hvert år opstilles efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og personaleudvalget. Den midlertidigt ansatte kan inden for en frist på to arbejdsdage modsætte sig agenturets valg, og agenturet vælger i så fald en anden læge på listen, og dette valg er endeligt.

Den udtalelse, som den uafhængige læge afgiver efter at have rådført sig med henholdsvis den midlertidigt ansattes og agenturets læge, er bindende. Hvis den uafhængige læges udtalelse bekræfter konklusionen af den af agenturet foranstaltede undersøgelse, betragtes fraværet som uberettiget fra datoen for undersøgelsen. Hvis den uafhængige læges udtalelse ikke bekræfter konklusionen af denne undersøgelse, betragtes fraværet i enhver henseende som berettiget.

2. Når fravær på grund af sygdom på højst tre dage uden lægeattest i en periode på 12 måneder overstiger 12 dage i alt, skal den midlertidigt ansatte fremlægge lægeattest for hvert nyt fravær på grund af sygdom. Fraværet betragtes som uberettiget fra den 13. fraværsdag på grund af sygdom uden lægeattest.

3. Med forbehold af en eventuel anvendelse af reglerne for disciplinær forfølgning fratrækkes fravær, der betragtes som uberettiget i henhold til stk. 1 og 2, i den pågældende midlertidigt ansattes årlige ferie. Såfremt den midlertidigt ansatte ikke har ret til yderligere ferie, mister han retten til sit vederlag for den pågældende periode.

4. Ansættelsesmyndigheden kan for den midlertidigt ansatte, hvis sygeorlov overstiger 12 måneder inden for en periode på tre år, henvise sagen til Invaliditetsudvalget.

5. Den midlertidigt ansatte kan på grundlag af en lægeundersøgelse foretaget af agenturets læge få beordret sygeorlov, hvis hans sundhedstilstand kræver det, eller hvis en smitsom sygdom er udbrudt i hans husstand.

I tilfælde af indsigelse finder proceduren i stk. 1, femte til syvende afsnit, anvendelse.

6. Den midlertidigt ansatte skal hvert år lade sig underkaste en forebyggende lægeundersøgelse enten hos agenturets læge eller hos en læge efter eget valg.

I sidstnævnte tilfælde godtgøres lægehonoraret af agenturet indtil et bestemt maksimumsbeløb, som ansættelsesmyndigheden fastsætter for en periode på højst tre år.

Artikel 54

Den årlige ferie for en midlertidigt ansat, der arbejder på deltid, nedsættes forholdsvist for perioden med deltidsbeskæftigelse.

Artikel 55

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

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

Tjenestefrihed, forældreorlov og familieorlov kan ikke vare ud over kontraktperioden.

Sygeorlov med løn i henhold til artikel 53 er dog begrænset til tre måneder eller til varigheden af det af den midlertidigt ansatte udførte arbejde, hvis denne periode er længere. Den pågældende orlov kan ikke overskride kontraktperioden.

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

Hvis den midlertidigt ansatte har pådraget sig en erhvervssygdom eller er kommet til skade ved udøvelsen af sit arbejde, modtager han fortsat i hele den periode, han er uarbejdsdygtig, sit fulde vederlag, medmindre han modtager invaliditetsydelse i henhold til artikel 77.

Afdeling D

Helligdage samt øvrige fridage

Artikel 56

Agenturet udarbejder en liste over helligdage samt øvrige fridage.

Artikel 57

I undtagelsestilfælde, når det er bydende nødvendigt, kan der efter ansøgning gives en midlertidigt ansat tjenestefrihed af personlige årsager uden løn. Artikel 15 finder fortsat anvendelse i perioden med tjenestefrihed af personlige årsager uden løn.

Tilladelsen i henhold til artikel 15 gives ikke til en midlertidigt ansat med henblik på udøvelse af erhvervsvirksomhed, uanset om den er indtægtsgivende eller ej, der omfatter lobbyisme over for agenturet, og som kan medføre, at der opstår eller kan opstå en konflikt med agenturets legitime interesser.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter varigheden af en sådan tjenestefrihed, der dog højst kan udgøre en fjerdedel af den af den midlertidigt ansatte tilbagelagte tjenestetid eller:

— tre måneder, hvis den midlertidigt ansatte har mindre end fire års anciennitet

— 12 måneder i alle andre tilfælde.

Varigheden af den i stk. 3 omhandlede tjenestefrihed medregnes ikke ved anvendelse af bestemmelserne i artikel 40, stk. 2, første afsnit.

Under den midlertidigt ansattes tjenestefrihed suspenderes dækningen af de i artikel 68 omhandlede sygdoms- og ulykkesrisici.

En midlertidigt ansat, der ikke har nogen indtægtsgivende erhvervsmæssig beskæftigelse, kan dog efter anmodning indgivet senest en måned efter, at hans tjenestefrihed uden løn er begyndt, fortsat dækkes mod de i artikel 68 nævnte risici, såfremt han under hele tjenestefriheden indbetaler halvdelen af de i nævnte artikel fastsatte bidrag. Bidragene beregnes ud fra den midlertidigt ansattes sidst oppebårne grundløn.

Endvidere kan en midlertidigt ansat, der godtgør, at han ikke kan erhverve pensionsrettigheder under nogen anden pensionsordning, efter anmodning fortsat erhverve yderligere pensionsrettigheder under tjenestefriheden uden løn, forudsat at han indbetaler et bidrag på tre gange den i artikel 90 fastsatte sats; Bidraget beregnes ud fra den grundløn, som svarer til den pågældendes lønklasse og -trin.

Kvinder, som har påbegyndt barselsorlov, før deres kontrakt udløber, har ret til barselsorlov med løn.

Artikel 58

En midlertidigt ansat, der indkaldes til aftjening af værnepligt, til civil tjeneste, til militært instruktionskursus eller genindkaldes, placeres i den tjenesteretlige stilling »orlov til aftjening af national tjeneste«; Denne tjenesteretlige stilling kan i intet tilfælde vare længere end kontraktperioden.

En midlertidigt ansat, der indkaldes til aftjening af værnepligt eller til civil tjeneste, ophører med at oppebære vederlag, men bestemmelserne i denne vedtægt om avancement til et højere løntrin finder fortsat anvendelse. Bestemmelserne om udtrædelsespenge gælder ligeledes fortsat, hvis han efter at have opfyldt sine militære forpligtelser eller efter at have afsluttet den civile tjeneste betaler pensionsbidragene for den mellemliggende periode.

En midlertidigt ansat, der skal deltage i et militært instruktionskursus eller genindkaldes, oppebærer i den pågældende periode sit vederlag. Dette nedsættes dog med den udbetalte militærløn.

KAPITEL 5

Vederlag og godtgørelse af udgifter

Artikel 59

En midlertidigt ansats vederlag omfatter en grundløn, familietillæg og godtgørelser.

Artikel 60

1. Midlertidigt ansattes vederlag udtrykkes i euro. Justeringskoefficienterne, fradragene, den årlige undersøgelse og tilpasningerne fastsættes og foretages efter de regler, der er fastsat i artikel 63, 64, 65, 65a og 66a i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, som fastlagt i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 ([1]) (i det følgende benævnt »EU-personalevedtægten«). Fradrag som omhandlet i EU-personalevedtægten tilfalder agenturet med undtagelse af bidrag til syge-, ulykkes- og arbejdsløshedsforsikring.

2. Grundlønnen fastsættes efter de regler, der er fastsat i EU-personalevedtægtens artikel 66.

3. Familietillæggene omfatter:

a) husstandstillæg

b) børnetilskud

c) uddannelsestillæg.

4. Midlertidigt ansatte, der oppebærer de i stk. 1 nævnte familietillæg, skal meddele, hvilke tillæg af samme art de får fra anden side; disse fratrækkes de tillæg, der betales i henhold til artikel 1, 2 og 3 i bilag IV.

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

6. Såfremt de ovennævnte familietillæg i henhold til artikel 1, 2 og 3 i bilag IV udbetales til en anden end den midlertidigt ansatte, finder udbetalingen sted i valutaen i denne anden persons bopælsland, i givet fald på grundlag af de i EU-personalevedtægtens artikel 63, stk. 2, omhandlede pariteter. Såfremt dette land ligger inden for Unionen, korrigeres de med den for dette land fastsatte justeringskoefficient; såfremt bopælsland ligger uden for Unionen, anvendes en justeringskoefficient på 100.

Stk. 4 og 5 anvendes på ovennævnte modtager af familietillæg.

7. Udlandstillægget er lig med 16 % af summen af grundløn, husstandstillæg samt de børnetilskud, som den midlertidigt ansatte er berettiget til. Udlandstillægget kan ikke være mindre end 509,43 EUR pr. måned.

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

I tilfælde af en invaliditetsydelsesberettigets død finder ovenstående bestemmelser tilsvarende anvendelse, for så vidt angår afdødes invaliditetsydelse.

Artikel 61

Ydelse af familietillæg og udlandstillæg afgøres i henhold til artikel 1, 2, 3 og 4 i bilag IV.

([1]) Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 af 29. februar 1968 om vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i disse Fællesskaber samt om særlige midlertidige foranstaltninger for tjenestemænd i Kommissionen (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 1).

Artikel 62

Med forbehold af artikel 63-66 har den midlertidigt ansatte i henhold til artikel 5-16 i bilag IV ret til godtgørelse af de udgifter, han har haft ved sin tiltræden af tjenesten, forflyttelse eller fratræden, samt til godtgørelse af de ved tjenesten foranledigede udgifter.

Artikel 63

Den midlertidigt ansatte, som er ansat for en periode på mindst 12 måneder, har ret til godtgørelse af sine flytteudgifter på de i artikel 9 i bilag IV fastsatte betingelser.

Artikel 64

1. Den midlertidigt ansatte, som er ansat for en periode på mindst et år, har ret til bosættelsespenge på de i artikel 5 i bilag IV fastsatte betingelser. Disse udgør for en forventet tjenestetid på:

mindst ét år, men mindre end to år:	1/3	af den sats, der er fastsat i artikel 5 i bilag IV.
mindst to år, men mindre end tre år:	2/3	
mindst tre år:	3/3	

2. De i bilag IV, artikel 6, omhandlede bosættelsespenge efter fratræden udbetales til midlertidigt ansatte, der har gjort tjeneste i fire år. Den midlertidigt ansatte, som har gjort tjeneste i mere end ét år, men mindre end fire år, modtager bosættelsespenge efter fratræden i forhold til varigheden af den tilbagelagte tjeneste, idet der dog ikke tages hensyn til dele af år.

3. De i stk. 1 omhandlede bosættelsespenge og de i stk. 2 omhandlede bosættelsespenge efter fratræden kan dog ikke være mindre end:

a) 1 123,91 EUR for en midlertidigt ansat, der har ret til husstandstillæg, og

b) 668,27 EUR for en midlertidigt ansat, der ikke har ret til husstandstillæg.

Såfremt ægtefæller, der begge er midlertidigt ansatte ved agenturet, begge har ret til bosættelsespenge eller bosættelsespenge efter fratræden, udbetales disse kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

Såfremt ægtefællen til én af agenturets midlertidigt ansatte er tjenestemand eller på anden måde ansat ved Unionen, er berettiget til bosættelsespenge eller bosættelsespenge efter fratræden og oppebærer en højere grundløn, er den midlertidigt ansatte ikke berettiget til disse ydelser.

Artikel 65

Dagpenge er fastsat i artikel 10 i bilag IV. En midlertidigt ansat, der er ansat for en periode på mindre end 12 måneder og som dokumenterer, at han ikke længere kan blive boende på sin hidtidige bopæl, er berettiget til dagpenge i hele kontraktperioden, dog højst i et år.

Artikel 66

Artikel 8 i bilag IV om godtgørelse af udgifter til årlig rejse fra tjenestestedet til hjemstedet finder kun anvendelse for en midlertidigt ansat med mindst ni måneders tjeneste.

Artikel 67

Udbetaling af ydelserne sker som fastsat i bilag IV, artikel 17 og 18.

KAPITEL 6

Social sikring

Afdeling A

Syge- og ulykkesforsikring, sociale ydelser

Artikel 68

I sygdomstilfælde garanteres der midlertidigt ansatte i deres tjenestetid, under deres sygeorlov samt i de i artikel 17 og 57 omhandlede perioder med tjenestefrihed uden løn på de deri fastsatte betingelser, eller hvis de modtager invalidepension, deres ægtefælle, når denne ikke er berettiget til ydelser af samme art og størrelse i henhold til enhver anden lovmæssig eller administrativ bestemmelse, deres børn og andre personer, over for hvem de har forsørgerpligt i henhold til bilag IV, artikel 2, modtagere af efterladtepension godtgørelse af udgifter efter de samme regler som dem, der er fastsat ved fælles aftale mellem EU-institutionerne i henhold til artikel 72 i EU-personalevedtægten.

Artikel 69

Midlertidigt ansatte sikres i deres tjenestetid, under sygeorlov samt i de i artikel 17 og 57 omhandlede perioder med tjenestefrihed uden løn på de deri fastsatte betingelser fra tiltrædelsesdagen imod risiko for erhvervssygdomme og ulykker efter de samme regler som dem, der er fastsat ved aftale mellem Unionens institutioner i henhold til artikel 73 i EU-personalevedtægten. De skal til sikring mod risici uden for tjenesten bidrage med indtil 0,1 % af grundlønnen.

Artikel 70

1. De midlertidigt ansattes og agenturets bidrag til syge- og ulykkesforsikringen betales fuldt ud til syge- og ulykkesforsikringen i EU-personalevedtægten.

2. Hvis det imidlertid ved den lægeundersøgelse, som den midlertidigt ansatte i henhold til artikel 37 skal underkaste sig, konstateres, at den pågældende lider af en sygdom eller helbredsmangel, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at udgifter, som forårsages af følgerne eller eftervirkningerne af denne sygdom eller helbredsmangel, skal holdes uden for den godtgørelse, der er fastsat i artikel 68.

Dokumenterer den midlertidigt ansatte, at han ikke kan opnå godtgørelse fra en anden administrativt eller ved lov fastsat sygeforsikring, kan han senest i løbet af den måned, der følger efter udløbet af hans kontrakt, anmode om fortsat i en periode på højst seks måneder efter kontraktens udløb at være dækket mod sygdom i henhold til bestemmelserne i artikel 68 og 69.

Det i artikel 68, stk. 2, omhandlede bidrag beregnes på grundlag af den ansattes seneste grundløn, idet den ansatte selv betaler halvdelen af bidraget.

3. Ved afgørelse truffet efter udtalelse fra en af agenturet godkendt læge kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at fristen på én måned til at indgive ansøgning samt den i stk. 2 fastsatte begrænsning til seks måneder ikke skal finde anvendelse, såfremt den pågældende i den tid, han har været ansat, har pådraget sig en alvorlig eller langvarig sygdom, som han har anmeldt til agenturet før udløbet af den i stk. 2 fastsatte periode på seks måneder, og underkaster sig den lægelige kontrol, der foranstaltes af agenturet.

Artikel 71

1. En tidligere midlertidigt ansat, som efter at være ophørt med at arbejde i agenturet er uden beskæftigelse, kan:

— såfremt han ikke er berettiget til invaliditetsydelse fra agenturet

— såfremt hans udtræden af tjenesten ikke skyldes afskedigelse efter ansøgning eller opsigelse af kontrakten af disciplinære årsager

— såfremt han har gjort tjeneste i mindst seks måneder, og

— såfremt han er bosat i en medlemsstat,

få udbetalt en månedlig arbejdsløshedsunderstøttelse på de i denne artikel fastsatte betingelser.

Såfremt den pågældende har ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til en national ordning, har han pligt til at meddele dette til agenturet. I så fald skal den pågældendes nationale understøttelse fratrækkes den, der udbetales i henhold til stk. 3.

2. Arbejdsløshedsunderstøttelsen er betinget af, at den tidligere midlertidigt ansatte:

a) har meldt sig som arbejdssøgende på arbejdsformidlingen i den medlemsstat, hvor han har taget bopæl

b) opfylder de forpligtelser, der er fastsat for personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til vedkommende medlemsstats lovgivning

c) hver måned til agenturet fremsender en attest, som er udstedt af den nationale kompetente myndighed, og hvori det oplyses, om han har opfyldt de i litra a) og b) omhandlede forpligtelser.

I tilfælde af sygdom, ulykke, fødsel, invaliditet eller forhold, der er anerkendt som sidestillet hermed, eller i tilfælde, hvor den nationale kompetente myndighed har dispenseret fra opfyldelsen af disse forpligtelser, kan agenturet påbegynde eller fortsætte udbetaling af understøttelse, selv om de i litra b) omhandlede nationale forpligtelser ikke er opfyldt.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter de nødvendige bestemmelser for gennemførelsen af denne artikel.

3. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes i forhold til den grundløn, som den tidligere midlertidigt ansatte modtog ved tjenestens ophør. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes til:

a) 60 % af grundlønnen i en første periode på 12 måneder

b) 45 % af grundlønnen fra 13. til 24. måned.

De således fastsatte beløb kan dog ikke være mindre end 1 347,89 EUR eller større end 2 695,79 EUR, bortset fra de første seks måneder, hvor den nedre grænse i dette afsnit finder anvendelse, mens den øvre grænse ikke finder anvendelse. Disse beløb tilpasses efter de samme regler som dem, der er fastsat i EU-personalevedtægtens artikel 66, i overensstemmelse med EU-personalevedtægtens artikel 65.

4. Arbejdsløshedsunderstøttelsen udbetales til den tidligere midlertidigt ansatte i en periode på højst 24 måneder fra datoen for tjenestens ophør, dog højst i en periode svarende til en tredjedel af den tid, den pågældende har gjort tjeneste. Såfremt den tidligere midlertidigt ansatte inden for denne periode ophører med at opfylde de i stk. 1 og 2 anførte betingelser, suspenderes udbetalingen af understøttelsen. Understøttelsen udbetales på ny, såfremt den tidligere midlertidigt ansatte inden udløbet af perioden igen opfylder de nævnte betingelser og ikke er berettiget til national arbejdsløshedsunderstøttelse.

5. En tidligere midlertidigt ansat, som er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse, har ret til familietillæg efter de samme regler som dem, der er fastsat i EU-personalevedtægtens artikel 67. Husstandstillægget beregnes på grundlag af arbejdsløshedsunderstøttelsen på de i bilag IV, artikel 1, fastsatte betingelser.

Den pågældende har pligt til at give meddelelse om andre ydelser af samme art, som han selv eller hans ægtefælle modtager andetsteds fra; disse ydelser trækkes fra de ydelser, der udbetales i henhold til denne artikel.

En tidligere midlertidigt ansat, som er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse, har på de i artikel 68 fastsatte betingelser, som finder tilsvarende anvendelse, ret til sygesikring uden at betale bidrag.

