II

(Nem jogalkotási aktusok)

HATÁROZATOK

A TANÁCS (EU) 2016/1351 HATÁROZATA

(2016. augusztus 4.)

az Európai Védelmi Ügynökség személyzeti szabályzatáról és a 2004/676/EK határozat hatályon kívül helyezéséről

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Védelmi Ügynökség jogállásának, székhelyének és működési szabályainak meghatározásáról szóló, 2015. október 12-i (KKBP) 2015/1835 tanácsi határozatra [1] és különösen annak 11. cikke (3) bekezdésének a) pontjára,

mivel:

(1) A Tanácsnak egyhangúlag meg kell állapítania a közvetlenül az Európai Védelmi Ügynökség (a továbbiakban: Ügynökség) által, határozott idejű szerződéssel, a részt vevő tagállamok állampolgárai közül kiválasztott alkalmazottakra vonatkozó személyzeti szabályzatot.

(2) A személyzeti szabályzatnak biztosítania kell az Ügynökség részére olyan személyek munkáját, akik megfelelnek az alkalmasság és teljesítmény legmagasabb követelményeinek, és akiket a lehető legszélesebb földrajzi alapon, valamennyi részt vevő tagállamból, valamint az uniós intézményekből jelentkezők közül választanak ki.

(3) Mivel az e határozatban foglalt szabályoknak a 2004/676/EK tanácsi határozatban [2] megállapított szabályok helyébe kell lépniük, ez utóbbi határozatot hatályon kívül kell helyezni,

ELFOGADTA EZT A HATÁROZATOT:

I. CÍM

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

(1) E személyzeti szabályzat az Európai Védelmi Ügynökséggel szerződéses viszonyban álló személyzetre alkalmazandó (a továbbiakban: alkalmazottak).

Az állomány a következőkből áll:

— ideiglenes alkalmazottak,

— szerződéses alkalmazottak,

— szaktanácsadók.

[1] HL L 266., 2015.10.13., 55. o.

[2] A Tanács 2004/676/EK határozata (2004. szeptember 24.) az Európai Védelmi Ügynökség személyzeti szabályzatáról (HL L 310, 2004.10.7., 9. o.).

(2) E személyzeti szabályzat alkalmazásában a szerződéskötésre jogosult hatóságot (a továbbiakban: a szerződéskötésre jogosult hatóság) a (KKBP) 2015/1835 határozat megfelelő rendelkezéseivel összhangban kell meghatározni.

(3) E személyzeti szabályzatban a férfi alkalmazottakra tett hivatkozások egyúttal a női alkalmazottakra tett hivatkozásnak is értendők, illetve fordítva, kivéve, ha a kontextus egyértelműen jelzi az ellenkezőjét.

2. cikk

Azon alkalmazott, akinek szerződése több mint egy évre szól, választójoggal rendelkezik és választható a 138. cikkben meghatározott személyzeti bizottságba.

Az egy évnél rövidebb szerződéssel rendelkező alkalmazott is rendelkezik választójoggal, ha legalább hat hónapja alkalmazásban áll.

II. CÍM

IDEIGLENES ALKALMAZOTTAK

1. FEJEZET

Általános rendelkezések

3. cikk

E személyzeti szabályzat alkalmazásában „ideiglenes alkalmazottak" az Ügynökség költségvetésében engedélyezett álláshely-kereten belüli álláshelyek ideiglenes betöltésére felvett alkalmazottak.

E személyzeti szabályzat alkalmazásában „szaktanácsadó" a különleges képesítései következtében – bármely más minőségben esetlegesen folytatott jövedelemszerző tevékenysége mellett – az Ügynökség segítésére rendszeresen vagy meghatározott időre alkalmazott személy, akit a költségvetés megfelelő szakaszának e célra elkülönített teljes előirányzatából fizetnek.

4. cikk

Az Ügynökség ügyvezető igazgatója és az Ügynökség ügyvezető igazgatójának helyettese kivételével, akikre a (KKBP) 2015/1835 határozat 10. cikkének (1) bekezdésében foglalt rendelkezések vonatkoznak, az ideiglenes alkalmazottak legfeljebb négy évre alkalmazhatók, de alkalmazásuk bármilyen, ennél rövidebb időtartamra is korlátozható.

A szerződésüket legfeljebb egyszer, legfeljebb négyéves időtartamra lehet meghosszabbítani. Az irányítóbizottság állapítja meg az e cikk végrehajtására vonatkozó általános rendelkezéseket.

5. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak felvételére kizárólag e személyzeti szabályzat rendelkezéseinek megfelelően, az Ügynökség költségvetésében engedélyezett ideiglenesálláshely-kereten belül megüresedett álláshelyek betöltése céljából kerülhet sor.

6. cikk

(1) E személyzeti szabályzat alkalmazása során tilos bármilyen, nemen, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés.

E személyzeti szabályzat alkalmazásában az élettársi kapcsolatokat házasságként kell kezelni, feltéve, hogy a IV. melléklet 1. cikke (2) bekezdésének c) pontjában felsorolt valamennyi feltétel teljesül.

(2) Annak érdekében, hogy a munkavégzés során a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőséget a gyakorlatban is biztosítsák, ami e személyzeti szabályzat valamennyi aspektusának végrehajtása során figyelembe veendő, lényegi elem, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja azt, hogy az Ügynökség sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöbölje, illetve ellensúlyozza a szakmai előmenetelben megmutatkozó hátrányokat.

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

(4) Az (1) bekezdés alkalmazásában fogyatékossággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását. A károsodást a 38. cikkben előírt eljárás szerint kell meghatározni.

A fogyatékossággal élő személy akkor felel meg a 37. cikk (2) bekezdésének d) pontjában megállapított feltételeknek, ha – miután igényeihez ésszerűen alkalmazkodtak – teljesíteni tudja a munkakör alapvető feladatait.

A munkakör alapvető feladataihoz viszonyítva az „ésszerű alkalmazkodás”; olyan megfelelő – szükség szerinti – intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik a fogyatékossággal élő személy számára a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, az abban való részvételt és előrehaladást, illetve képzés elvégzését, kivéve, ha az ilyen intézkedések aránytalanul nagy terhet rónának a munkáltatóra.

Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja azt, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóság sajátos előnyöket biztosító intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöbölje, illetve ellensúlyozza a szakmai előmenetelükben megmutatkozó hátrányokat.

(5) Ha az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személyek – akik úgy vélik, hogy velük helytelenül bántak, mivel az egyenlő bánásmód e cikkben foglalt elvét nem alkalmazták rájuk – olyan tényeket állítanak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésnek voltak kitéve, az Ügynökséget terheli annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült. E rendelkezés nem alkalmazandó a fegyelmi eljárások esetén.

(6) Tiszteletben tartva a megkülönböztetésmentesség elvét és az arányosság elvét, ezek alkalmazásának bármely korlátozását tárgyilagos és ésszerű okokkal kell indokolni, és az ilyen korlátozásoknak a személyzeti politika keretében az általános érdekekbe tartozó jogos célkitűzéseket kell szolgálniuk. Az ilyen célkitűzések indokolhatják különösen egy kötelező nyugdíjkorhatár és az öregségi nyugdíjhoz szükséges minimumkorhatár megállapítását.

7. cikk

(1) Az aktív állományban lévő ideiglenes alkalmazottak jogosultak az Ügynökség által elfogadott szociális jellegű intézkedések – így a munka és a családi élet összeegyeztetését elősegítő különös intézkedések – és a személyzeti bizottság által biztosított szolgáltatások igénybevételére. A volt ideiglenes alkalmazottak korlátozott mértékben vehetik igénybe az egyes szociális jellegű különös intézkedéseket.

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

8. cikk

(1) Az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó álláshelyeket a vonatkozó feladatok természetére és fontosságára tekintettel a tanácsosok besorolási csoportjába (a továbbiakban: AD), az asszisztensek besorolási csoportjába (a továbbiakban: AST), valamint a titkárok és irodai alkalmazottak besorolási csoportjába (a továbbiakban „AST/SC") kell sorolni.

(2) Az AD besorolási csoport tizenkét besorolási fokozatot tartalmaz, amelyek az igazgatási, tanácsadói, nyelvi és tudományos feladatokat fedik le. Az AST besorolási csoport tizenegy besorolási fokozatot tartalmaz, amelyek a végrehajtási, technikai és irodai feladatokat fedik le. Az AST/SC besorolási csoport hat besorolási fokozatot tartalmaz, amelyek az irodai és a titkári feladatokat fedik le.

(3) A kinevezéshez legalább a következők szükségesek:

a) az AST és az AST/SC besorolási csoportban:

   i. oklevéllel igazolt, a középfokúnál magasabb szintű oktatásban szerzett végzettség;

   ii. a középfokúnál magasabb szintű oktatáshoz hozzáférést biztosító, oklevéllel igazolt középfokú végzettség, és legalább hároméves, megfelelő szakmai tapasztalat, vagy

   iii. amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, szakképzés vagy azzal egyenértékű szintű szakmai tapasztalat;

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

   i. oklevéllel igazolt, legalább hároméves befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettség, vagy

   ii. amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, azzal egyenértékű szintű szakképzés;

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

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

   ii. oklevéllel igazolt, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettség és legalább egyéves megfelelő szakmai tapasztalat, ha az egyetemi képzés szokásos ideje legalább három év, vagy

   iii. amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, azzal egyenértékű szintű szakképzés.