6. Arbejdsløshedsunderstøttelse og familietillæg udbetales i euro fra den særlige arbejdsløshedskasse. Der anvendes ingen justeringskoefficient.

7. En tredjedel af bidraget til arbejdsløshedsforsikringen betales af den midlertidigt ansatte. Bidraget fastsættes til 0,81 % af den pågældendes grundløn efter et fast fradrag på 1 225,36 EUR, men uden hensyn til de i artikel 64 i EU-personalevedtægten fastsatte justeringskoefficienter.

Bidraget fratrækkes hver måned den pågældendes løn og indbetales tillige med de øvrige to tredjedele, der betales af agenturet, til den særlige arbejdsløshedskasse, der er oprettet i henhold til artikel 28a i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union som fastsat ved forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 (i det følgende benævnt »EU's AØAF«).

8. Den arbejdsløshedsunderstøttelse, som udbetales til en tidligere midlertidigt ansat, der er uden beskæftigelse, fastsættes efter de samme regler som dem, der er fastsat i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 ([1]).

9. De kompetente nationale myndigheder på beskæftigelses- og arbejdsløshedsområdet sikrer inden for rammerne af deres nationale lovgivning sammen med agenturet et effektivt samarbejde med henblik på korrekt anvendelse af denne artikel.

10. Gennemførelsesbestemmelserne til denne artikel fastsættes efter de samme regler som dem, der er fastsat ved aftale mellem Unionens institutioner, med forbehold af bestemmelserne i stk. 2, tredje afsnit.

Artikel 72

1. Ved et barns fødsel modtager den midlertidigt ansatte en ydelse på 198,31 EUR, der udbetales til den person, der rent faktisk drager omsorg for dette barn.

Samme ydelse udbetales til den midlertidigt ansatte, der adopterer et barn på højst fem år, over for hvilket den midlertidigt ansatte har forsørgerpligt i henhold til bilag IV, artikel 2, stk. 2.

([1]) Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 af 29. februar 1968 om fastlæggelse af betingelserne for og fremgangsmåden ved opkrævning af skat til De Europæiske Fællesskaber (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 8).

2. Ydelsen kommer også til udbetaling, når svangerskabet afbrydes efter den syvende måned.

3. Den, der modtager en ydelse ved fødsel, skal anføre de ydelser af samme art, der modtages fra anden side for samme barn; den i stk. 1 omhandlede ydelse nedsættes med disse ydelser. Såfremt både barnets fader og moder er midlertidigt ansat i agenturet, udbetales ydelsen kun én gang.

Artikel 73

Såfremt en midlertidigt ansat, dennes ægtefælle, børn, over for hvem der er forsørgerpligt, eller andre personer, over for hvem der i henhold til bilag IV, artikel 2, er forsørgerpligt, og som er medlemmer af husstanden, afgår ved døden, godtgør agenturet udgifterne i forbindelse med transporten af afdøde fra tjenestestedet til den pågældendes hjemsted.

Såfremt en midlertidigt ansat afgår ved døden under en tjenesterejse, godtgør agenturet dog udgifterne i forbindelse med transporten af afdøde fra det sted, hvor dødsfaldet indtraf, til den pågældendes hjemsted.

Artikel 74

Der kan ydes gaver, lån eller forskud til den midlertidigt ansatte, så længe hans kontrakt løber, samt efter dennes udløb, hvis han er uarbejdsdygtig som følge af en alvorlig, langvarig sygdom, af et handicap eller af en ulykke, der er pådraget i ansættelsesperioden, og hvis han dokumenterer, at han ikke er dækket af en anden social sikringsordning.

Afdeling B

Sikring i tilfælde af invaliditet og død

Artikel 75

En midlertidigt ansat er i sin ansættelsesperiode dækket mod døds- og invaliditetsrisiko på nedennævnte betingelser.

Ydelser og rettigheder, der er fastsat i denne afdeling, suspenderes, hvis den midlertidigt ansattes vederlag i forbindelse med ansættelsen suspenderes i henhold til bestemmelserne i denne vedtægt.

Artikel 76

Såfremt det ved lægeundersøgelsen forud for ansættelsen er konstateret, at den midlertidigt ansatte lider af en sygdom eller helbredsmangel, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at de garantier, der er fastsat i tilfælde af invaliditet eller død, først får virkning for ham fem år efter hans tiltræden i agenturet, hvis det drejer sig om følger og eftervirkninger af denne sygdom eller helbredsmangel.

Den midlertidigt ansatte kan indbringe denne beslutning for Invaliditetsudvalget, der nedsættes af agenturet. I henhold til en aftale mellem agenturet og Rådet for Den Europæiske Union kan agenturet benytte Invaliditetsudvalget under Rådet.

Artikel 77

1. Såfremt en midlertidigt ansat rammes af invaliditet, som anses for fuldstændig, og derfor må udtræde af agenturets tjeneste, modtager han, så længe han er uarbejdsdygtig, en invaliditetsydelse, der fastsættes som nedenfor.

Når en midlertidigt ansat, der modtager en invaliditetsydelse, fylder 66 år, finder de almindelige regler vedrørende udtrædelsespenge anvendelse. Udtrædelsespengene fastsættes på grundlag af lønnen for den lønklasse og det løntrin, som den midlertidigt ansatte var indplaceret i på tidspunktet for hans overgang til invaliditetsydelse.

2. Invaliditetsydelsen fastsættes til 70 % af den midlertidigt ansattes sidste grundløn. Ydelsen kan dog ikke være mindre end eksistensminimum, dvs. grundlønnen for en midlertidigt EU-ansat på første løntrin i lønklasse 1. Invaliditetsydelsen er betinget af, at der indbetales bidrag til pensionsordningen beregnet på grundlag af ydelsen.

3. Hvis den midlertidigt ansattes invaliditet skyldes en ulykke under eller i forbindelse med udøvelsen af tjenesten, en erhvervssygdom eller en opofrende handling i almenhedens interesse eller, at den ansatte har sat sit liv på spil for at redde menneskeliv, kan invaliditetsydelsen ikke være mindre end 120 % af eksistensminimum. Desuden betales bidragene til pensionsordningen i dette tilfælde af agenturet.

4. Hvis invaliditeten med forsæt er fremkaldt af den midlertidigt ansatte selv, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at den ansatte kun får de i artikel 86 nævnte udtrædelsespenge.

5. En midlertidigt ansat, der er berettiget til en invaliditetsydelse, har også ret til de familietillæg, der fastsættes i henhold til artikel 60, stk. 3; i overensstemmelse med bilag IV fastsættes husstandstillægget på grundlag af den pågældendes invaliditetsydelse.

Artikel 78

1. Invaliditetsgraden fastsættes af Invaliditetsudvalget, jf. artikel 76.

2. Agenturet kan regelmæssigt lade den, der modtager en invaliditetsydelse, underkaste en undersøgelse for at sikre sig, at den pågældende stadig opfylder betingelserne for at modtage denne ydelse. Såfremt Invaliditetsudvalget konstaterer, at disse betingelser ikke længere er opfyldt, genoptager den midlertidigt ansatte sin tjeneste i agenturet, medmindre kontrakten er udløbet.

Hvis den pågældende imidlertid ikke kan genansættes i agenturet, kan hans kontrakt opsiges mod udbetaling af en godtgørelse svarende til det vederlag, som han ville have modtaget i henhold til sin opsigelsesfrist, samt i givet fald mod betaling af den godtgørelse, der i henhold til artikel 96 betales ved opsigelse af kontrakten. Artikel 86 finder også anvendelse.

Artikel 79

I tilfælde af en midlertidigt ansats død har de ydelsesberettigede pårørende som fastsat efter de samme regler som dem, der er fastsat i bilag V, kapitel 3, ret til en efterladtepension i overensstemmelse med artikel 80-83.

Såfremt en tidligere midlertidigt ansat, der har oppebåret en invaliditetsydelse, afgår ved døden, har de ydelsesberettigede pårørende som defineret i kapitel 3 i bilag V ret til en efterladtepension på de i nævnte bilag fastsatte betingelser.

Såfremt en midlertidigt ansat eller en tidligere midlertidigt ansat, der oppebærer en invaliditetsydelse, har været forsvundet i mere end et år, fastsættes de foreløbige pensionsydelser til ægtefællen og de personer, som den forsvundne anses at have forsørgerpligt over for, efter de samme regler som dem, der er fastsat i EU-personalevedtægtens bilag VIII, kapitel 5 og 6.

Artikel 80

Retten til efterladtepension opstår på den første dag i den måned, der følger efter den måned, i hvilken den ansatte er død, eller i givet fald på den første dag i den måned, der følger efter den periode, i hvilken den efterladte ægtefælle, de børn eller andre personer, den afdøde havde forsørgerpligt over for, har modtaget hans vederlag i henhold til artikel 60, stk. 8.

Artikel 81

En midlertidigt ansats efterladte ægtefælle er berettiget til efterladtepension i henhold til bilag V, kapitel 3. Pensionen kan ikke være mindre end 35 % af den midlertidigt ansattes seneste månedlige grundløn eller mindre end grundlønnen for en midlertidigt EU-ansat på første løntrin i lønklasse 1.

Den, der modtager efterladtepension, har på de betingelser, der er fastsat i bilag IV, ret til familietillæg i henhold til artikel 60, stk. 3. Børnetilskuddet udgør dog det dobbelte af det tilskud, der er fastsat i artikel 60, stk. 3, litra b).

Artikel 82

Når en midlertidigt ansat eller en person, der er berettiget til invaliditetsydelse, afgår ved døden uden at efterlade en ægtefælle, der er berettiget til efterladtepension, har de børn, han på tidspunktet for dødsfaldet har forsørgerpligt over for i henhold til bilag IV, artikel 2, ret til børnepension på de i bilag V, artikel 7, fastsatte betingelser.

Børn, der opfylder samme betingelser, har samme rettigheder, hvis en ægtefælle, der modtager efterladtepension, afgår ved døden eller indgår nyt ægteskab.

Når en midlertidigt ansat eller en person, der er berettiget til invaliditetsydelse, afgår ved døden, uden at de i denne artikels stk. 1 fastsatte betingelser er opfyldt, har de børn, som han har forsørgerpligt over for i henhold til bilag IV, artikel 2, ret til børnepension på de i bilag V, artikel 10, fastsatte betingelser; pensionen udgør dog halvdelen af det beløb, der fremgår af bestemmelserne i nævnte artikel.

For personer, der i henhold til bilag IV, artikel 2, stk. 4, ligestilles med et barn, over for hvilket der består forsørgerpligt, kan børnepensionen ikke overstige et beløb svarende til det dobbelte af børnetilskuddet.

I tilfælde af adoption kan de biologiske forældres afgang ved døden ikke give ret til børnepension, idet adoptivforældrene er trådt i de biologiske forældres sted.

Et forsørgelsesberettiget barn har krav på uddannelsestillæg på de betingelser, der er fastsat i bilag IV, artikel 3.

Artikel 83

I tilfælde af skilsmisse eller hvis der findes flere grupper af efterladte, der er berettigede til efterladtepension, fordeles denne i henhold til de retningslinjer, der er fastsat i bilag V.

Artikel 84

1. Uanset alle andre bestemmelser og navnlig dem, der vedrører mindstebeløbene til personer, der er berettiget til efterladtepension, må den samlede efterladtepension, som den efterladte ægtefælle og andre ydelsesberettigede pårørende kan gøre krav på, forhøjet med familietillæg og nedsat med skat og andre obligatoriske indeholdelser, ikke overstige:

a) i tilfælde, hvor en midlertidigt ansat under aktiv tjeneste, tjenestefrihed af personlige årsager, orlov til aftjening af værnepligt, forældreorlov eller familieorlov dør: den grundløn, som den pågældende ville have været berettiget til i samme lønklasse og løntrin, hvis han ikke var død, forhøjet med de familietillæg, som var blevet ham udbetalt i så fald, og med fradrag af skat og andre obligatoriske indeholdelser

b) for perioden efter den dato, på hvilken den i litra a) nævnte midlertidigt ansatte ville være fyldt 66 år: de udtrædelsespenge, som den pågældende i levende live ville have været berettiget til fra denne dato, i samme lønklasse og løntrin, som han havde nået på tidspunktet for dødsfaldet, idet dette beløb forhøjes med de familietillæg, som var blevet ham udbetalt, og nedsættes med skat og andre obligatoriske indeholdelser

c) i tilfælde, hvor en tidligere midlertidigt ansat, som var berettiget til invaliditetsydelse, dør: den pension, som den pågældende i levende live ville have, herunder tillæg og indeholdelser som omhandlet i litra b).

2. Med henblik på anvendelsen af stk. 1 er der set bort fra justeringskoefficienter, som kan påvirke de pågældende beløb.

3. Det maksimumsbeløb, der er fastsat i stk. 1, litra a)-c), fordeles mellem de pårørende, der er berettiget til efterladtepension, i samme forhold som de rettigheder, de respektivt ville have haft krav på, når der ses bort fra stk. 1.

Artikel 85, stk. 1, andet og tredje afsnit, finder anvendelse på de beløb, der fremkommer ved denne fordeling.

Artikel 85

1. De i denne vedtægt omhandlede pensioner udregnes på grundlag af den lønskala, der er gældende den første dag i den måned, hvor retten til pension kan gøres gældende.

Der anvendes ingen justeringskoefficient for pensioner.

Pensioner, der er udtrykt i euro, udbetales i en af de valutaer, der er nævnt i artikel 29 i bilag V.

2. Når vederlagene tilpasses i medfør af artikel 60, ajourføres pensionerne tilsvarende.

3. Stk. 1 og 2 gælder tilsvarende for modtagere af en invaliditetsydelse.

Afdeling C

Udtrædelsespenge

Artikel 86

Ved sin udtræden af tjenesten er en midlertidigt ansat berettiget til udbetaling af udtrædelsespenge eller overførsel af den aktuarmæssige modværdi af sine pensionsrettigheder på de betingelser, der er fastsat i bilag V, artikel 1.

Artikel 87

Hvis en midlertidigt ansat har gjort brug af den mulighed, der er omhandlet i artikel 91, nedsættes den pågældendes ret til udtrædelsespenge forholdsvis for en periode svarende til de indbetalte beløb.

Bestemmelsen i denne artikels stk. 1 finder ikke anvendelse på en midlertidigt ansat, der inden tre måneder, efter at han er blevet omfattet af denne vedtægt, har ansøgt om at måtte tilbagebetale disse beløb med renter på 3,5 % p.a.; denne rentesats kan ændres efter proceduren i artikel 88.

Artikel 88

1. Den rentesats, der benyttes ved beregning af den sammensatte rente, er lig med den i stk. 2 og 3 omhandlede effektive rente, og den revideres om nødvendigt i forbindelse med den femårige aktuarmæssige vurdering.

2. Den rentesats, som de aktuarmæssige beregninger baseres på, er den konstaterede årlige gennemsnitsrente for medlemsstaternes langfristede offentlige gæld, der offentliggøres af Europa-Kommissionen. Der anvendes et passende forbrugerprisindeks til at beregne en tilsvarende rentesats renset for inflation, som er nødvendig ved de aktuarmæssige beregninger.

3. Den effektive årlige rente, der anvendes ved de aktuarmæssige beregninger, er gennemsnittet af de gennemsnitlige realrentesatser for de 12 år, der går forud for det indeværende år.

Afdeling D

Finansiering af ordningen vedrørende dækning ved invaliditet og dødsfald samt af pensionsordningen

Artikel 89

1. Ydelser udbetalt i medfør af den sociale sikringsordning i afdeling B og C afholdes over agenturets budget. De medlemsstater, der deltager i agenturet, garanterer i fællesskab udbetaling af sådanne ydelser i henhold til den skala, der er fastsat for finansiering af sådanne udgifter.

2. Bidraget til den sociale sikringsordning i afdeling B indeholdes under alle omstændigheder i vederlag og invalidepensioner.

3. Finansieringen af den sociale sikringsordning i afdeling B og C er fastsat i artikel 90 og i bilag V, artikel 21 og 22.

4. De midlertidigt ansattes og agenturets bidrag til den sociale sikringsordning i afdeling B og C indbetales fuldt ud til agenturets budget.

Artikel 90

De midlertidigt ansatte bidrager med en tredjedel til finansieringen af pensionsordningen. Bidraget er fastsat til 10,3 % af den pågældendes grundløn uden hensyntagen til de i artikel 60 nævnte justeringskoefficienter. Bidraget indeholdes hver måned i den midlertidigt ansattes løn. Bidraget tilpasses efter de samme regler som dem, der er fastsat i EU-personalevedtægtens bilag XII.

Artikel 91

En midlertidigt ansat kan på betingelser, som skal fastsættes af agenturet, anmode dette om at foretage de indbetalinger, som han måtte være nødsaget til at foretage for at stifte eller opretholde pensionsrettigheder i sit hjemland. Agenturet kan også beslutte at foretage de betalinger, som en midlertidigt ansat måtte være nødsaget til at foretage for at stifte eller opretholde pensionsrettigheder i sit hjemland, uden at der foreligger en anmodning herom fra den pågældende midlertidige ansatte. Agenturet skal i sådanne tilfælde på behørig vis begrunde sin beslutning.

Disse betalinger kan dog ikke overstige et beløb svarende til det dobbelte af den sats, der er fastsat i artikel 90, og de afholdes over agenturets budget.

Afdeling E

Behandling og afgørelse af erstatningskrav fra midlertidigt ansatte

Artikel 92

Invalide- eller efterladtepensionsordningerne findes i bilag V, artikel 19-23.

Afdeling F

Udbetaling af pensionsydelser

Artikel 93

1. Udbetaling af pensionsydelser sker i henhold til denne vedtægts artikel 84 og 85 samt bilag V, artikel 28.

2. Ethvert beløb, som en midlertidigt ansat skylder agenturet i henhold til denne pensionsordning på det tidspunkt, hvor den pågældende opnår ret til ydelserne, indeholdes i de ydelser, som tilkommer den ansatte eller de ydelsesberettigede pårørende. Denne indeholdelse kan fordeles over flere måneder.

Afdeling G

Agenturets indtræden i rettigheder

Artikel 94

1. Når en person, der er omfattet af denne vedtægt, er død eller er blevet ramt af en ulykke eller en sygdom, hvis årsag tredjemand kan gøres ansvarlig for, indtræder agenturet inden for grænserne af de vedtægtsmæssige forpligtelser, som påhviler det som følge af den ansvarspådragende handling, uden videre i de rettigheder og søgsmålsrettigheder, skadelidte eller dennes erstatningsberettigede pårørende har mod den ansvarlige tredjemand.

2. Det område, der er dækket af den i stk. 1 nævnte indtræden i rettigheder, omfatter navnlig:

— fortsat lønudbetaling til den midlertidigt ansatte i henhold til artikel 53 i den periode, i hvilken han er midlertidigt uarbejdsdygtig

— udbetalinger i henhold til artikel 60, stk. 8, i tilfælde af, at en midlertidigt ansat eller en person, der er berettiget til invaliditetsydelse, dør

— de ydelser, der præsteres i henhold til artikel 68 og 69 og gennemførelsesbestemmelserne hertil vedrørende sikring mod risiko for sygdom og ulykker

— betaling af udgifterne i forbindelse med transport af afdøde i henhold til artikel 73

— udbetaling af supplerende familietillæg i henhold til artikel 60, stk. 5, og bilag IV, artikel 2, stk. 3 og 5, som følge af alvorlig sygdom, helbredsmangel eller handicap, der vedrører et barn, for hvilket der består forsørgerpligt

— udbetaling af invaliditetsydelse som følge af en ulykke eller en sygdom, som bevirker, at den midlertidigt ansatte bliver endeligt uarbejdsdygtig

— udbetaling af efterladtepension som følge af, at en midlertidigt ansat eller tidligere midlertidigt ansat dør, eller i tilfælde af, at ægtefællen til en midlertidigt ansat eller til en tidligere midlertidigt ansat, der er pensionsberettiget, dør, og nævnte ægtefælle ikke selv var midlertidigt ansat

— udbetaling af børnepension uden aldersbegrænsning til et barn af en midlertidigt ansat eller en tidligere midlertidigt ansat, når dette barn er ramt af en alvorlig sydom, en helbredsmangel eller et handicap, der forhindrer det i at sørge for sit underhold, efter at dets forsørger er død.

3. Agenturets indtræden i rettigheder udstrækker sig dog ikke til erstatning for skade, der udelukkende er af personlig karakter, såsom tort, svie og smerte samt den del af omkostningerne ved æstetiske skader og tabte adspredelsesmuligheder, der overstiger den erstatning, som i henhold til artikel 69 måtte være udbetalt i forbindelse med sådanne skader og tab.

4. Bestemmelserne i stk. 1, 2 og 3 kan ikke være til hinder for et direkte søgsmål fra agenturets side.

KAPITEL 7

Tilbagesøgning af fejlagtigt udbetalte beløb

Artikel 95

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

Kravet om tilbagebetaling skal fremsættes inden for en frist på fem år, der begynder at løbe på datoen for udbetalingen af beløbet. Denne frist kan dog ikke påberåbes over for ansættelsesmyndigheden, hvis denne kan godtgøre, at den pågældende forsætligt har vildledt administrationen med henblik på at opnå udbetaling af det omhandlede beløb.

KAPITEL 8

Ansættelsesforholdets ophør

Artikel 96

Medmindre den midlertidigt ansatte dør forinden, ophører ansættelsesforholdet:

a) ved udgangen af den måned, i hvilken den midlertidigt ansatte fylder 66 år

b) for kontrakter på bestemt tid:

   i) på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten

ii) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten, og som giver den midlertidigt ansatte eller agenturet mulighed for at opsige kontrakten, inden den udløber. Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, idet den dog mindst skal være på en måned og højst kan være på tre måneder.

For en midlertidigt ansat, hvis kontrakt er blevet fornyet, kan den højst være på seks måneder. Opsigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. Opsigelsesfristen suspenderes desuden under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, dog med ovenstående begrænsninger. Hvis agenturet opsiger kontrakten, er den midlertidigt ansatte berettiget til en godtgørelse svarende til en tredjedel af grundlønnen for tiden mellem dagen for fratrædelse fra tjenesten og den dag, hvor hans kontrakt ville være udløbet, eller

iii) i tilfælde, hvor den midlertidigt ansatte ikke længere opfylder de i artikel 37, stk. 2, litra a), fastsatte betingelser, og med forbehold af den i nævnte artikel fastsatte undtagelse. Såfremt en sådan undtagelse ikke bevilges, gælder den i nærværende artikel, litra b), nr. ii), fastsatte opsigelsesfrist.

Artikel 97

Ansættelsesforholdet kan uden varsel bringes til ophør af agenturet:

a) under eller ved udløbet af prøvetiden, på de i artikel 39 fastsatte betingelser

b) hvis den midlertidigt ansatte ikke kan genoptage sit arbejde efter udløbet af en sygeorlov med løn i henhold til artikel 53. I dette tilfælde modtager den ansatte en godtgørelse svarende til hans grundløn og familietillæg for to dage for hver måned, han har gjort tjeneste.

Artikel 98

1. Efter gennemførelse af en disciplinærordning, jf. afsnit V til denne vedtægt, kan ansættelsesforholdet opsiges af disciplinære grunde uden varsel, hvis den midlertidigt ansatte, forsætligt eller uagtsomt, groft har tilsidesat sine pligter. Den begrundede afgørelse træffes af ansættelsesmyndigheden, efter at den pågældende midlertidigt ansatte har haft lejlighed til at fremsætte sit forsvar.

Inden ansættelsesforholdet opsiges, kan den midlertidigt ansatte suspenderes på de betingelser, der er fastsat i artikel 161 i denne vedtægt.

2. Hvis ansættelsesforholdet opsiges i henhold til stk. 1, kan ansættelsesmyndigheden bestemme:

a) at udtrædelsespengene i henhold til artikel 86 begrænses til tilbagebetaling af det i artikel 89 fastsatte bidrag med renter på 3,5 % pro anno

b) at den pågældende helt eller delvis fratages retten til bosættelsespenge efter fratræden i henhold til artikel 64, stk. 2.

Artikel 99

1. En midlertidigt ansat skal opsiges uden varsel af agenturet, hvis ansættelsesmyndigheden konstaterer:

a) at den pågældende forsætligt ved ansættelsen har afgivet urigtige oplysninger om sine faglige kvalifikationer og erhvervserfaring eller om sine forudsætninger for at opfylde de i artikel 37, stk. 2, omhandlede forhold, og

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

2. I så fald giver ansættelsesmyndigheden den pågældende midlertidigt ansatte meddelelse om opsigelsen, efter at denne er blevet hørt, samt efter gennemførelsen af en disciplinærsag efter proceduren i afsnit V.

Inden ansættelsesforholdet opsiges, kan den midlertidigt ansatte suspenderes på de betingelser, der er fastsat i artikel 161.

Bestemmelserne i artikel 98, stk. 2, finder anvendelse.

Artikel 100

Uafhængigt af de i artikel 98 og 99 fastsatte bestemmelser kan der pålægges den midlertidigt ansatte eller den tidligere midlertidigt ansatte, der forsætligt eller uagtsomt har tilsidesat sine pligter i henhold til denne vedtægt, en disciplinær sanktion på de betingelser, der er nævnt i afsnit V.

AFSNIT III

KONTRAKTANSATTE

KAPITEL 1

Almindelige bestemmelser

Artikel 101

Ved »kontraktansat« forstås i denne vedtægt den, der uden at blive ansat i en af stillingerne i den stillingsfortegnelse, der er bilag til agenturets budget, ansættes for at arbejde på del- eller heltidsbasis.

Artikel 102

1. Kontraktansatte aflønnes over den bevilling, der med henblik herpå er oprettet i agenturets budget.

2. Ansættelsesmyndigheden vedtager de nærmere gennemførelsesbestemmelser for anvendelsen af kontraktansatte.

3. Agenturet udarbejder årlige vejledende overslag over anvendelsen af kontraktansatte inden for hver ansættelsesgruppe i forbindelse med budgetproceduren.

Artikel 103

1. Kontraktansatte inddeles i fire ansættelsesgrupper svarende til de arbejdsopgaver, de skal udføre. Hver ansættelsesgruppe er underopdelt i lønklasser og løntrin.

2. Sammenhængen mellem arbejdsopgaverne og ansættelsesgrupperne fremgår af følgende oversigt:

Ansættelsesgruppe	Lønklasse	Arbejdsopgaver
IV	13-18	Administrations- og rådgivningsopgaver samt sproglige og tilsvarende tekniske opgaver, som udføres under tilsyn af midlertidigt ansatte
III	8-12	Ekspeditions-, redaktions- og revisionsopgaver samt tilsvarende tekniske opgaver, som udføres under tilsyn af midlertidigt ansatte

Ansættelsesgruppe	Lønklasse	Arbejdsopgaver
II	4-7	Kontor-, sekretariats- og forvaltningsopgaver samt tilsvarende opgaver, som udføres under tilsyn af midlertidigt ansatte
I	1-3	Manuelt arbejde og administrative støttefunktioner, som udføres under tilsyn af midlertidigt ansatte

3. På grundlag af denne oversigt fastlægger agenturet kompetenceområderne for hver enkelt type af arbejdsopgaver.

4. Artikel 7 finder tilsvarende anvendelse.

KAPITEL 2

Rettigheder og pligter

Artikel 104

Artikel 11-35 finder tilsvarende anvendelse.

KAPITEL 3

Ansættelsesvilkår

Artikel 105

1. Kontraktansatte udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgere i de deltagende medlemsstater uden hensyn til race eller etnisk tilhørsforhold, politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, alder eller handicap, køn eller seksuel orientering og uafhængigt af civilstand eller familiemæssige forhold.

2. Ansættelse som kontraktansat forudsætter mindst:

a) i ansættelsesgruppe I: pligtig skolegang afsluttet med tilfredsstillende resultat

b) i ansættelsesgruppe II og III:

   i) bevis for afsluttet videregående uddannelse, eller

   ii) bevis for uddannelse på gymnasialt niveau, der giver adgang til videregående uddannelse, og mindst tre års relevant erhvervserfaring, eller

   iii) erhvervsuddannelse eller erhvervserfaring på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse

c) i ansættelsesgruppe IV:

   i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier af mindst tre års varighed med bevis for afsluttet uddannelse, eller

   ii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse.

3. Som kontraktansat kan kun ansættes en person, der:

a) er statsborger i en af de medlemsstater, der deltager i agenturet, og han ikke er frataget sine borgerlige rettigheder

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

c) opfylder de vandelskrav, der stilles for at udføre de pågældende opgaver

d) opfylder de for hans arbejde nødvendige fysiske krav, og

e) forelægger bevis for indgående kendskab til et af EU-institutionernes officielle sprog og tilfredsstillende kendskab til et andet af EU-institutionernes officielle sprog i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af hans hverv.

4. Hvis ansættelsesforholdet ikke skal vare mere end tre måneder, kan ansættelsesmyndigheden i forbindelse med den første kontrakt undlade at kræve bevis af den pågældende for, at de betingelser, der er fastsat i litra a), b) og c) i stk. 2 og 3 er opfyldt.

5. Ansættelsesmyndigheden vedtager efter behov nærmere gennemførelsesbestemmelser for ansættelsesprocedurerne for kontraktansatte.

Artikel 106

Inden ansættelsen underkastes den kontraktansatte en lægeundersøgelse af en af agenturet godkendt læge, for at agenturet kan få sikkerhed for, at ansøgeren opfylder betingelserne i artikel 105, stk. 3, litra d).

Artikel 38 finder tilsvarende anvendelse.

Artikel 107

1. For kontraktansatte, hvis kontrakt er på mindst et år, indledes ansættelsesforholdet i ansættelsesgruppe I med en prøvetid på seks måneder og i de øvrige ansættelsesgrupper med en prøvetid på ni måneder.

Hvis en kontraktansat i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom eller ulykke forhindres i at udføre sit arbejde i mindst en måned, kan ansættelsesmyndigheden forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum.

Prøvetidens samlede længde kan under ingen omstændigheder overstige 15 måneder.

2. Der kan afgives en udtalelse om den kontraktansatte på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den pågældendes arbejdsindsats viser sig klart utilfredsstillende.

Denne udtalelse meddeles den pågældende, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger inden for otte arbejdsdage. Udtalelsen og bemærkningerne sendes straks af den kontraktansattes umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden. På grundlag af udtalelsen kan ansættelsesmyndigheden træffe beslutning om at afskedige den kontraktansatte inden prøvetidens udløb med en måneds varsel eller undtagelsesvis forlænge prøvetiden med højst seks måneder, eventuelt med overflyttelse af den kontraktansatte til en anden tjenestegren i den resterende del af prøvetiden.

3. Senest en måned før udløbet af den kontraktansattes prøvetid skal der afgives en udtalelse om hans egnethed til varetagelse af de med hans stilling forbundne opgaver samt om hans tjenstlige indsats og adfærd. Denne udtalelse meddeles den kontraktansatte, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger inden for otte arbejdsdage.

Såfremt der i udtalelsen henstilles til afskedigelse eller, i undtagelsestilfælde, til forlængelse af prøvetiden, sendes udtalelsen og bemærkningerne straks af den kontraktansattes umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden.

En kontraktansat, hvis arbejdsindsats eller adfærd ikke berettiger vedkommende til at fortsætte i stillingen, afskediges.

Den endelige beslutning træffes på grundlag af den i dette stykke omhandlede udtalelse samt den viden, som ansættelsesmyndigheden har til rådighed vedrørende den kontraktansattes adfærd for så vidt angår kapitel 2.

4. En afskediget kontraktansat på prøve har ret til en godtgørelse svarende til en tredjedel af hans grundløn for hver fuldført måned af prøvetiden.

Artikel 108

Ansættelseskontrakten for kontraktansatte kan indgås for en periode på mellem mindst tre måneder og højst fire år. Kontrakten kan kun forlænges én gang for en periode på ikke over fem år. Den første kontrakt og den første forlængede kontrakt skal indgås for mindst seks måneder i ansættelsesgruppe I og mindst ni måneder i de øvrige ansættelsesgrupper.

Artikel 109

1. Kontraktansatte ansættes kun:

a) i lønklasse 13, 14 eller 16, for så vidt angår ansættelsesgruppe IV

b) i lønklasse 8, 9 eller 10, for så vidt angår ansættelsesgruppe III

c) i lønklasse 4 eller 5, for så vidt angår ansættelsesgruppe II

d) i lønklasse 1, for så vidt angår ansættelsesgruppe I.

Ved indplaceringen af en sådan kontraktansat i den enkelte ansættelsesgruppe tages der hensyn til den pågældendes kvalifikationer og erhvervserfaring. Med henblik på agenturets særlige behov kan der også tages hensyn til gældende arbejdsmarkedsmæssige forhold i Den Europæiske Union. Ved ansættelsen indplaceres en sådan kontraktansat på første løntrin.

2. Såfremt en kontraktansat overgår til en anden stilling inden for en ansættelsesgruppe, kan han ikke indplaceres i en lønklasse eller på et løntrin, der er lavere end i den foregående stilling.

Såfremt en sådan kontraktansat skifter til en højere ansættelsesgruppe, indplaceres han i en lønklasse og på et løntrin, der giver ham mindst samme løn som i henhold til den foregående kontrakt.

Artikel 110

1. De i artikel 41, stk. 1, fastsatte bestemmelser vedrørende udtalelser finder tilsvarende anvendelse på kontraktansatte, hvis disse er ansat for en periode på mindst ét år.

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

3. For kontraktansatte sker indplacering i en højere lønklasse i samme ansættelsesgruppe efter afgørelse truffet af agenturet. Det medfører, at den kontraktansatte indplaceres på første løntrin i den højere lønklasse. En sådan forfremmelse sker udelukkende på grundlag af en udvælgelse blandt de kontraktansatte, der har kontrakt for en periode på mindst tre år, og som har en anciennitet på mindst to år i deres lønklasse; udvælgelsen sker blandt de kontraktansatte, der kan komme i betragtning med henblik på indplacering i en højere lønklasse efter sammenligning af deres fortjenester og de afgivne udtalelser om dem. Ved sammenligningen af fortjenester tager ansættelsesmyndigheden især hensyn til udtalelserne om de kontraktansatte, brugen af andre sprog i udøvelsen af deres hverv end det sprog, som de har godtgjort, at de har indgående kendskab til, jf. artikel 105, stk. 3, litra e), og, efter omstændighederne, hvor stort ansvar de har.

4. En kontraktansat kan kun oprykkes i en højere ansættelsesgruppe efter deltagelse i en almindelig udvælgelsesprocedure.

KAPITEL 4

Arbejdsvilkår

Artikel 111

Artikel 42-58 finder tilsvarende anvendelse.

Overarbejde udført af kontraktansatte i ansættelsesgruppe IV giver hverken ret til arbejdstidsudligning eller vederlag.

Overarbejde udført af kontraktansatte i ansættelsesgruppe I, II og III giver på de i bilag III fastsatte betingelser ret til enten arbejdstidsudligning eller til vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for de to måneder, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført.

KAPITEL 5

Vederlag og godtgørelse af udgifter

Artikel 112

Artikel 59-67 finder tilsvarende anvendelse med forbehold af de i artikel 113 og 114 omhandlede ændringer.

Artikel 113

Grundlønnen fastsættes efter samme skala som skalaen i artikel 93 i EU's AØAF.

Artikel 114

Uanset artikel 64, stk. 3, kan de i samme artikel i stk. 1 omhandlede bosættelsespenge samt de i stk. 2 i samme artikel omhandlede bosættelsespenge efter fratræden ikke være mindre end:

— 845,37 EUR for en kontraktansat, der har ret til husstandstillæg, og

— 501,20 EUR for en kontraktansat, der ikke har ret til husstandstillæg.

KAPITEL 6

Afdeling A

Social sikring

Artikel 115

Artikel 68-70 finder tilsvarende anvendelse. En kontraktansat, som har været i agenturets tjeneste, indtil han er fyldt 63 år, er dog ikke omfattet af artikel 68, stk. 4 og 5, medmindre han har været kontraktansat i mere end tre år.

Artikel 116

1. En tidligere kontraktansat, som efter at være ophørt med at arbejde i agenturet er uden beskæftigelse, kan:

a) såfremt han ikke er berettiget til invaliditetsydelse fra agenturet

b) såfremt hans udtræden af tjenesten ikke skyldes afskedigelse efter ansøgning eller opsigelse af kontrakten af disciplinære årsager

c) såfremt han har gjort tjeneste i mindst seks måneder, og

d) såfremt han er bosat i en medlemsstat,

få udbetalt en månedlig arbejdsløshedsunderstøttelse på nedenstående betingelser.

Såfremt den pågældende har ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til en national ordning, har han pligt til at meddele dette til agenturet. I så fald skal den pågældende understøttelse fratrækkes den, der udbetales i henhold til stk. 3.

2. Arbejdsløshedsunderstøttelsen er betinget af, at den tidligere kontraktansatte:

a) har meldt sig som arbejdssøgende på arbejdsformidlingen i den medlemsstat, hvor han har taget bopæl

b) opfylder de forpligtelser, der er fastsat for personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til vedkommende medlemsstats lovgivning

c) hver måned til agenturet fremsender en attest, som er udstedt af den nationale kompetente myndighed, og hvori det oplyses, om han har opfyldt de i litra a) og b) omhandlede forpligtelser.