(4) A beosztástípusokat a VI. mellékletben szereplő táblázat tartalmazza. E táblázatra tekintettel a szerződéskötésre jogosult hatóság – a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően – meghatározhatja az egyes beosztásokhoz kapcsolódó feladatokat és hatásköröket.

9. cikk

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

Az ideiglenes alkalmazott kérheti az Ügynökségen belüli áthelyezését.

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

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

10. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott szerződésében meg kell határozni a besorolási fokozatot és fizetési fokozatot, amelyben az érintettet alkalmazzák.

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

2. FEJEZET

Jogok és kötelezettségek

11. cikk

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

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

Az ideiglenes alkalmazott felvétele előtt a szerződéskötésre jogosult hatóság megvizsgálja, hogy a jelöltnek vannak-e olyan személyes érdekeltségei, amelyek csorbíthatják függetlenségét, vagy hogy fennáll-e bármiféle összeférhetetlenség. Ennek érdekében a jelöltnek külön formanyomtatványon tájékoztatnia kell a szerződéskötésre jogosult hatóságot bármely fennálló vagy esetlegesen lehetséges összeférhetetlenségről. Ilyen esetekben a szerződéskötésre jogosult hatóság ezt egy megfelelően indokolt véleményben figyelembe veszi. Szükség esetén a szerződéskötésre jogosult hatóság megteszi a 12. cikk (2) bekezdésében említett intézkedéseket.

Ezt a cikket értelemszerűen alkalmazni kell a személyes okokkal indokolt szabadságról visszatérő ideiglenes alkalmazottakra.

12. cikk

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

(2) Bármely ideiglenes alkalmazott, akinek feladatai ellátása során ilyen, az (1) bekezdésben említett kérdéssel kell foglalkoznia, köteles haladéktalanul tájékoztatni erről a szerződéskötésre jogosult hatóságot. A szerződéskötésre jogosult hatóság meghozza a megfelelő intézkedéseket, és különösképpen felmentheti az ideiglenes alkalmazottat az ilyen kérdésben való felelőssége alól.

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

13. cikk

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

14. cikk

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

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

(3) „Pszichológiai zaklatás": bármely olyan helytelen magatartás, amely egy időszak során ismétlődően vagy rendszeresen előfordul, és olyan fizikai magatartást, szóbeli vagy írott nyelvhasználatot, gesztusokat vagy más cselekvéseket tartalmaz, amelyek szándékosak, és alkalmasak arra, hogy bármely másik személy személyiségét, méltóságát, fizikai vagy pszichológiai integritását aláássák.

(4) „Szexuális zaklatás": olyan, szexuális magatartás, amely azon személy számára, akire irányul, nem kívánatos, és amelynek célja vagy hatása az említett személy megsértése, illetve megfélemlítő, ellenséges, bántó vagy zavarba ejtő közeg megteremtése. A szexuális zaklatás a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

15. cikk

(1) A 17. cikkre is figyelemmel, amennyiben az ideiglenes alkalmazott külső tevékenységben kíván részt venni – függetlenül attól, hogy az fizetett-e vagy sem – illetve bármilyen, az Ügynökségen kívüli megbízást kíván ellátni, ehhez azt megelőzően be kell szereznie a szerződéskötésre jogosult hatóság engedélyét. Az engedély kizárólag abban az esetben utasítható el, ha a kérdéses tevékenység vagy megbízás akadályozhatja az ideiglenes alkalmazottat feladatai ellátásában, vagy az összeegyeztethetetlen az Ügynökség érdekeivel.

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

16. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott házastársa jövedelemszerző tevékenységet folytat, az ideiglenes alkalmazott erről köteles tájékoztatni a szerződéskötésre jogosult hatóságot. Ha a tevékenység jellege összeférhetetlennek bizonyul az ideiglenes alkalmazott feladataival, és az ideiglenes alkalmazott nem tud kötelezettséget vállalni arra, hogy az határozott időn belül megszűnik, a szerződéskötésre jogosult hatóság a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően határoz arról, hogy az ideiglenes alkalmazott megtartsa-e továbbra is a beosztását vagy áthelyezzék-e őt egy másik beosztásba.