I tilfælde af sygdom, ulykke, fødsel, invaliditet eller forhold, der er anerkendt som sidestillet hermed, eller i tilfælde, hvor den nationale kompetente myndighed har dispenseret fra opfyldelsen af disse forpligtelser, kan agenturet påbegynde eller fortsætte udbetaling af understøttelse, selv om de i litra b) omhandlede nationale forpligtelser ikke er opfyldt.

Styringskomitéen fastsætter de nødvendige bestemmelser for gennemførelsen af denne artikel.

3. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes i forhold til den grundløn, som den tidligere kontraktansatte oppebar ved tjenestens ophør. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes til:

a) 60 % af grundlønnen i en første periode på 12 måneder

b) 45 % af grundlønnen fra 13. til 24. måned

c) 30 % af grundlønnen fra 25. til 36. måned.

De således fastsatte beløb kan dog ikke være mindre end 1 010,92 EUR eller større end 2 021,83 EUR, bortset fra de første seks måneder, hvor den nedre grænse finder anvendelse, mens den øvre grænse ikke finder anvendelse. Disse beløb tilpasses på samme måde som løntabellen i EU-personalevedtægtens artikel 66 efter de samme regler som dem, der er fastsat i dens artikel 65.

4. Arbejdsløshedsunderstøttelsen udbetales til den tidligere kontraktansatte i en periode på højst 36 måneder fra datoen for tjenestens ophør, dog højst i en periode svarende til en tredjedel af den tid, den pågældende har gjort tjeneste. Såfremt den tidligere kontraktansatte inden for denne periode ophører med at opfylde de i stk. 1 og 2 anførte betingelser, suspenderes udbetalingen af understøttelsen. Understøttelsen udbetales på ny, såfremt den tidligere kontraktansatte inden udløbet af perioden igen opfylder de nævnte betingelser uden at have erhvervet ret til en national arbejdsløshedsunderstøttelse.

5. En tidligere kontraktansat, som er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse, har ret til familietillæg efter de samme regler som dem, der er fastsat i EU-personalevedtægtens artikel 67. Husstandstillægget beregnes på grundlag af arbejdsløshedsunderstøttelsen på de i bilag IV, artikel 1, fastsatte betingelser.

Den pågældende har pligt til at give meddelelse om andre ydelser af samme art, som han selv eller hans ægtefælle modtager andetsteds fra; disse ydelser trækkes fra de ydelser, der udbetales i henhold til denne artikel.

En tidligere kontraktansat, som er berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse, har på de i artikel 68 fastsatte betingelser, som finder tilsvarende anvendelse, ret til sygesikring uden at betale bidrag.

6. Arbejdsløshedsunderstøttelse og familietillæg udbetales i euro fra den særlige arbejdsløshedskasse. Der anvendes ingen justeringskoefficient.

7. En tredjedel af bidraget til arbejdsløshedsforsikringen betales af den kontraktansatte selv. Bidraget fastsættes til 0,81 % af den pågældendes grundløn efter et fast fradrag på 919,02 EUR, men uanset de i artikel 64 i EU-personalevedtægten fastsatte justeringskoefficienter. Bidraget fratrækkes hver måned den pågældendes løn og indbetales tillige med de øvrige to tredjedele, der betales af agenturet, til den særlige arbejdsløshedskasse, der er oprettet i henhold til artikel 28a, i EU's AØAF. Bidragssatsen gennemgås og tilpasses om nødvendigt af agenturet, efter en periode på seks år, i lyset af arbejdsløshedsrisikoen for agenturets kontraktansatte.

8. Den arbejdsløshedsunderstøttelse, som udbetales til en tidligere kontraktansat, der er uden beskæftigelse, er underlagt samme regler som dem, der er omfattet af forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68.

9. De kompetente nationale myndigheder på beskæftigelses- og arbejdsløshedsområdet sikrer inden for rammerne af deres nationale lovgivning sammen med agenturet et effektivt samarbejde med henblik på korrekt anvendelse af denne artikel.

10. Gennemførelsesbestemmelserne, som vedtages på grundlag af artikel 71, stk. 10, gælder for denne artikel, dog med forbehold af bestemmelserne i stk. 2, tredje afsnit, i nærværende artikel.

Artikel 117

Artikel 72 og 73 finder tilsvarende anvendelse.

Artikel 118

Der kan ydes gaver, lån og forskud til den kontraktansatte, så længe hans kontrakt løber, samt efter dennes udløb, hvis han er uarbejdsdygtig som følge af en alvorlig, langvarig sygdom, af et handicap eller af en ulykke, der er pådraget i ansættelsesperioden, og hvis han dokumenterer, at han ikke er dækket af en anden social sikringsordning.

Afdeling B

Sikring i tilfælde af invaliditet og død

Artikel 119

En kontraktansat er i sin ansættelsesperiode dækket mod døds- og invaliditetsrisiko på nedennævnte betingelser.

Ydelser og rettigheder, der er fastsat i denne afdeling, suspenderes, hvis den kontraktansattes vederlag i forbindelse med ansættelsen suspenderes i henhold til bestemmelserne i denne vedtægt.

Artikel 120

Såfremt det ved lægeundersøgelsen forud for ansættelsen er konstateret, at den kontraktansatte lider af en sygdom eller invaliditet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at de garantier, der er fastsat i tilfælde af invaliditet eller død, først får virkning for ham fem år efter hans tiltræden i agenturet, hvis det drejer sig om følger og eftervirkninger af denne sygdom eller invaliditet.

Den kontraktansatte kan indbringe denne beslutning for det i artikel 76 nævnte invaliditetsudvalg.

Artikel 121

1. Såfremt en kontraktansat rammes af invaliditet, som anses for fuldstændig, og derfor må udtræde af agenturets tjeneste, modtager han, så længe han er uarbejdsdygtig, en invaliditetsydelse, der fastsættes som nedenfor.

Hvis en kontraktansat, som modtager en invaliditetsydelse, når den pensionsberettigende alder, finder de almindelige regler vedrørende udtrædelsespenge anvendelse. Udtrædelsespengene fastsættes på grundlag af lønnen for den lønklasse og det løntrin, som den kontraktansatte var indplaceret i på tidspunktet for hans overgang til invaliditetsydelse.

2. Invaliditetsydelsen fastsættes til 70 % af den kontraktansattes sidste grundløn. Ydelsen kan dog ikke være mindre end den månedlige grundløn for en kontraktansat i ansættelsesgruppe I, lønklasse 1, løntrin 1. Invaliditetsydelsen er betinget af, at der indbetales bidrag til pensionsordningen beregnet på grundlag af ydelsen.

3. Hvis den kontraktansattes invaliditet skyldes en ulykke under eller i forbindelse med udøvelsen af tjenesten, en erhvervssygdom eller en opofrende handling i almenhedens interesse eller, at den ansatte har sat sit liv på spil for at redde menneskeliv, kan invaliditetsydelsen ikke være mindre end 120 % af den månedlige grundløn for en kontraktansat i ansættelsesgruppe I, lønklasse 1, løntrin 1. Desuden betales bidragene til pensionsordningen i dette tilfælde af den tidligere arbejdsgiver.

4. Hvis invaliditeten med forsæt er fremkaldt af den kontraktansatte, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at den ansatte kun får de i artikel 129 nævnte udtrædelsespenge.

5. En person, der er berettiget til invaliditetsydelse, har også ret til de familietillæg, der beregnes i henhold til artikel 60, stk. 3; i overensstemmelse med bilag IV fastsættes husstandstillægget på grundlag af den pågældendes invaliditetsydelse.

Artikel 122

1. Invaliditetsgraden fastsættes af Invaliditetsudvalget, jf. artikel 76.

2. Retten til invaliditetsydelsen opstår dagen efter, at den kontraktansattes ansættelsesforhold bringes til ophør i henhold til artikel 96 og 97, der finder tilsvarende anvendelse.

3. Agenturet kan regelmæssigt lade den, der modtager en invaliditetsydelse, underkaste en undersøgelse for at sikre sig, at den pågældende stadig opfylder betingelserne for at modtage denne ydelse. Såfremt Invaliditetsudvalget konstaterer, at disse betingelser ikke længere er opfyldt, genoptager den kontraktansatte sin tjeneste i agenturet, medmindre kontrakten er udløbet.

Hvis den pågældende imidlertid ikke kan genansættes i Agenturet, kan hans kontrakt opsiges mod udbetaling af en godtgørelse svarende til det vederlag, som han ville have modtaget i henhold til sin opsigelsesfrist, samt i givet fald mod betaling af den godtgørelse, der i henhold til artikel 96 betales ved opsigelse af kontrakten. Artikel 129 finder også anvendelse.

Artikel 123

1. I tilfælde af en kontraktansats død har de ydelsesberettigede pårørende som defineret efter de samme regler som i bilag V, kapitel 3, ret til en efterladtepension i overensstemmelse med artikel 124-127.

2. Såfremt en tidligere kontraktansat, der har modtaget en invaliditetsydelse, afgår ved døden, har de ydelsesberettigede pårørende som defineret i kapitel 3 i bilag V ret til en efterladtepension på de i nævnte bilag fastsatte betingelser.

3. Såfremt en kontraktansat eller en tidligere kontraktansat, der modtager en invaliditetsydelse, har været forsvundet i mere end et år, beregnes de foreløbige pensionsydelser til den forsvundnes ægtefælle og personer, som den forsvundne anses at have forsørgerpligt over for, efter de samme regler som reglerne i EU-personalevedtægtens bilag VIII, kapitel 5 og 6.

Artikel 124

Retten til efterladtepension opstår på den første dag i den måned, der følger efter den måned, i hvilken den ansatte er død, eller i givet fald på den første dag i den måned, der følger efter den periode, i hvilken den efterladte ægtefælle, de børn eller andre personer, den afdøde havde forsørgerpligt over for, har modtaget hans vederlag i henhold til artikel 60, stk. 8.

Artikel 125

En kontraktansats efterladte ægtefælle er berettiget til efterladtepension i henhold til bilag V, kapitel 3. Pensionen kan ikke være mindre end 35 % af den kontraktansattes seneste månedlige grundløn eller mindre end den månedlige grundløn for en kontraktansat, der gør tjeneste i ansættelsesgruppe I, lønklasse 1, løntrin 1.

Den, der modtager efterladtepension, har på de betingelser, der er fastsat i bilag IV, krav på familietillæg i henhold til artikel 60, stk. 3. Børnetilskuddet udgør dog det dobbelte af det tilskud, der er fastsat i artikel 60, stk. 3, litra b).

Artikel 126

1. Dør en kontraktansat eller en tidligere kontraktansat, der oppebærer invaliditetsydelse, uden at efterlade en ægtefælle, der er berettiget til efterladtepension, har de børn, som den pågældende havde forsørgerpligt over for, ret til børnepension på de i artikel 82 fastsatte betingelser, som finder tilsvarende anvendelse.

2. Børn, der opfylder samme betingelser, har samme rettigheder, hvis en ægtefælle, der modtager efterladtepension, dør eller indgår nyt ægteskab.

3. Dør en kontraktansat eller en tidligere kontraktansat, der modtager invaliditetsydelse, uden at de betingelser, der er fastsat i denne artikels stk. 1, er opfyldt, finder bestemmelserne i artikel 82, stk. 3, tilsvarende anvendelse.

4. For personer, der sidestilles med et forsørgelsesberettiget barn som omhandlet i bilag IV, artikel 2, stk. 4, kan børnepensionen ikke være større end et beløb svarende til det dobbelte af børnetilskuddet. Retten til pensionen bortfalder dog, hvis en tredjepart i henhold til gældende national lovgivning har underholdspligt.

5. I tilfælde af adoption kan de biologiske forældres afgang ved døden ikke give ret til børnepension, idet adoptivforældrene er trådt i de biologiske forældres sted.

6. Et forsørgelsesberettiget barn har krav på uddannelsestillæg på de betingelser, der er fastsat i bilag IV, artikel 3.

Artikel 127

I tilfælde af skilsmisse eller hvis der findes flere grupper af efterladte, der er berettigede til efterladtepension, fordeles denne i henhold til de retningslinjer, der er fastsat i bilag V, kapitel 3.

Artikel 128

Artikel 84 og 85 finder tilsvarende anvendelse.

Afdeling C

Udtrædelsespenge

Artikel 129

Ved udtræden af tjenesten er en kontraktansat berettiget til udbetaling af udtrædelsespenge eller overførsel af den aktuarmæssige modværdi af sine pensionsrettigheder på de betingelser, der er fastsat i bilag V, artikel 1.

Artikel 130

1. Hvis en kontraktansat har gjort brug af den mulighed, der er omhandlet i artikel 132, nedsættes den kontraktansattes ret til udtrædelsespenge forholdsvis for en periode svarende til de indbetalte beløb.

2. Denne artikels stk. 1 finder ikke anvendelse på en kontraktansat, der inden tre måneder, efter at han er blevet omfattet af denne vedtægt, har ansøgt om at måtte tilbagebetale disse beløb med renter på 3,5 % p.a.; denne rentesats kan ændres efter proceduren i artikel 88.

Afdeling D

Finansiering af ordningen vedrørende dækning ved invaliditet og dødsfald samt af pensionsordningen

Artikel 131

Artikel 89 og 90 finder tilsvarende anvendelse.

Artikel 132

En kontraktansat kan på betingelser, som skal fastsættes af agenturet, anmode dette om at foretage de indbetalinger, som han måtte være nødsaget til at foretage for at stifte eller opretholde pensionsrettigheder, arbejdsløshedsforsikring, invaliditetsforsikring, livsforsikring og sygeforsikring i det land, hvor han senest har været dækket af sådanne ordninger. Agenturet kan også beslutte at foretage de indbetalinger, som en kontraktansat måtte være nødsaget til at foretage for at stifte eller opretholde pensionsrettigheder i sit hjemland, uden at der foreligger en anmodning herom fra den pågældende kontraktansatte. Agenturet skal i sådanne tilfælde på behørig vis begrunde sin beslutning. Den kontraktansatte kan i den periode, hvor han foretager disse indbetalinger, ikke nyde godt af agenturets sygesikringsordning. Den kontraktansatte er i nævnte periode heller ikke dækket af agenturets livsforsikrings- og invaliditetsordninger og optjener ikke rettigheder under agenturets arbejdsløsheds- og pensionsordninger.

Den periode, hvor der faktisk foretages sådanne indbetalinger, kan for en kontraktansat ikke overstige seks måneder.

Agenturet kan dog beslutte at udvide denne periode til et år. Betalingerne afholdes over agenturets budget. Betalingerne med henblik på at stifte eller opretholde pensionsrettigheder kan ikke overstige et beløb svarende til det dobbelte af den sats, der er fastsat i artikel 90.

Afdeling E

Behandling og afgørelse af erstatningskrav fra kontraktansatte

Artikel 133

Invalide- eller efterladtepensionsordningerne findes i bilag V, artikel 19-23.

Afdeling F

Udbetaling af pensionsydelser

Artikel 134

1. Artikel 84 og 85 finder tilsvarende anvendelse, og det samme gælder bilag V, artikel 29.

2. Ethvert beløb, som en kontraktansat skylder agenturet i henhold til denne pensionsordning på det tidspunkt, hvor den pågældende opnår ret til ydelserne, indeholdes i de ydelser, som tilkommer den ansatte eller de ydelsesberettigede pårørende. Denne indeholdelse kan fordeles over flere måneder.

Afdeling G

Agenturets indtræden i rettigheder

Artikel 135

Artikel 94 finder tilsvarende anvendelse på agenturets indtræden i rettigheder.

KAPITEL 7

Tilbagesøgning af fejlagtigt udbetalte beløb

Artikel 136

Bestemmelserne i artikel 95 finder tilsvarende anvendelse.

KAPITEL 8

Ansættelsesforholdets ophør

Artikel 137

Artikel 96-100 finder tilsvarende anvendelse på kontraktansatte.

Hvis der indledes disciplinær forfølgning af en kontraktansat, skal det disciplinærråd, der henvises til i artikel 143, suppleres med to medlemmer i samme ansættelsesgruppe og samme lønklasse som den pågældende kontraktansatte. Disse to supplerende medlemmer skal udnævnes ved en ad hoc-procedure, som fastsættes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og personaleudvalget.

AFSNIT IV

PERSONALEREPRÆSENTANTER

Artikel 138

1. Der nedsættes et personaleudvalg efter nærmere bestemmelser, der fastsættes af styringskomitéen.

2. Personaleudvalget repræsenterer personalets interesser over for agenturet og opretholder løbende kontakt mellem agenturet og personalet. Det bidrager til, at tjenesten kan fungere gnidningsløst ved at formidle personalets synspunkter.

Det underretter agenturets kompetente organer om generelle problemer vedrørende fortolkning og anvendelse af denne vedtægt. Det kan høres om alle problemer af denne art.

Personaleudvalget forelægger agenturets kompetente organer forslag vedrørende tjenestens tilrettelæggelse og drift samt forslag til forbedring af personalets arbejdsforhold eller generelle livsbetingelser.

Personaleudvalget tager del i forvaltningen og kontrollen med sociale velfærdsorganer, der er oprettet af agenturet i personalets interesse. Det kan med agenturets samtykke oprette sådanne velfærdstjenester.

AFSNIT V

DISCIPLINÆR FORFØLGNING

Afdeling A

Almindelige bestemmelser

Artikel 139

1. En midlertidigt ansat eller tidligere ansat, der forsætligt eller uagtsomt tilsidesætter sine pligter i henhold til denne vedtægt, kan pålægges en disciplinær sanktion.

2. Hvis ansættelsesmyndigheden gøres bekendt med beviselementer, der lader formode, at pligter er blevet tilsidesat som omhandlet i stk. 1, kan ansættelsesmyndigheden indlede en administrativ undersøgelse med henblik på at konstatere, om der har været tale om en sådan tilsidesættelse.

Artikel 140

1. Når en intern undersøgelse viser, at en ansat eller en tidligere ansat i en institution muligvis er personligt impliceret, underrettes den pågældende hurtigt herom, såfremt dette ikke er til skade for undersøgelsesforløbet. Under alle omstændigheder kan der ikke drages konklusioner vedrørende en navngiven ansat efter undersøgelsens færdiggørelse, uden at den pågældende har fået lejlighed til at udtale sig om alle de kendsgerninger, der vedrører ham. I konklusionerne skal der henvises til disse bemærkninger.

2. I de tilfælde, hvor det af hensyn til undersøgelsen er nødvendigt med en ubetinget hemmeligholdelse, og det er nødvendigt at foretage en efterforskning, der hører under en national retslig myndighed, kan forpligtelsen til at opfordre den ansatte til at udtale sig udskydes efter aftale med ansættelsesmyndigheden. I så tilfælde kan der ikke indledes en disciplinær forfølgning, før den ansatte har fået mulighed for at udtale sig.

3. Hvis der efter den interne undersøgelse ikke kan rettes nogen anklage mod den ansatte, som beskyldningerne vedrører, afsluttes den pågældende undersøgelse, og sagen henlægges efter beslutning truffet af ansættelsesmyndigheden, der skriftligt underretter den pågældende ansatte herom. Den ansatte kan anmode om, at den beslutning optages i hans personlige akt.

4. Ansættelsesmyndigheden underretter den pågældende, når undersøgelsen er afsluttet, og tilsender ham konklusionen af undersøgelsesrapporten og efter anmodning alle de dokumenter, der har direkte forbindelse til de påstande, der er blevet rettet mod ham, dog med forbehold af hensynet til beskyttelsen af tredjeparters legitime interesser.

Artikel 141

På grundlag af undersøgelsesrapporten kan ansættelsesmyndigheden efter at have tilstillet den pågældende ansatte alle sagens akter og efter at have hørt denne:

a) beslutte, at anklagen mod den kontraktansatte er grundløs; den kontraktansatte underrettes skriftligt herom, eller

b) selv i tilfælde af tilsidesættelse eller tilsyneladende tilsidesættelse af pligter beslutte ikke at pålægge en sanktion, og i givet fald give den ansatte en advarsel, eller

c) i tilfælde af tilsidesættelse af de pligter, der påhviler den ansatte i henhold til artikel 139:

   i) beslutte at indlede den i afdeling D i dette afsnit omhandlede disciplinære forfølgning, eller

   ii) beslutte at indlede en disciplinærsag i disciplinærrådet.

Artikel 142

En ansat, der af objektive årsager ikke kan høres i henhold til bestemmelserne i dette afsnit, kan anmodes om at fremsætte sine bemærkninger skriftligt eller lade sig repræsentere af en person efter eget valg.

Afdeling B

Disciplinærrådet

Artikel 143

1. Der indføres et disciplinærråd i agenturet. Mindst et medlem af disciplinærrådet, som kan være dets formand, vælges blandt personalet i Rådet for Den Europæiske Union.

2. Disciplinærrådet består af en formand og fire permanente medlemmer, der kan erstattes af suppleanter, heraf mindst én fra samme ansættelsesgruppe som den ansatte, mod hvem der er rejst disciplinærsag.

Artikel 144

1. Ansættelsesmyndigheden og personaleudvalget som omhandlet i artikel 138 udpeger samtidig hver to permanente medlemmer og to suppleanter.

2. Formanden og formandens suppleant udpeges af ansættelsesmyndigheden.

3. Formanden, medlemmerne og suppleanterne udpeges for en periode på tre år.

Agenturet kan dog fastsætte en kortere periode for medlemmerne og suppleanterne, dog mindst et år.

4. I løbet af de fem dage, der følger efter disciplinærrådets konstituering, kan den berørte ansatte afvise et af disciplinærrådets medlemmer. Agenturet kan også afvise et af disciplinærrådets medlemmer.

Inden for samme frist kan disciplinærrådets medlemmer gøre berettigede fritagelsesgrunde gældende, og de har pligt til at trække sig tilbage, hvis der består en interessekonflikt.

Artikel 145

Disciplinærrådet bistås af en sekretær, som udpeges af ansættelsesmyndigheden.

Artikel 146

1. Disciplinærrådets formand og medlemmer udfører deres opgaver helt uafhængigt.

2. Disciplinærrådets arbejde er hemmeligt.

Afdeling C

Disciplinære sanktioner

Artikel 147

1. Ansættelsesmyndigheden kan pålægge en af følgende sanktioner:

a) en skriftlig advarsel

b) en irettesættelse

c) suspension af avancement til et højere løntrin for en periode mellem en måned og 23 måneder

c) indplacering på et lavere løntrin

e) midlertidig degradering i en periode fra 15 dage til et år

f) degradering i samme ansættelsesgruppe

g) indplacering i en lavere ansættelsesgruppe med eller uden degradering

h) afskedigelse, i givet fald med fradrag i invaliditetsydelsen i en bestemt periode, dog således at denne disciplinære sanktion ikke får virkninger for den ansattes ydelsesberettigede pårørende. I forbindelse med et sådant fradrag kan den tidligere ansattes indtægt dog ikke ligge under det eksistensminimum, der svarer til grundlønnen for en midlertidigt ansat i lønklasse 1, løntrin 1, i givet fald forhøjet med eventuelle familietillæg.

2. Hvis den ansatte modtager en invaliditetsydelse, kan ansættelsesmyndigheden beslutte at fradrage et beløb i hans invaliditetsydelse i en bestemt periode, dog således at denne sanktion ikke får virkninger for den ansattes ydelsesberettigede pårørende. Den pågældende ansattes indtægt kan dog ikke ligge under det eksistensminimum, der svarer til grundlønnen for en midlertidigt ansat i lønklasse 1, løntrin 1, i givet fald forhøjet med familietillæg.

3. Der kan kun iværksættes én enkelt sanktion for én og samme fejl.

Artikel 148

Den disciplinære sanktion skal stå i forhold til alvorligheden af den begåede fejl. For at fastslå fejlens alvorlighed og for at beslutte, hvilken sanktion der skal iværksættes, tages der især hensyn til:

a) fejlens art og de omstændigheder, hvorunder den er begået

b) omfanget af den skade, som den begåede fejl har påført agenturets integritet, omdømme eller interesser

c) i hvor høj grad fejlen har været forsætlig eller udtryk for forsømmelse

d) de grunde, den ansatte har haft til at begå fejlen

e) den ansattes lønklasse og anciennitet

f) graden af den ansattes personlige ansvar

g) den ansattes arbejdsopgaver og ansvarsområder

h) gentagelsestilfælde af handlingen eller den kulpøse adfærd

i) den ansattes adfærd under hele karrieren.

Afdeling D

Disciplinære forfølgninger, der ikke indbringes for disciplinærrådet

Artikel 149

Ansættelsesmyndigheden kan uden at have indhentet udtalelse fra disciplinærrådet træffe beslutning om en sanktion i form af en skriftlig advarsel eller en irettesættelse. Den pågældende ansatte skal høres, inden ansættelsesmyndigheden tager sådanne skridt.

Afdeling E

Disciplinærsag for disciplinærrådet

Artikel 150

1. Der rejses sag i disciplinærrådet ved indgivelse af en indberetning fra ansættelsesmyndigheden, i hvilken de forhold, der påklages, og eventuelt de omstændigheder, under hvilke de er begået, samt formildende eller skærpende omstændigheder klart angives.

2. Indberetningen sendes til den pågældende ansatte og til formanden for disciplinærrådet, der gør medlemmerne af dette råd bekendt med den.

Artikel 151

1. Efter indgivelse af denne indberetning har den pågældende ansatte ret til at blive gjort bekendt med de akter, der vedrører ham, samt til at tage genparter af alle sagens akter, herunder dem, der vil kunne rense ham.

2. Til forberedelse af forsvaret har den pågældende ansatte en frist på mindst 15 dage fra tidspunktet for indgivelse af den indberetning, hvormed disciplinærsagen indledes.

3. Den pågældende ansatte kan bistås af en person efter eget valg.

Artikel 152

1. Hvis den pågældende ansatte i tilstedeværelse af disciplinærrådets formand erkender sin fejl og uden forbehold accepterer den i artikel 149 omhandlede indberetning, kan ansættelsesmyndigheden trække sagen tilbage fra disciplinærrådet under overholdelse af princippet om et rimeligt forhold mellem fejlens art og den påtænkte sanktion. Såfremt sagen trækkes tilbage fra disciplinærrådet, afgiver dettes formand udtalelse om den påtænkte sanktion.

2. Efter denne procedure kan ansættelsesmyndigheden uanset artikel 149 anvende en af de sanktioner, der er omhandlet i artikel 147, stk. 1, litra a)-d).

3. Den pågældende ansatte underrettes, inden han indrømmer sin fejl, om de mulige følger af en sådan indrømmelse.

Artikel 153

Inden det første møde i disciplinærrådet giver formanden et af medlemmerne til opgave at udfærdige en rapport om hele sagen og at informere de andre medlemmer af disciplinærrådet herom.

Artikel 154

1. Disciplinærrådet hører den pågældende ansatte, som ved denne lejlighed kan fremsætte skriftlige eller mundtlige bemærkninger personligt eller gennem en repræsentant. Han kan indkalde vidner.

2. Agenturet repræsenteres i disciplinærrådet af en af ansættelsesmyndigheden hertil bemyndiget ansat, som har samme rettigheder som den berørte ansatte.

Artikel 155

1. Hvis de forhold, der lægges den ansatte til last, eller de omstændigheder, under hvilke disse er begået, efter disciplinærrådets opfattelse ikke er tilstrækkeligt belyst, kan det iværksætte en kontradiktorisk undersøgelse.

2. Formanden eller et medlem af disciplinærrådet gennemfører undersøgelsen på disciplinærrådets vegne. Disciplinærrådet kan med henblik på undersøgelsen forlange at få udleveret alle dokumenter, der vedrører den verserende sag. Agenturet efterkommer enhver sådan anmodning inden for den frist, som disciplinærrådet eventuelt fastsætter. Når der rettes anmodning til den ansatte, registreres ethvert afslag på at efterkomme anmodningen.

Artikel 156

På grundlag af de dokumenter, der er blevet forelagt for disciplinærrådet, og under hensyn til eventuelle skriftlige eller mundtlige udtalelser samt til udfaldet af den undersøgelse, der måtte være foretaget, afgiver disciplinærrådet med stemmeflerhed en begrundet udtalelse om substansen i de indberettede forhold og eventuelt om den sanktion, som det finder bør anvendes i anledning af de påklagede forhold. Udtalelsen underskrives af alle disciplinærrådets medlemmer. Hvert medlem af disciplinærrådet kan vedlægge udtalelsen en divergerende tilkendegivelse. Udtalelsen tilstilles ansættelsesmyndigheden og den pågældende ansatte senest to måneder efter den dag, hvor ansættelsesmyndighedens indberetning blev modtaget, idet fristen dog afpasses efter, hvor kompliceret sagen er. Når undersøgelsen er foretaget på disciplinærrådets initiativ, er fristen på fire måneder, idet den dog afpasses efter, hvor kompliceret sagen er.

Artikel 157

1. Formanden for disciplinærrådet deltager kun i afstemninger, når der er tale om procedurespørgsmål eller i tilfælde af stemmelighed.

2. Formanden sørger for, at disciplinærrådets afgørelser bliver fuldbyrdet, og gør alle medlemmer bekendt med samtlige oplysninger og dokumenter, der vedrører sagen.

Artikel 158

Sekretæren fører protokol over disciplinærrådets møder. Vidnerne underskriver protokollen angående deres udsagn.

Artikel 159

1. Såfremt der ved en disciplinærsag pålægges den ansatte en af de i artikel 147 i denne vedtægt nævnte sanktioner, afholder den pågældende ansatte de omkostninger, der er udløst på hans initiativ under disciplinærsagen, herunder navnlig honorar til en person, der er valgt som bisidder eller til at bistå den ansatte ved hans forsvar.

2. Ansættelsesmyndigheden kan dog i ekstraordinære tilfælde træffe en anden afgørelse, når disse omkostninger udgør en urimelig belastning for den pågældende ansatte.

Artikel 160

1. Efter at have hørt den ansatte træffer ansættelsesmyndigheden en beslutning i henhold til artikel 147 og 148 inden for en frist på to måneder efter modtagelsen af disciplinærrådets udtalelse. Beslutningen skal være begrundet.

2. Hvis ansættelsesmyndigheden beslutter at henlægge sagen uden nogen disciplinær sanktion, underretter den straks skriftligt den pågældende ansatte herom. Den pågældende ansatte kan anmode om, at denne beslutning lægges i hans personlige aktmappe.

Afdeling F

Suspension

Artikel 161

1. Når ansættelsesmyndigheden fremsætter påstand om, at en ansat har begået en alvorlig tjenesteforseelse ved enten at have brudt sine tjenestepligter eller at have overtrådt almindelige retsregler, kan den på ethvert tidspunkt suspendere den indberettede i en nærmere bestemt eller ubestemt periode.

2. Ansættelsesmyndigheden træffer en sådan beslutning efter at have hørt den indberettede, medmindre der foreligger ekstraordinære omstændigheder.

Artikel 162

1. Beslutningen om den ansattes suspension skal præcisere, om den pågældende fortsat modtager hele sin løn, eller der skal fradrages et beløb, som fastsættes i samme beslutning. Det beløb, der udbetales til den ansatte, må i intet tilfælde være mindre end det eksistensminimum, der svarer til grundlønnen for en midlertidigt ansat i lønklasse 1, løntrin 1, i givet fald forhøjet med familietillæg.

2. Den suspenderede ansattes situation skal reguleres definitivt inden seks måneder fra den dato, hvor suspensionen har fået virkning. Hvis der ikke inden seks måneder er truffet nogen beslutning, modtager den pågældende igen hele sin løn, jf. dog stk. 3.

3. Fradraget kan opretholdes ud over de i stk. 2 nævnte seks måneder, såfremt der er rejst straffesag mod den pågældende ansatte for samme forhold, og han i forbindelse med straffesagen er fængslet. I så tilfælde modtager den ansatte først på ny hele sin løn, efter at den kompetente domstol har afsagt kendelse om løsladelse.

4. Hvis den pågældende ikke er idømt nogen sanktion eller kun har fået en skriftlig advarsel, en irettesættelse eller en midlertidig suspension af avancement til et højere løntrin, har han ret til at få tilbagebetalt alle fradrag, der i henhold til denne artikels stk. 1 er foretaget i hans løn, og, såfremt der ikke er iværksat nogen sanktion, med tillæg af rente i henhold til den i artikel 88 fastsatte sats.

Afdeling G

Sideløbende straffesag

Artikel 163

Hvis der er rejst straffesag mod en ansat for samme forhold, er hans sag først definitivt afgjort, når domstolskendelsen ikke længere kan appelleres.

Afdeling H

Afsluttende bestemmelser

Artikel 164

Hvis den ansatte er pålagt en anden disciplinær sanktion end afskedigelse, kan han i tilfælde af en skriftlig advarsel eller en irettesættelse efter tre år og i tilfælde af andre sanktioner efter seks år indgive en anmodning om, at den pågældende sanktion ikke længere skal forefindes i de akter, der vedrører ham. Ansættelsesmyndigheden træffer afgørelse om, hvorvidt den pågældendes anmodning skal efterkommes.

Artikel 165

Såfremt nye forhold kan understøttes af gyldige beviser, kan ansættelsesmyndigheden på eget initiativ eller efter anmodning fra den berørte ansatte genoptage en disciplinær forfølgning.

Artikel 166

Hvis der ikke opretholdes nogen anklage mod den pågældende ansatte i henhold til artikel 160, stk. 2, har denne efter anmodning ret til oprejsning ved hensigtsmæssig offentliggørelse af den afgørelse, som er truffet af ansættelsesmyndigheden.

Artikel 167

Styringskomitéen vedtager de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af disse procedurer.

AFSNIT VI

KLAGEADGANG

Artikel 168

1. Enhver, der er omfattet af denne vedtægt, kan anmode ansættelsesmyndigheden om at træffe en beslutning vedrørende ham. Ansættelsesmyndigheden meddeler den pågældende sin begrundede beslutning senest fire måneder efter datoen for anmodningens forelæggelse. Hvis der ikke er afgivet svar inden fristens udløb, anses dette som en stiltiende afvisning, som kan gøres til genstand for en klage i henhold til stk. 2.

2. Enhver, der er omfattet af denne vedtægt, kan indbringe en klage for ansættelsesmyndigheden, hvis der er truffet en afgørelse, der er til skade for klageren; det gælder såvel, når ansættelsesmyndigheden har truffet en afgørelse, som når den har undladt at træffe en i denne vedtægt foreskrevet foranstaltning. Klagen skal indbringes inden for en frist på tre måneder. Fristen løber fra:

— den dato, afgørelsen offentliggøres, hvis det drejer sig om en foranstaltning af generel karakter

— den dato, afgørelsen meddeles den pågældende, og i alle tilfælde senest den dato, han får kendskab til den, hvis det drejer sig om en foranstaltning af individuel karakter. Hvis en afgørelse af individuel karakter også kan være til skade for tredjemand, løber fristen for tredjemand imidlertid fra den dato, vedkommende tredjemand har fået kendskab til afgørelsen, dog senest fra den dato, den offentliggøres

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

Ansættelsesmyndigheden meddeler klageren sin begrundede beslutning senest fire måneder efter datoen for anmodningens forelæggelse. Er der ikke afgivet svar på klagen inden for denne frist, anses dette som en stiltiende afvisning, der kan gøres til genstand for en klage i henhold til artikel 170.

Artikel 169

1. Den Europæiske Unions Domstol har kompetence til at afgøre enhver tvist mellem Unionen og de personer, der er omfattet af denne vedtægt, om lovligheden af en akt, der går imod denne person efter artikel 168, stk. 2. I tvister, der angår pengebeløb, har Domstolen fuld prøvelsesret.

2. En klage kan kun antages til påkendelse ved Den Europæiske Unions Domstol, når:

— der forinden er indbragt en klage for ansættelsesmyndigheden i henhold til artikel 168, stk. 2, inden for den deri fastsatte frist, og

— klagen udtrykkeligt eller stiltiende er blevet afvist.

3. Klager i medfør af stk. 2 skal indgives inden for en frist på tre måneder. Fristen løber fra:

— datoen for meddelelse af afgørelsen vedrørende klagen

— datoen for udløbet af svarfristen, når klagen vedrører en stiltiende afvisning af en klage i henhold til artikel 168, stk. 2. Når der imidlertid på en stiltiende afvisning inden for klagefristen følger en udtrykkelig afvisning af en klage, løber klagefristen på ny.

4. Uanset stk. 2 kan den pågældende efter at have forelagt en klage for ansættelsesmyndigheden i henhold til artikel 168, stk. 2, omgående indbringe en klage for Domstolen, hvis denne klage vedlægges en anmodning om udsættelse af gennemførelsen af den påklagede afgørelse eller om vedtagelse af foreløbige foranstaltninger. I dette tilfælde udsættes hovedsagen for Domstolen, indtil der foreligger en udtrykkelig eller stiltiende afvisning af klagen.

5. De klager, der omhandles i denne artikel, undersøges og pådømmes i henhold til de betingelser, der er fastsat i procesreglementet for Den Europæiske Unions Domstol.

AFSNIT VII

SÆRLIGE RÅDGIVERE

Artikel 170

1. Vederlaget til en særlig rådgiver aftales direkte mellem denne og ansættelsesmyndigheden. Varigheden af en kontrakt med en særlig rådgiver kan ikke overstige to år og gælder for det maksimale antal dage i perioden. Kontrakten kan forlænges.