17. cikk

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

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

b) éves szabadságot kapjon-e, vagy

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

d) változatlanul folytathatja-e feladatainak ellátását.

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

18. cikk

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

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

A korábbi magas beosztású ideiglenes alkalmazottak esetében a szerződéskötésre jogosult hatóság a szolgálatból való kilépést követő tizenkét hónapig elvileg megtiltja, hogy a korábbi magas beosztású ideiglenes alkalmazott lobbitevékenységet vagy tanácsadást folytasson az Ügynökség személyzetével kapcsolatban vállalkozása, ügyfelei vagy munkáltatói részére a szolgálatban töltött utolsó három év során a felelőssége alá tartozó ügyek kapcsán.

A (KKBP) 2015/1835 határozat 31. cikkével összhangban az Ügynökség évente információkat tesz közzé az előző albekezdés végrehajtására vonatkozóan, ideértve a vizsgált esetek jegyzékét is.

19. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott tartózkodik a feladatainak ellátása során tudomására jutott információk jogosulatlan nyilvánosságra hozatalától, kivéve, ha az említett információt már nyilvánosságra hozták, vagy az a nyilvánosság számára hozzáférhető.

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

20. cikk

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

(2) A 13. és 19. cikk sérelme nélkül azon ideiglenes alkalmazott, aki akár egyedül, akár másokkal együtt nyilvánosságra kíván hozni vagy hozatni bármely, az Ügynökség tevékenységével kapcsolatos ügyet, köteles erről tájékoztatni a szerződéskötésre jogosult hatóságot.

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

21. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott által feladatainak ellátása során készített valamennyi írásos anyaggal vagy más munkával kapcsolatos minden jog az Ügynökség tulajdona, amelynek tevékenységéhez ezen írásos anyag vagy munka kapcsolódik. Az Ügynökség jogosult az ilyen munkák szerzői jogát megszerezni.

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

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

22. cikk

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

(2) Az (1) bekezdés rendelkezései nem alkalmazandók azon ideiglenes alkalmazottra vagy volt ideiglenes alkalmazottra, aki az Európai Unió Bírósága vagy az Ügynökség fegyelmi tanácsa előtt tesz tanúvallomást olyan ügyben, amely az Ügynökség, illetve az Európai Unió alkalmazottját vagy volt alkalmazottját érinti.

23. cikk

Az ideiglenes alkalmazottnak az alkalmazás helyén vagy olyan helyen kell laknia, amely nincs nagyobb távolságra az alkalmazás helyétől, mint amely feladatainak megfelelő ellátásával összeegyeztethető. Az ideiglenes alkalmazott tájékoztatja lakcíméről a szerződéskötésre jogosult hatóságot, és bármely lakcímváltozásról haladéktalanul értesíti.

24. cikk

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

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

25. cikk

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

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

(3) Amennyiben az ideiglenes alkalmazott olyan utasításról tájékoztatja feletteseit, amelyet szabálytalannak tart, vagy amelynek teljesítése súlyos következményekkel járhat, ezzel kapcsolatban nem érheti sérelem.

26. cikk

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

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

Az Európai Unió Bírósága az e rendelkezésből eredő jogviták tekintetében korlátlan felülvizsgálati jogkörrel rendelkezik.

27. cikk

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

Az első albekezdésben említett tájékoztatást írásban kell benyújtani.

Ezt a bekezdést kell alkalmazni olyan esetekben is, ha az Ügynökség szolgálatában álló vagy részére munkát végző bármely más személy követ el hasonló súlyos kötelezettségszegést.

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

(3) Az (1)–(3) bekezdést nem kell alkalmazni a – függőben lévő vagy lezárt – jogi ügyekben az eljárás céljára megőrzött vagy az eljárás folyamán létrehozott, illetve az ideiglenes alkalmazottnak átadott bármilyen formátumú iratokra és egyéb irattári anyagokra, jelentésekre, feljegyzésekre vagy információkra.

28. cikk

(1) Azt az ideiglenes alkalmazottat, aki a 27. cikkben meghatározott információkat közöl az Európai Unió Tanácsának elnökével, az Európai Parlament elnökével vagy az európai ombudsmannal, az Ügynökség részéről nem érhetik sérelmes hatások, feltéve, hogy mindkét alábbi feltétel teljesül:

a) az ideiglenes alkalmazott jóhiszeműen úgy véli, hogy a közölt információ és annak bármely állítása alapjában véve igaz, valamint

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

(2) Az (1) bekezdésben említett időszakot nem kell alkalmazni abban az esetben, ha az ideiglenes alkalmazott bizonyítani tudja, hogy az eset körülményeire tekintettel az nem ésszerű.