2. Når agenturet har til hensigt at ansætte en særlig rådgiver eller forlænge hans kontrakt, sender det sin indstilling til styringskomitéen med angivelse af det påtænkte vederlag, mandatet, begrundelsen for indstillingen og alle andre relevante elementer.

Agenturet kan indgå kontrakten, medmindre styringskomitéen træffer anden afgørelse inden for en måned efter at have modtaget de i første afsnit omhandlede oplysninger.

3. Ansættelsesmyndigheden vedtager specifikke regler til gennemførelse af bestemmelserne i denne artikel.

Artikel 171

Bestemmelserne i artikel 1, stk. 2, artikel 6, 11, 12, 13 og 14, artikel 18, stk. 1, artikel 19 og 20, artikel 21, stk. 1, artikel 22, 27 og 28, artikel 32, stk. 2, og artikel 36 vedrørende rettigheder og pligter for agenturets ansatte og bestemmelserne i artikel 168 og 169 vedrørende klageadgang finder tilsvarende anvendelse.

Artikel 172

1. Denne vedtægts bestemmelse om rettigheder og pligter (artikel 11-35 og artikel 104), ansættelsesvilkår (artikel 37-41, med undtagelse af artikel 37, stk. 2, litra a), og artikel 105, med undtagelse af artikel 105, stk. 3, litra a) og artikel 106-110), arbejdsvilkår (artikel 42-58 og artikel 111), ansættelsesforholdets ophør (artikel 96-100 og artikel 137) og disciplinær forfølgning (artikel 139-167) kan ændres i det nødvendige omfang af agenturets styringskomité i henhold til artikel 9, stk. 1, litra j), og artikel 11, stk. 3, litra a), i afgørelse (FUSP) 2015/1835. Alle forslag til ændringer sendes til Rådet. Ændringerne betragtes som godkendt, medmindre Rådet inden to måneder med kvalificeret flertal beslutter at ændre dem.

2. Ændringer til andre bestemmelser i denne vedtægt, navnlig dem, der vedrører vederlag, tillæg, godtgørelser og social sikring, vedtages af Rådet med enstemmighed efter forslag fra styringskomitéen.

Artikel 173

Senest tre år efter at denne vedtægt er trådt i kraft, evaluerer og ændrer Rådet for Den Europæiske Union denne vedtægt eller træffer afgørelse om dens udløb, alt efter hvad der er relevant.

Artikel 174

Afgørelse 2004/676/EF ophæves.

Artikel 175

Denne afgørelse har virkning fra dagen for dens offentliggørelse i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Udfærdiget i Bruxelles, den 4. august 2016.

På Rådets vegne
M. LAJČÁK
Formand

BILAG I

DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Artikel 1

Anmodning om tilladelse til deltidsarbejde indgives af den ansatte til dennes umiddelbart overordnede mindst to måneder inden datoen for den ønskede påbegyndelse, medmindre sagen haster som følge af særlige, behørigt begrundede omstændigheder.

Tilladelse kan gives for en periode på mindst en måned og på højst tre år, jf. dog artikel 17 og artikel 45, stk. 2, litra e).

Tilladelsen kan fornyes på de samme betingelser. En fornyelse forudsætter, at den pågældende ansatte indgiver en anmodning herom mindst to måneder inden udløbet af den periode, for hvilken tilladelsen er givet. Ved arbejde på deltid kan arbejdstiden ikke være under halvdelen af den normale arbejdstid.

Enhver periode med deltidsbeskæftigelse skal starte den første dag i en måned, medmindre der foreligger særlige, behørigt begrundede omstændigheder.

Artikel 2

Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den pågældende ansatte tilbagekalde tilladelsen inden udløbet af den periode, for hvilken den er givet. Datoen for tilbagekaldelsen må ikke ligge mere end to måneder efter den af den ansatte foreslåede dato eller mere end fire måneder efter, hvis tilladelsen til deltidsbeskæftigelse er givet for en periode på over et år.

I ekstraordinære tilfælde kan ansættelsesmyndigheden i tjenestens interesse med et varsel på to måneder tilbagekalde tilladelsen inden udløbet af den periode, for hvilken den er givet.

Artikel 3

Den ansatte har i den periode, i hvilken han har tilladelse til at arbejde på deltid, krav på den procentdel af sit vederlag, der svarer til procentdelen af den normale arbejdstid. Denne procentdel finder dog ikke anvendelse på børnetilskud, på familietillæggets grundbeløb eller på uddannelsestillæg.

Bidragene til sygeforsikringsordningen beregnes på grundlag af grundlønnen for en fuldtidsbeskæftiget ansat. Bidragene til pensionsordningen beregnes på grundlag af grundlønnen for en deltidsbeskæftiget ansat. Den ansatte kan dog anmode om, at bidragene til pensionsordningen beregnes på grundlag af grundlønnen for en fuldtidsbeskæftiget ansat i overensstemmelse med artikel 90. Ved anvendelsen af artikel 1 i bilag V beregnes de erhvervede rettigheder i forhold til de indbetalte bidrag i procent.

I perioden med deltidsbeskæftigelse må den ansatte ikke udføre overarbejde eller udføre nogen form for lønnet arbejde, bortset fra aktiviteter i henhold til artikel 17.

Artikel 4

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte nærmere regler om anvendelsen af nærværende bestemmelser.

BILAG II

FERIE OG ORLOV

AFDELING 1

Årlig ferie

Artikel 1

Har arbejdet været af kortere varighed end en måned, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde til to dage for mere end 15 dage og til en dag, hvis den har udgjort 15 dage eller derunder.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Hvis en ansat ved det løbende kalenderårs udgang kun har taget en del af sin årlige ferie af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, kan overførslen af ferie til det følgende år ikke overstige 12 feriedage.

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

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

Artikel 5

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

AFDELING 2

Tjenestefrihed

Artikel 6

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

— den ansattes indgåelse af ægteskab: 4 dage

— den ansattes flytning: indtil 2 dage

— ægtefælles alvorlige sygdom: indtil 3 dage

— ægtefælles død: 4 dage

— alvorlig sygdom hos en slægtning i opstigende linje: indtil 2 dage

— en slægtning i opstigende linjes død: 2 dage

— et barns indgåelse af ægteskab: 2 dage

— et barns fødsel: 10 dage, som skal tages i løbet af de første 14 uger efter fødslen

— et handicappet eller alvorligt sygt barns fødsel: 20 dage, som skal tages i løbet af de første 14 uger efter fødslen

— hustruens død under barselsorlov: et antal dage svarende til den resterende barselsorlov; hvis hustruen ikke er ansat, beregnes den resterende barselsorlov ved analog anvendelse af artikel 52

— et barns alvorlige sygdom: indtil 2 dage

— et barns meget alvorlige sygdom, attesteret af en læge, eller hospitalsindlæggelse af et barn på højst 12 år: indtil 5 dage

— et barns død: 4 dage

— adoption af et barn: 20 uger, og 24 uger ved adoption af et handicappet barn:

Hvert adopteret barn giver ret til tjenestefrihed i en enkelt periode, som kan deles mellem adoptivforældrene, hvis de begge er ansatte. Den gives kun, hvis den ansattes ægtefælle mindst er halvtidsbeskæftiget med lønnet arbejde. Hvis ægtefællen arbejder uden for EU-institutionerne og opnår en lignende tjenestefrihed, fratrækkes et tilsvarende antal dage i den ansattes tjenestefrihed.

Ansættelsesmyndigheden kan om nødvendigt bevilge en supplerende tjenestefrihed i tilfælde, hvor adoptivforældrene eller en af disse ifølge den nationale lovgivning i det land, hvor adoptionsproceduren foregår, skal tage ophold i det pågældende land, og dette er et andet land end det, hvor den ansatte, der adopterer barnet, er ansat.

Der gives 10 dages tjenestefrihed, hvis den ansatte ikke har ret til den samlede tjenestefrihed på 20 eller 24 uger i henhold til dette led, første punktum; den supplerende tjenestefrihed gives kun én gang for hvert adopteret barn.

Endvidere kan agenturet give tjenestefrihed i tilfælde af faglig videreuddannelse inden for rammerne af det program for faglig videreuddannelse, som agenturet har fastlagt i medfør af artikel 30.

Tjenestefrihed kan desuden gives til ansatte i særlige tilfælde af arbejde af usædvanligt omfang, som rækker videre end en ansats normale forpligtelser. En sådan tjenestefrihed skal bevilges senest tre måneder efter, at ansættelsesmyndigheden har truffet en afgørelse om den usædvanlige karakter af den ansattes arbejde.

I forbindelse med denne artikel behandles en ansats ugifte partner på samme måde som en ægtefælle, forudsat at de første tre betingelser i bilag IV, artikel 1, stk. 2, litra c), er opfyldt.

Ved den i denne afdeling fastsatte tjenestefrihed fastlægges der eventuelt rejsedage ved særlig bestemmelse under hensyn til behovet.

AFDELING 3

Rejsedage

Artikel 7

Ansatte, der har ret til udlandstillæg eller særligt udlandstillæg, er berettigede til tjenestefrihed i yderligere to og en halv dag med henblik på at kunne rejse til hjemstedet.

BILAG III

ARBEJDSTIDSUDLIGNING OG VEDERLAG FOR OVERARBEJDE

Artikel 1

Inden for de grænser, der er fastsat i artikel 48, har ansatte i lønklasse AST 1-AST 4 ret til arbejdstidsudligning eller vederlag for det af dem udførte overarbejde i henhold til følgende betingelser:

a) Hver overarbejdstime giver ret til halvanden times frihed som arbejdstidsudligning; hvis overarbejdstimen ligger mellem kl. 22 og kl. 7 eller på en søn- eller helligdag, skal den kompenseres med to timers frihed; arbejdstidsudligning for overarbejde gives under hensyntagen til de tjenstlige krav og den ansattes ønsker.

b) Hvis det af tjenstlige grunde ikke har været muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for en måned efter udløbet af den måned, i hvilken overarbejdet blev udført, bevilger ansættelsesmyndigheden et vederlag for de overarbejdstimer, for hvilke der ikke er foretaget arbejdstidsudligning, svarende til 0,56 % af månedsgrundlønnen for hver overarbejdstime på grundlag af den i litra a) fastsatte ordning.

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

Artikel 2

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

Artikel 3

Uanset bestemmelserne i artikel 1 og 2 kan overarbejde, udført af visse grupper af ansatte, der arbejder under særlige betingelser, i lønklasse AST 1-AST 4 godtgøres med et fast beløb, hvis størrelse fastsættes af ansættelsesmyndigheden tillige med de nærmere regler for tildelingen efter udtalelse fra personaleudvalget.

BILAG IV

BESTEMMELSER OM TILLÆG OG GODTGØRELSE AF UDGIFTER

AFDELING 1

Familietillæg

Artikel 1

1. Husstandstillægget er fastsat til et grundbeløb på 171,88 EUR, forhøjet med 2 % af den ansattes grundløn.

2. Ret til husstandstillæg har:

a) gifte ansatte

b) ansatte, der er enker (enkemænd), fraskilte, lovmæssigt separeret eller ugifte, og som ifølge bestemmelserne i artikel 2, stk. 2 og 3, nedenfor har forsørgerpligt over for et eller flere børn

c) en ansat, der lever i et registreret fast ægteskabslignende forhold, på betingelse af:

   i) at parret forelægger et officielt dokument, der er anerkendt af en medlemsstat eller af en kompetent myndighed i en medlemsstat, og som attesterer deres status som partnere, uden at der er tale om ægteskab

   ii) at ingen af partnerne er gift eller har indgået et andet fast partnerskab, som ikke er ægteskab

   iii) at partnerne ikke er beslægtede på en af følgende måder: forældre, forældre og børn, bedsteforældre og børnebørn, brødre og søstre, tanter, onkler, nevøer, niecer, svigersønner og svigerdøtre

   iv) at parret ikke har mulighed for at indgå ægteskab i en medlemsstat; i forbindelse med dette punkt anses et par udelukkende for at have mulighed for at indgå ægteskab, hvis begge personer opfylder alle de i en medlemsstats lovgivning fastsatte betingelser for, at et sådant par kan indgå ægteskab

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

3. Såfremt ægtefællen udøver en erhvervsmæssig indtægtsgivende beskæftigelse med en årlig erhvervsmæssig indkomst, der inden fradrag af skat er højere end den årlige grundløn for en ansat i lønklasse 3, andet løntrin, reguleret med den justeringskoefficient, som er fastsat for det land, hvor ægtefællen udøver erhvervsvirksomhed, får den ansatte, der har ret til husstandstillæg, ikke dette tillæg, medmindre ansættelsesmyndigheden ved særlig afgørelse har bestemt andet. Tillægget ydes dog i alle tilfælde, når ægtefællerne har forsørgerpligt over et eller flere børn.

4. Når ægtefæller, der begge er ansat i agenturets tjeneste, i henhold til stk. 1-3 begge har ret til husstandstillæg, udbetales dette kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

5. Når den ansatte udelukkende har ret til husstandstillæg i henhold til stk. 2, litra b), og når alle de børn, som han i henhold til artikel 2, stk. 2 og 3, har forsørgerpligt over for, i medfør af lovbestemmelser, efter en retsafgørelse eller efter en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed, er overladt i en anden persons varetægt, udbetales husstandstillægget til sidstnævnte for den ansattes regning og i dennes navn. For børn, der er myndige, og som den ansatte har forsørgerpligt over for, anses denne betingelse som opfyldt, såfremt de normalt bor hos den anden af forældrene.

Såfremt den ansattes børn imidlertid overlades i flere personers varetægt, fordeles husstandstillægget mellem disse i forhold til det antal børn, de har i deres varetægt.

Hvis den person, som skal have udbetalt det husstandstillæg, der oprindelig tilkom en ansat, i henhold til ovenstående bestemmelser selv har ret til dette husstandstillæg som ansat eller ifølge andet ansættelsesforhold, får han udelukkende udbetalt det husstandstillæg, der udgør det største beløb.

Artikel 2

1. Den ansatte skal på de betingelser, der er opregnet i stk. 2 og 3, for hvert barn, han har forsørgerpligt over for, have et børnetilskud på 375,59 EUR.

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

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

Et barn, over for hvem den ansatte har forsørgerpligt efter en retsafgørelse truffet på grundlag af medlemsstaternes lovgivning om beskyttelse af mindreårige, ligestilles med et barn, over for hvem der består forsørgerpligt.

Det i stk. 1 omhandlede beløb tilpasses, hver gang vederlagene tilpasses i overensstemmelse med artikel 60.

3. Tilskud ydes:

a) uden ansøgning for et barn under 18 år

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

4. Undtagelsesvis kan enhver person, over for hvem den ansatte efter lovgivningen har forsørgerpligt, såfremt denne forsørgerpligt medfører betydelige udgifter for ham, ved en særlig begrundet afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden på grundlag af dokumenter, der er egnede til at tjene som bevis, ligestilles med et barn, over for hvem der består forsørgerpligt.

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

6. For børn, over for hvem der efter denne artikel består forsørgerpligt, gives kun ét børnetilskud.

7. Såfremt det barn, over for hvem der i henhold til stk. 2 og 3 består forsørgerpligt, i medfør af lovbestemmelser, efter en retsafgørelse eller efter en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed er overladt i en anden persons varetægt, udbetales børnetilskuddet til sidstnævnte for den ansattes regning og i dennes navn.

Artikel 3

1. På de i de almindelige gennemførelsesbestemmelser fastsatte betingelser modtager den ansatte til dækning af de af ham afholdte skoleudgifter et uddannelsestillæg på højst 254,83 EUR om måneden for hvert barn, han har forsørgerpligt over for, jf. artikel 2, stk. 2, og som er mindst fem år gammelt, og som regelmæssigt modtager heltidsundervisning i en grundskole eller en skole på gymnasialt niveau mod betaling eller i en læreanstalt for videregående uddannelse. Godtgørelse af udgifter til skoletransport er dog ikke betinget af, at barnet modtager undervisning på en skole mod betaling.

Retten til tillægget opstår den første dag i den måned, hvor barnet begynder i en grundskole, og ophører ved udgangen af den måned, hvor barnet afslutter sin uddannelse, eller ved udgangen af den måned, hvor barnet fylder 26 år, alt efter hvilken dato der er den første.

Det i første afsnit anførte maksimumsbeløb for tillægget fordobles for:

— ansatte, hvis tjenestested ligger mindst 50 km fra:

en Europaskole, eller

en skole, hvor undervisning gives på den pågældendes modersmål, og hvor barnet modtager undervisning af tvingende pædagogiske grunde, der er behørigt dokumenteret

— ansatte, hvis tjenestested ligger mindst 50 km fra en læreanstalt for videregående uddannelse i det land, hvor han har statsborgerskab, og hvor der undervises på hans sprog, på betingelse af, at barnet faktisk er indskrevet ved en læreanstalt for videregående uddannelse, der ligger mindst 50 km fra tjenestestedet, og at den ansatte modtager udlandstillæg; sidstnævnte betingelse kræves ikke opfyldt, såfremt der ikke er en sådan læreanstalt i det land, hvor den ansatte har statsborgerskab, eller hvis barnet er indskrevet ved en læreanstalt for videregående uddannelse i et andet land end det, hvor den ansattes tjenestested ligger

— tillægsberettigede, der ikke er i aktiv tjeneste, på de samme betingelser som anført i første og andet led, idet der i stedet for tjenestestedet tages hensyn til bopælen.

Betingelsen om uddannelse i en skole mod betaling gælder dog ikke for beløb, der udbetales i henhold til tredje afsnit.

Når det barn, hvis påbegyndte skolegang giver ret til udbetaling af uddannelsestillæg, i medfør af lovbestemmelser, efter en retsafgørelse eller efter en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed er overladt i den anden persons varetægt, udbetales uddannelsestillægget til sidstnævnte for den ansattes regning og i dennes navn. I så fald beregnes den i tredje afsnit fastsatte afstand på mindst 50 km fra bopælen for den person, der har barnet i sin varetægt.

2. Dette tilskud for børn, over for hvem der består forsørgerpligt, jf. artikel 2, stk. 2, i dette bilag, og som er under fem år gamle, eller som endnu ikke regelmæssigt modtager heltidsundervisning i en grundskole eller en skole på gymnasialt niveau, fastsættes til 91,75 om måneden.

Dette beløb tilpasses, hver gang vederlagene tilpasses i overensstemmelse med artikel 60.

AFDELING 2

Udlandstillæg

Artikel 4

1. Et udlandstillæg på 16 % af summen af grundlønnen og af de husstandstillæg og børnetilskud, der tilkommer den ansatte, gives:

a) den ansatte, der:

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

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

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

Udlandstillægget kan ikke være mindre end 509,43 EUR pr. måned.

2. Den ansatte, der ikke har eller har haft statsborgerskab i den stat, på hvis område hans tjenestested er beliggende, og som ikke opfylder de i stk. 1 anførte betingelser, har ret til et særligt udlandstillæg svarende til en fjerdedel af udlandstillægget.

3. Ved anvendelsen af stk. 1 og 2 sidestilles en ansat, som ved ægteskab automatisk har opnået statsborgerskab, uden mulighed for at give afkald herpå, i den stat, på hvis område han gør tjeneste, med den i stk. 1, litra a), første led, nævnte ansatte.

AFDELING 3

Godtgørelse af udgifter

A. BOSÆTTELSESPENGE

Artikel 5

1. En fastansat, der godtgør at have været nødt til at skifte bopæl for at opfylde forpligtelsen i artikel 23, har krav på bosættelsespenge; disse udgør to måneders grundløn for ansatte, som har ret til husstandstillæg, og en måneds grundløn for ansatte, som ikke har ret til husstandstillæg.

Når ægtefæller, der begge er ansatte, begge har ret til bosættelsespenge, udbetales disse kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

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

2. Et tilsvarende beløb udbetales ved flytningen til et nyt tjenestested til den ansatte, der må skifte bopæl for at opfylde pligterne i henhold til artikel 23.

3. Bosættelsespengene beregnes efter den ansattes familiemæssige status og løn på fastansættelsestidspunktet eller på tidspunktet for den tjenstlige anvendelse andetsteds.

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

4. Hvis en ansat, som har ret til husstandstillæg, tager bopæl uden sin familie på tjenestestedet, får han kun halvdelen af den godtgørelse, han normalt ville være berettiget til; den anden halvdel får han udbetalt, når hans familie flytter til tjenestestedet, såfremt de i artikel 9, stk. 3, nedenfor foreskrevne frister er overholdt. Hvis den ansatte, inden hans familie er flyttet til tjenestestedet, skal gøre tjeneste på det sted, hvor familien har bopæl, er han ikke af den grund berettiget til bosættelsespenge.

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

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

B. BOSÆTTELSESPENGE EFTER FRATRÆDEN

Artikel 6

1. Ved udtræden af tjenesten har en fastansat, der godtgør at have skiftet bopæl, ret til et beløb til indretning af bolig, såfremt han har gjort tjeneste i mindst fire år og ikke modtager et tilsvarende beløb i sin nye stilling; det udgør for en ansat, der har ret til husstandstillæg, to måneders grundløn og for en ansat, der ikke har ret til husstandstillæg, en måneds grundløn. Såfremt ægtefæller, der begge er ansatte, begge har ret til bosættelsespenge efter fratræden, udbetales dette beløb kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

Ved beregning af tjenestetidens længde tages der hensyn til de år, den ansatte har været i aktiv tjeneste eller haft orlov til aftjening af værnepligt, forældreorlov eller familieorlov.

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

2. Hvis en fastansat afgår ved døden, udbetales ovennævnte beløb til hans efterladte ægtefælle eller i mangel deraf til de personer, der er forsørgelsesberettigede efter artikel 2, selv om den i denne artikels stk. 1 nævnte betingelse om tjenestetidens længde ikke er opfyldt.

3. Bosættelsespengene efter fratræden beregnes efter den ansattes familiemæssige status og løn på udtrædelsestidspunktet.

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

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

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

C. REJSEUDGIFTER

Artikel 7

1. Den ansatte har ret til et standardbeløb svarende til rejseudgifterne for sig selv, sin ægtefælle og de personer, han har forsørgerpligt over for, og som faktisk lever i hans husstand:

a) ved tiltræden af tjenesten: fra indkaldelsesstedet til tjenestestedet

b) ved udtræden af tjenesten i henhold til artikel 96: fra tjenestestedet til hjemstedet defineret i henhold til nærværende artikels stk. 3

c) ved enhver forflyttelse, der medfører, at han skal skifte tjenestested.

Ved en ansats død har den efterladte ægtefælle og de personer, han havde forsørgerpligt over for, ret til standardbeløbet under samme betingelser.

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Standardbeløbet baseres på et tillæg for hver kilometer, der udgør den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1.

Kilometergodtgørelsen er på:

— 0 EUR pr. km for strækningen mellem 0 og 200 km

— 0,1895 EUR pr. km for strækningen mellem 201 og 1 000 km

— 0,3158 EUR pr. km for strækningen mellem 1 001 og 2 000 km

— 0,1895 EUR pr. km for strækningen mellem 2 001 og 3 000 km

— 0,0631 EUR pr. km for strækningen mellem 3 001 og 4 000 km

— 0,0305 EUR pr. km for strækningen mellem 4 001 og 10 000 km

— 0 EUR pr. km for en strækning ud over 10 000 km.

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillæg på:

— 94,74 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er mellem 600 og 1 200 km

— 189,46 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er større end 1 200 km.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillægsbeløb ajourføres hvert år efter samme forhold som den årlige ajourføring af vederlagene.

Den ansattes hjemsted fastlægges ved hans tiltræden, idet der i princippet tages hensyn til det sted, hvorfra han blev ansat, eller efter udtrykkelig og begrundet anmodning det sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold. Det således fastsatte hjemsted kan ændres i løbet af den pågældendes tjenestetid og ved hans fratræden ved en særlig afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden. Denne ændring kan i tjenestetiden kun ske i undtagelsestilfælde og efter en behørigt dokumenteret ansøgning fra den ansatte. Ved denne ændring kan et sted uden for medlemsstaternes område og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder ikke anerkendes som et sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold.

Artikel 8

1. Ansatte, der er berettigede til udlandstillægget eller det særlige udlandstillæg, har inden for de i stk. 2 fastsatte grænser i hvert kalenderår ret til et fast beløb svarende til udgifterne til en rejse mellem tjenestestedet og hjemstedet, som fastlagt i artikel 7, for dem selv og, såfremt de har ret til husstandstillæg, for deres ægtefælle og de efter artikel 2 forsørgelsesberettigede personer.

Når begge ægtefæller er ansat i agenturet, har hver af dem for sig selv og for de personer, over for hvilke den pågældende ansatte har forsørgerpligt, ret til det faste beløb til dækning af rejseudgifterne ifølge bestemmelserne ovenfor; hver af de personer, over for hvilke den pågældende ansatte har forsørgerpligt, giver kun ret til en enkeltydelse. For børn, over for hvilke der består forsørgerpligt, fastsættes beløbet ifølge anmodning fra ægtefællerne på grundlag af en af ægtefællernes hjemsted.

Såfremt den ansatte i løbet af et kalenderår ved indgåelse af ægteskab får ret til at oppebære husstandstillæg, beregnes beløbet til dækning af ægtefællens rejseudgifter i forhold til tidsrummet mellem ægteskabets indgåelse og årets udgang.

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

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Det faste beløb ydes på grundlag af en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem den ansattes tjenestested og hjemsted.

I de tilfælde, hvor hjemstedet, jf. artikel 7, ligger uden for medlemsstaternes områder og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, baseres det faste beløb på en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem den ansattes tjenestested og hovedstaden i den medlemsstat, hvor han er statsborger. Ansatte, hvis hjemsted ikke kun ligger uden for medlemsstaternes områder, men også uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, og som ikke er statsborgere i en af medlemsstaterne, er ikke berettigede til det faste beløb.

Kilometergodtgørelsen er på:

— 0 EUR pr. km for strækningen mellem 0 og 200 km

— 0,3820 EUR pr. km for strækningen mellem 201 og 1 000 km

— 0,6367 EUR pr. km for strækningen mellem 1 001 og 2 000 km

— 0,3820 EUR pr. km for strækningen mellem 2 001 og 3 000 km

— 0,1272 EUR pr. km for strækningen mellem 3 001 og 4 000 km

— 0,0614 EUR pr. km for strækningen mellem 4 001 og 10 000 km

— 0 EUR pr. km for en strækning ud over 10 000 km.

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillægsbeløb på:

— 191,00 EUR, hvis afstanden med jernbane mellem tjenestestedet og hjemstedet er på mellem 725 km og 1 450 km

— 381,96 EUR, hvis afstanden med jernbane mellem tjenestestedet og hjemstedet er på 1 450 km eller derover.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillægsbeløb ajourføres hvert år efter samme forhold som den årlige ajourføring af vederlagene.

3. Fratræder en ansat i et kalenderår af andre grunde end dødsfald, eller har han fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager, er han, for så vidt han i årets løb har været beskæftiget mindre end ni måneder i en EU-institution, kun berettiget til en del af det i stk. 1 og 2 nævnte faste beløb, beregnet i forhold til den tid, han har været i aktiv tjeneste.

4. Stk. 1 og 3 gælder for ansatte, hvis tjenestested ligger i en af medlemsstaterne. En ansat, hvis tjenestested ligger uden for medlemsstaterne, har hvert kalenderår for sit eget vedkommende og — såfremt han har ret til husstandstillæg — for sin ægtefælle og de personer, over for hvem han har forsørgerpligt i henhold til artikel 2, ret til et fast beløb til dækning af udgifterne til rejse til hjemstedet eller, inden for et beløb svarende til rejseudgifterne til hjemstedet, til refusion af rejseudgifterne til et andet sted. Såfremt ægtefællen og de forsørgelsesberettigede personer jf. artikel 2, stk. 2, ikke bor sammen med den ansatte på tjenestestedet, har de hvert kalenderår ret til refusion af udgifterne til rejse fra hjemstedet til tjenestestedet eller, indtil et beløb svarende til rejseudgifterne fra hjemstedet til tjenestestedet, til refusion af rejseudgifterne til et andet sted.

Det faste beløb beregnes på grundlag af prisen for en flybillet på økonomiklasse.

D. FLYTTEUDGIFTER

Artikel 9

1. Ansatte, der ved tiltrædelsen af tjenesten eller senere som følge af ændring af tjenestested under aktiv tjeneste er nødt til at skifte bopæl for at kunne overholde artikel 23, og som ikke har fået de samme udgifter refunderet fra anden side, har inden for de fastsatte udgiftslofter ret til at få udgifterne til flytning af møbler og personlige ejendele refunderet, inkl. udgifterne til forsikring mod almindelige risici (navnlig skade, tyveri og brand).

Udgiftsloftet fastsættes ud fra den ansattes familiemæssige situation på tidspunktet for flytningen og et gennemsnitligt niveau for flytteudgifter og tilhørende forsikringer.

Ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner vedtager almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke.

2. Ved fratræden fra tjenesten eller ved den ansattes død godtgøres udgifterne til flytning fra tjenestestedet til hjemstedet inden for de i stk. 1 fastsatte grænser. Hvis den afdøde ansatte var ugift, godtgøres disse udgifter de ydelsesberettigede pårørende.

3. Flytter en fastansat, skal dette ske inden for et år efter udløbet af hans prøvetid. Ved udtræden af tjenesten skal flytningen ske inden for den i artikel 6, stk. 4, andet afsnit, nævnte frist på tre år. Udgifter til flytning, der finder sted efter udløbet af ovennævnte frister, kan kun godtgøres i undtagelsestilfælde og ved en særlig afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden.

E. DAGPENGE

Artikel 10

1. Den ansatte, der godtgør, at han er nødt til at skifte bopæl for at efterkomme betingelsen i artikel 23, er for et i nærværende artikels stk. 2 fastsat tidsrum pr. kalenderdag berettiget til et dagpengebeløb, hvis størrelse fastsættes således:

en ansat, der har ret til husstandstillæg: 39,48 EUR

en ansat, der ikke har ret til husstandstillæg: 31,83 EUR.

Ovenstående tabel ændres ved hver undersøgelse af lønningsniveauet i henhold til artikel 60.

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

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

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

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

I intet tilfælde ydes der dagpenge ud over den dato, hvor den ansatte har foretaget flytning med henblik på at opfylde betingelserne i artikel 23.

F. UDGIFTER I FORBINDELSE MED TJENESTEREJSE

Artikel 11

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

2. En ordre om tjenesterejse skal især fastsætte tjenesterejsens sandsynlige varighed, der lægges til grund for beregningen af det forskud, som den, der sendes på tjenesterejse, kan få udbetalt, og som beregnes ved hjælp af de fastsatte dagpengesatser. Bortset fra særlige afgørelser udbetales forskuddet kun, såfremt rejsen forventes at vare mere end 24 timer og finder sted i et land, hvor der anvendes samme valuta som på det sted, hvor den ansatte gør tjeneste.

3. Undtagen i særlige tilfælde, der træffes særlig afgørelse om, navnlig ved afbrydelse eller annullering af ferie, godtgøres udgifterne i forbindelse med tjenesterejser med et beløb svarende til udgifterne til den billigst mulige rejse mellem tjenestestedet og tjenesterejsens mål, uden at den, der foretager tjenesterejsen, dog af denne grund er forpligtet til at acceptere nogen væsentlig forlængelse af opholdet det pågældende sted.

Artikel 12

1. Jernbane

Befordringsudgifter i forbindelse med tjenesterejser, der foretages med jernbane, godtgøres mod forelæggelse af bilag på grundlag af billetprisen på 1. klasse for den korteste strækning mellem tjenestestedet og tjenesterejsestedet.

2. Fly

Det tillades ansatte at benytte fly, hvis rejseafstanden frem og tilbage udgør mindst 800 km med jernbane.

3. Skib

Ved skibsrejser bestemmer ansættelsesmyndigheden klasse og kahyttillæg afhængigt af rejselængde og -udgifter.

4. Bil

Befordringsudgifterne godtgøres med et fast beløb på grundlag af jernbanebilletprisen efter stk. 1, uden andre tillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan dog i stedet for en godtgørelse af de rejseudgifter, der er fastsat ovenfor, indrømme en ansat, der udfører tjenesterejser under særlige omstændigheder, en kilometergodtgørelse, når det er åbenbart ufordelagtigt at benytte offentlige trafikmidler.

Artikel 13

1. Rejsedagpengene omfatter et fast beløb til alle den tjenesterejsendes udgifter: morgenmad, de to hovedmåltider samt de øvrige løbende udgifter, herunder lokal transport. Opholdsudgifterne, inkl. lokale afgifter, godtgøres mod forelæggelse af bilag inden for et loft, der er fastsat for hvert land.

2. a) Følgende tabel gælder for medlemsstaterne:

Bestemmelsessted	Dagpenge (EUR)	Loft for hoteludgifter (EUR)
Østrig	95	130
Belgien	92	140
Bulgarien	58	169
Kroatien	60	120
Den Tjekkiske Republik	55	175
Cypern	93	145
Danmark	120	150
Estland	71	110
Finland	104	140
Frankrig	95	150
Tyskland	93	115
Grækenland	82	140
Spanien	87	125
Ungarn	72	150
Irland	104	150
Italien	95	135
Letland	66	145
Litauen	68	115
Luxembourg	92	145
Malta	90	115
Nederlandene	93	170
Polen	72	145
Portugal	84	120

Bestemmelsessted	Dagpenge (EUR)	Loft for hoteludgifter (EUR)
Rumænien	52	170
Slovenien	70	110
Slovakiet	80	125
Sverige	97	160
Det Forenede Kongerige	101	175

Hvis en ansat på tjenesterejse deltager i en bespisning eller nyder godt af en indkvartering, hvortil udgifterne afholdes eller senere godtgøres af en af Unionens institutioner eller af en anden myndighed eller et andet organ, skal han meddele dette. Der vil derefter blive foretaget de tilsvarende fradrag.

b) Tabellen for tjenesterejser i landene uden for medlemsstaternes europæiske område fastsættes og tilpasses regelmæssigt af ansættelsesmyndigheden.

3. Satserne i denne artikels stk. 2, litra a), justeres hvert andet år på grundlag af den undersøgelse, der foretages i medfør af personalevedtægten, bilag VII, artikel 13, stk. 3.

Artikel 14

Agenturet fastsætter almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 11, 12 og 13.

G. FAST GODTGØRELSE AF UDGIFTER

Artikel 15

1. En ansat, der på grundlag af de opgaver, der er overdraget ham, regelmæssigt har repræsentationsudgifter, kan af ansættelsesmyndigheden få tildelt en fast godtgørelse for disse tjenesteudlæg;

I særlige tilfælde kan ansættelsesmyndigheden desuden beslutte, at agenturet overtager en del af den ansattes boligudgifter.

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

Artikel 16

Ved ansættelsesmyndighedens afgørelse kan seniormanagere (generaldirektører eller tilsvarende i lønklasse AD 16 eller 15 og direktører eller tilsvarende i lønklasse AD 15 eller 14), der ikke disponerer over en tjenestevogn, modtage en godtgørelse, der ikke kan overstige 892,42 EUR pr. år, til dækning af kørselsudgifter inden for den by, hvor de gør tjeneste.

Denne godtgørelse kan også på grundlag af en af ansættelsesmyndigheden truffet afgørelse, der er motiveret, tildeles den ansatte, der af tjenstlige grunde til stadighed foretager tjenstlig kørsel på grundlag af en særlig bemyndigelse i sin egen bil.

AFDELING 4

Udbetaling af ydelserne

Artikel 17

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

2. Foreligger der ikke krav på en hel måneds vederlag, opdeles dette i tredivtedele, og antallet af tredivtedele, der skal betales, svarer til:

a) ved 15 dage eller mindre, det faktiske antal dage, for hvilke der skal ydes vederlag

b) ved mere end 15 dage, forskellen mellem 30 og det faktiske antal dage, for hvilke der ikke skal ydes vederlag.

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

Artikel 18

1. Udbetalinger til den ansatte skal ske på det sted og i det lands valuta, hvor denne gør tjeneste, eller — på anmodning af den ansatte — i euro til en bank inden for Unionen.

2. På de betingelser, som ansættelsesmyndigheden har fastlagt efter fælles aftale og efter høring af personaleudvalget, kan ansatte som en særlig ordning anmode om, at der regelmæssigt overføres en del af deres vederlag.

Følgende elementer kan særskilt eller samlet indgå i en sådan overførsel:

a) for børn, der er skolesøgende i en anden medlemsstat, kan der pr. barn maksimalt overføres et beløb svarende til det uddannelsestillæg, som faktisk modtages for dette barn

b) mod forelæggelse af gyldige bilag kan der overføres regelmæssige betalinger til enhver anden person, der er bosiddende i den pågældende medlemsstat, hvis den ansatte kan godtgøre, at han er forpligtet til at betale disse i henhold til en domstolsafgørelse eller en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed.

De i litra b) omhandlede overførsler kan tilsammen ikke overstige 5 % af den ansattes grundløn.

3. Overførslerne i henhold til stk. 2 sker i den pågældende medlemsstats valuta på grundlag af de samme vekselkurser som dem, der er fastlagt i EU-personalevedtægtens artikel 63, stk. 2. De overførte beløb reguleres med den koefficient, som er lig med forholdet mellem justeringskoefficienten for det land, hvortil overførslen foretages, jf. EU-personalevedtægtens bilag XI, artikel 3, stk. 5, litra b), og justeringskoefficienten for den ansattes vederlag (EU-personalevedtægtens bilag XI, artikel 3, stk. 5, litra a)).

4. Uafhængigt af de i stk. 1-3 nævnte overførsler kan den ansatte anmode om en regelmæssig overførsel til en anden medlemsstat i lokal valuta til den månedlige vekselkurs uden anvendelse af nogen koefficient. Denne overførsel kan højst udgøre 25 % af den ansattes grundløn.

BILAG V

UDTRÆDELSESPENGE OG PENSION

KAPITEL 1

Udtrædelsespenge

Artikel 1

1. En ansat, der udtræder af tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, har ved sin udtræden ret til følgende:

a) hvis han har tilbagelagt mindre end et års tjenestetid, udtrædelsespenge svarende til tre gange det beløb, der er tilbageholdt af grundlønnen som alderspension, fraregnet beløb, der eventuelt er udbetalt i henhold til artikel 91 og 132

b) i de øvrige tilfælde:

— at få overført den indtil datoen for den faktiske overførsel ajourførte aktuarmæssige modværdi af de pensionsrettigheder, han har erhvervet i agenturet, til en administrations eller organisations pensionskasse eller til den pensionskasse, hvor han erhverver pensionsrettigheder på grundlag af sin lønnede virksomhed eller selvstændige erhvervsvirksomhed, eller

— udbetaling af den aktuarmæssige modværdi heraf til en privat forsikring eller en pensionsfond efter eget valg, hvorved det sikres:

i) at der ikke skal tilbagebetales kapital

ii) at der udbetales en månedlig rente tidligst fra det 60. år og senest fra det 66. år

iii) at der foretages udbetalinger til efterladte

iv) at der kun gives tilladelse til en overførsel til en anden forsikring eller en anden fond, hvis der gælder samme betingelser som i nr. i), ii) og iii).

2. Uanset stk. 1, litra b), har en ansat, der siden sin tiltrædelse har betalt til erhvervelse eller opretholdelse af pensionsrettigheder under en national pensionsordning, en privat forsikring eller en pensionsfond efter eget valg, som opfylder betingelserne i stk. 1, og definitivt udtræder tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, ved sin udtræden ret til udbetaling af udtrædelsespenge svarende til den aktuarmæssige modværdi af de pensionsrettigheder, som han har erhvervet under sin tjeneste i agenturet. I disse tilfælde trækkes de beløb, der er udbetalt til erhvervelse eller opretholdelse af pensionsrettigheder under den nationale pensionsordning i overensstemmelse med artikel 91 og 132, fra udtrædelsespengene.

3. Når den ansatte definitivt udtræder af tjenesten som følge af fjernelse fra tjenesten, fastsættes de udtrædelsespenge, der skal udbetales, eller i givet fald den aktuarmæssige modværdi, der skal overføres, dog i henhold til en beslutning, der træffes på grundlag af artikel 147.

KAPITEL 2

Invaliditetsydelse

Artikel 2

1. Såfremt Invaliditetsudvalget anerkender, at en ansat, der endnu ikke er fyldt 65 år i det tidsrum, hvor han erhverver pensionsrettigheder, er blevet varigt og totalt invalid og derfor ude af stand til at varetage en stilling inden for sin stillingsgruppe og af den grund må opgive at gøre tjeneste ved agenturet, har han, med forbehold af bestemmelserne i artikel 76, i den tid, han er utjenstdygtig, ret til den invaliditetsydelse, der omhandles i artikel 77.

2. Modtageren af en invaliditetsydelse må kun udøve lønnet erhvervsarbejde, hvis han på forhånd har opnået tilladelse hertil af ansættelsesmyndigheden. Den del af lønnen, der sammenlagt med invaliditetsydelsen overstiger den seneste samlede lønindtægt fra aktiv tjeneste beregnet på grundlag af den gældende løntabel den første dag i den måned, for hvilken godtgørelsen skal fastsættes, fratrækkes i så fald denne ydelse.

Den pågældende skal fremlægge de krævede skriftlige beviser og meddele agenturet alle oplysninger, der kan ændre hans ret til ydelsen.

Artikel 3

Så længe en tidligere ansat, der modtager invaliditetsydelse, ikke har nået den pensionsberettigende alder, kan agenturet lade ham undersøge med bestemte mellemrum for at sikre sig, at han stadig opfylder betingelserne for at modtage denne ydelse.

KAPITEL 3

Efterladtepension

Artikel 4

Den efterladte ægtefælle efter en ansat, der ved dødens indtræden var i aktiv tjeneste eller havde tjenestefrihed af personlige årsager, orlov til aftjening af værnepligt, forældreorlov eller familieorlov, får, såfremt ægteparret på dødsdagen havde været gift mindst et år og med forbehold af artikel 76 i denne vedtægt og artikel 11 i dette bilag, en efterladtepension, der er lig med 60 % af den pension, som den ansatte ville have været berettiget til på tidspunktet for sin død.

Der tages ikke hensyn til den i første stykke nævnte varighed af ægteskabet, hvis der findes et eller flere børn i dette eller i den ansattes eventuelle tidligere ægteskab, og den efterladte ægtefælle forsørger eller har forsørget disse børn, eller hvis den ansattes død skyldes en helbredsmangel eller sygdom, som han har pådraget sig i forbindelse med sit arbejde eller en ulykke.

Artikel 5

Den efterladte ægtefælle efter en tidligere ansat, der modtog invaliditetsydelse, har, såfremt den pågældende var gift med den ansatte på det tidspunkt, hvor denne blev berettiget til ydelsen, under forbehold af bestemmelserne i artikel 8 i dette bilag, ret til en efterladtepension, der er lig med 60 % af den invaliditetsydelse, som ægtefællen modtog på sin dødsdag.

Efterladtepensionen udgør mindst 35 % af den sidste grundløn; efterladtepensionen kan dog i intet tilfælde overstige den invaliditetsydelse, som ægtefællen modtog på sin dødsdag.

Artikel 6

Der ses bort fra den i artikel 4 og 5 nævnte betingelse om ægteskabets varighed, hvis ægteskabet med den ansatte har varet mindst fem år, også hvis det er indgået, efter at denne er trådt ud af tjenesten.

Artikel 7

1. Børnepension i henhold til artikel 82, stk. 1, 2 og 3, i denne vedtægt udgør for det første barn 8/10 af den efterladtepension, som den efterladte ægtefælle efter en ansat eller efter en tidligere ansat, der var berettiget til invaliditetsydelse, ville have været berettiget til, idet der ses bort fra de i artikel 10 nævnte nedsættelser.

Den kan med forbehold af bestemmelserne i artikel 8 i dette bilag ikke være mindre end eksistensminimum.

2. Denne pension forhøjes fra og med det andet forsørgelsesberettigede barn med et beløb, der er lig med det dobbelte børnetilskud.

På de betingelser, der er fastsat i bilag IV, artikel 3, har det forsørgelsesberettigede barn krav på uddannelsestillæg.

3. Summen af denne pension og disse tilskud fordeles ligeligt mellem de berettigede børn.

Artikel 8

Såfremt en ansat efterlader sig en ægtefælle og samtidig børn fra et tidligere ægteskab eller andre ydelsesberettigede pårørende, beregnes den samlede pension som om det var en efterladtepension til en efterladt ægtefælle, der skal forsørge alle de personer, over for hvem der består forsørgerpligt, og pensionen fordeles forholdsmæssigt mellem de persongrupper, som kommer i betragtning, i forhold til de pensionsydelser, som ville være blevet tillagt de forskellige grupper hver for sig.

Såfremt en ansat efterlader børn, der er født i forskellige ægteskaber, beregnes den samlede pension, som om børnene var fra samme ægteskab, og fordeles forholdsmæssigt på de persongrupper, der kommer i betragtning, i forhold til de pensionsydelser, der ville være blevet tillagt de forskellige grupper hver for sig.

Ved beregningen af ovennævnte fordeling henregnes børn, der er født i ægtefællernes eventuelle tidligere ægteskaber, og som de i henhold til bilag IV, artikel 2, har forsørgerpligt over for, til samme gruppe som børn født i ægteskabet med den ansatte eller med den tidligere ansatte, der var berettiget til invaliditetsydelse.

I det i denne artikels stk. 2 omhandlede tilfælde ligestilles de slægtninge i opstigende linje, der i henhold til betingelserne i bilag IV, artikel 2, er anerkendt som forsørgelsesberettigede, med de forsørgelsesberettigede børn, og bliver ved beregningen af fordelingen henregnet til samme gruppe som slægtninge i nedstigende linje.

Artikel 9

Retten til efterladtepension opstår den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken den ansatte eller den tidligere ansatte, der var berettiget til invaliditetsydelse, er afgået ved døden. Hvis der imidlertid på det tidspunkt, hvor den ansatte eller den person, der oppebærer en pension, afgår ved døden, ydes betaling i henhold til artikel 60, stk. 8, opstår denne ret først den første dag i den fjerde måned, der følger efter måneden for dødsfaldet.

Retten til efterladtepension ophører ved udgangen af den kalendermåned, i hvilken den berettigede afgår ved døden eller ikke længere opfylder betingelserne for at modtage en sådan pension.

Endvidere ophører retten til børnepension, når den pensionsberettigede ikke længere betragtes som et barn, over for hvilket der består forsørgerpligt som defineret i bilag IV, artikel 2.

Artikel 10

Udgør aldersforskellen mellem den afdøde ansatte eller tidligere ansatte, der var berettiget til invaliditetsydelse, og dennes efterladte ægtefælle med fradrag af ægteskabets varighed mere end ti år, nedsættes den i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser fastsatte efterladtepension med hvert hele års aldersforskel, som følger:

— med 1 % for årene mellem det 10. og det 20. år

— med 2 % for årene fra det 20. til det 25. år eksklusive

— med 3 % for årene fra det 25. til det 30. år eksklusive

— med 4 % for årene fra det 30. til det 35. år eksklusive

— med 5 % for årene fra og med det 35. år.

Artikel 11

Den efterladte ægtefælles ret til efterladtepension bortfalder, når den pågældende indgår nyt ægteskab. Han eller hun modtager, såfremt bestemmelserne i artikel 82, stk. 2, ikke finder anvendelse, straks en affindelsessum svarende til det dobbelte af den pågældendes årlige efterladtepension.

Artikel 12

En ansats eller tidligere ansats fraskilte ægtefælle har ret til efterladtepension i henhold til bestemmelserne i dette kapitel, såfremt den pågældende ved sin tidligere ægtefælles død godtgør for sit eget vedkommende at være berettiget til et underholdsbidrag fra ham, således som fastsat enten ved retsafgørelse eller ved en officielt registreret og fuldbyrdet aftale mellem de tidligere ægtefæller.

Efterladtepensionen må dog ikke overstige det underholdsbidrag, der blev udbetalt på tidspunktet for den tidligere ægtefælles død; pensionen tilpasses efter bestemmelserne i artikel 85.

Den fraskilte ægtefælle fortaber sin ret, hvis den pågældende indgår nyt ægteskab inden den tidligere ægtefælles død. Hvis den pågældende efter ægtefællens død indgår nyt ægteskab, finder artikel 11 i dette bilag anvendelse på den pågældende.

Artikel 13

Efterlader den ansatte sig flere fraskilte ægtefæller, der har ret til efterladtepension, eller en eller flere fraskilte ægtefæller og en efterladt ægtefælle, der er berettiget til efterladtepension, deles pensionen i forhold til hvert ægteskabs varighed. Betingelserne i dette bilags artikel 12, stk. 2 og 3, finder anvendelse.

Dør en af de berettigede, eller afstår en af disse sin andel, overgår denne andel til den anden, medmindre retten i henhold til de betingelser, der er fastsat i artikel 82, stk. 2, overgår til børnene.

Nedsættelserne på grund af aldersforskel i henhold til dette bilags artikel 10 foretages særskilt for pensioner, der er fastsat i overensstemmelse med fordelingen i denne artikel.

Artikel 14

Hvis den fraskilte ægtefælle har mistet sine pensionsrettigheder i henhold til bestemmelserne i artikel 17, tillægges hele pensionsydelsen den efterladte ægtefælle under forudsætning af, at artikel 82, stk. 2, ikke finder anvendelse.

KAPITEL 4

Foreløbige pensionsydelser

Artikel 15

Såfremt en ansat, der er i aktiv tjeneste eller har tjenestefrihed af personlige årsager, orlov til aftjening af værnepligt, forældreorlov eller familieorlov, i mere end et år har været forsvundet, kan der til ægtefællen eller de personer, den ansatte har forsørgerpligt over for, foreløbigt udbetales den efterladtepension, der ville tilkomme dem i henhold til bestemmelserne i dette bilag.

Artikel 16

Såfremt en tidligere ansat, der modtager invaliditetsydelse, i mere end et år har været forsvundet, kan der til ægtefællen eller de personer, den pågældende har forsørgerpligt over for, foreløbigt udbetales den efterladtepension, der ville tilkomme dem i henhold til dette bilag.

Artikel 17

Hvis en person, der modtager efterladtepension eller er berettiget hertil, i mere end et år har været forsvundet, finder bestemmelserne i artikel 16 anvendelse for de personer, den pågældende har forsørgerpligt over for.

Artikel 18

De foreløbige pensionsydelser i henhold til artiklerne 15, 16 og 17 ændres til endelige pensionsydelser, når den ansatte eller den tidligere ansatte officielt er konstateret død eller ved retskraftig afgørelse er erklæret for bortebleven.

KAPITEL 5

Forhøjelse af pensionsydelserne til børn, over for hvem der består forsørgerpligt

Artikel 19

Bestemmelserne i artikel 81, stk. 2, i denne vedtægt finder også anvendelse på modtagere af foreløbige pensionsydelser.

Artikel 81 og 82 gælder også for børn, der er født mindre end 300 dage efter, at den ansatte eller den tidligere ansatte, der var berettiget til alderspension eller invaliditetsydelse, er afgået ved døden.

Artikel 20

Tildeling af efterladtepension eller invaliditetsydelse eller foreløbig pensionsydelse medfører ikke ret til udlandstillæg.

Artikel 21

Ved enhver udbetaling af løn eller invaliditetsydelse indeholdes bidraget til den i artikel 78-88 fastsatte pensionsordning.

Artikel 22

En ansat, der har fået tjenestefrihed af personlige årsager, og som fortsat erhverver nye pensionsrettigheder under de i artikel 57, stk. 3, fastsatte betingelser, fortsætter med at betale det i artikel 21 nævnte bidrag på basis af den grundløn, der svarer til hans løntrin og lønklasse.

Alle de ydelser, som den ansatte eller hans ydelsesberettigede pårørende i henhold til bestemmelserne i denne pensionsordning i givet fald er berettiget til, beregnes på grundlag af denne grundløn.

Artikel 23

Bidrag, der er indeholdt i overensstemmelse med reglerne, kan ikke kræves tilbagebetalt. Bidrag, der fejlagtigt er opkrævet, giver ikke ret til pension; de tilbagebetales uden renter på den ansattes eller hans ydelsesberettigede pårørendes anmodning.

KAPITEL 6

Fastsættelse af pensionsrettigheder

Artikel 24

Det påhviler agenturet at fastsætte rettighederne til efterladtepension, invaliditetsydelse eller foreløbige pensionsydelser. Samtidig med den afgørelse, hvorved pensionen tilkendes, modtager den ansatte eller de ydelsesberettigede pårørende en detaljeret beregning af opgørelsen.

Invaliditetsydelse kan ikke ydes sammen med løn, der skal betales over agenturets budget. Den er ligeledes uforenelig med løn, der betales for en stilling i en EU-institution eller et agentur.

Artikel 25

Pensionsydelser kan ved fejlagtig eller mangelfuld beregning uden hensyn til arten heraf til enhver tid reguleres.

De kan ændres eller bortfalde, hvis de er ydet uden hjemmel i bestemmelserne i vedtægten og i dette bilag.

Artikel 26

De ydelsesberettigede pårørende til en afdød ansat eller tidligere ansat, der var berettiget til invaliditetsydelse, som ikke anmoder om deres pension eller ydelse i det år, der følger umiddelbart efter dødsdatoen, mister deres rettigheder, medmindre det godtgøres, at der foreligger force majeure.

Artikel 27

En tidligere ansat og ydelsesberettigede pårørende, der er berettiget til ydelser i henhold til denne pensionsordning, skal tilvejebringe de skriftlige beviser, der kan forlanges, og meddele agenturet ethvert forhold, der kunne medføre en ændring af deres pensionsret.

Artikel 28

Den ansatte, hvis pensionsret i henhold til bestemmelserne i artikel 147 midlertidigt ophører helt eller delvis, har ret til at få godtgjort de pensionsbidrag, han har indbetalt, i forhold til pensionsnedsættelsen.

KAPITEL 7

Udbetaling af pensionsydelser

Artikel 29

Ydelserne i henhold til denne pensionsordning udbetales månedsvis bagud.

Ydelserne udbetales af agenturet.

For pensionister med bopæl i Den Europæiske Union udbetales ydelserne i euro i en bank i bopælsmedlemsstaten.

For pensionister med bopæl uden for Unionen udbetales pensionen i euro i en bank i bopælslandet. Den kan undtagelsesvis udbetales i euro i en bank i det land, hvor agenturet har hovedsæde, eller i en anden valuta i bopælslandet omregnet ved hjælp af den seneste vekselkurs, der anvendes til gennemførelsen af agenturets budget.

Denne artikel anvendes tilsvarende for modtagerne af en invaliditetsydelse.

BILAG VI

STILLINGSBETEGNELSER I HVER ANSÆTTELSESGRUPPE, JF. ARTIKEL 7, STK. 3

1. Ansættelsesgruppe AD	
Daglig leder	AD 16
Stedfortrædende daglig leder	AD 15
Direktør	AD 14
Vicedirektør eller tilsvarende	AD 13
Kontorchef eller tilsvarende	AD 9-AD 13
Administrator	AD 5-AD 12
2. Ansættelsesgruppe AST	
AST seniorassistent Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver stor selvstændighed og stort ansvar, inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering.	AST 10-AST 11
Assistent Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver en vis grad af selvstændighed, især i forbindelse med implementering af bestemmelser og ordninger eller generelle instrukser, eller som personlig assistent for et medlem af agenturet, for lederen af et medlems kabinet eller for en generaldirektør/vicegeneraldirektør eller en seniormanager på tilsvarende niveau.	AST 1-AST 9
3. Ansættelsesgruppe AST/SC	
Sekretær/kontorassistent Beskæftiget med kontor- og sekretæropgaver, kontorforvaltning og andre tilsvarende opgaver, som kræver en vis grad af selvstændighed.	SC 1-SC 6