(3) Az (1)–(3) bekezdést nem kell alkalmazni a – függőben lévő vagy lezárt – jogi ügyekben az eljárás céljára megőrzött vagy az eljárás folyamán létrehozott, illetve az ideiglenes alkalmazottnak átadott bármilyen formátumú iratokra és egyéb irattári anyagokra, jelentésekre, feljegyzésekre vagy információkra.

(4) A 29. és a 168. cikkel összhangban az Ügynökség eljárást vezet be az ideiglenes alkalmazottak azzal kapcsolatban tett panaszainak kezelésére, hogy a 27. vagy az e cikkben előírt kötelezettségeik teljesítését követően vagy annak következtében milyen módon jártak el velük szemben. Az Ügynökség biztosítja az ilyen panaszok bizalmas kezelését, a körülmények által indokolt esetben a 168. cikkben meghatározott határidők lejárta előtt is.

A szerződéskötésre jogosult hatóság belső szabályokat állapít meg többek között az alábbiakról:

— tájékoztatás nyújtása a 27. cikk (1) bekezdésében vagy az e cikkben említett ideiglenes alkalmazottak számára az általuk jelentett ügy intézésével kapcsolatban,

— ezen alkalmazottak jogos érdekeinek és magánéletének védelme, valamint

— az e bekezdés első albekezdésében említett panaszok kezelésére vonatkozó eljárás.

29. cikk

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

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

30. cikk

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

Az ilyen képzést és oktatást figyelembe veszik az előmenetel során.

31. cikk

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

32. cikk

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

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

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

33. cikk

Az ideiglenes alkalmazott személyi aktája az alábbiakat tartalmazza:

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

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

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

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

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

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

Minden ideiglenes alkalmazottnak csak egy személyi aktája lehet.

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

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

34. cikk

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

35. cikk

A 26. cikkben előírtak szerint a súlyos kötelezettségszegés miatt az Ügynökség által elszenvedett kár esetén hozandó bármely határozatot a szerződéskötésre jogosult hatóságnak kell meghoznia, a súlyos kötelezettségszegés miatti elbocsátás esetén előírt követelmények figyelembevételét követően.

Az egyes ideiglenes alkalmazottakra vonatkozó határozatokat a 32. cikkben előírtak szerint közzé kell tenni.

36. cikk

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

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

Az Európai Unió kiváltságairól és mentességeiről szóló jegyzőkönyve által biztosított laissez-passer azon ideiglenes alkalmazottak számára kerül kiállításra, akik esetében ezt a szolgálati érdekek megkövetelik.

3. FEJEZET

Alkalmazási feltételek

37. cikk

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

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

Semmilyen álláshely sem tartható fenn valamely tagállam állampolgárai számára. Az uniós polgárok egyenlőségének elve mindazonáltal lehetővé teszi az Ügynökség számára, hogy objektív körülmények által nem igazolt, az ideiglenes alkalmazottak nemzetiség szerinti megoszlása tekintetében jelentős egyensúlyhiány észlelése esetén megfelelő intézkedéseket fogadjon el. Az említett megfelelő intézkedéseknek igazoltnak kell lenniük és nem vezethetnek az érdem alapú kiválasztástól eltérő felvételi követelményekhez. Mielőtt a szerződéskötésre jogosult hatóság elfogadja az említett megfelelő intézkedéseket, az irányítóbizottság általános rendelkezéseket fogad el e bekezdés érvényre juttatása céljából.

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

a) valamely részt vevő tagállam teljes jogú állampolgára;

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

c) megfelel a feladatainak ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;

d) fizikailag alkalmas feladatainak ellátására; valamint

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

(3) A szerződéskötésre jogosult hatóság a (KKBP) 2015/1835 határozat keretében szükség esetén az ideiglenes alkalmazottak felvételi eljárásaira vonatkozó egyedi rendelkezéseket fogad el.

38. cikk

Az ideiglenes alkalmazottat felvétele előtt az Ügynökség által megbízott orvos megvizsgálja annak érdekében, hogy az Ügynökség meggyőződhessen arról, hogy a jelölt megfelel a 37. cikk (2) bekezdésének d) pontjában előírt követelményeknek.

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

39. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottak részére legfeljebb kilenc hónapos próbaidő köthető ki.

Amennyiben a próbaidő során az ideiglenes alkalmazott feladatait betegség, az 52. cikk szerinti szülési szabadság, illetve baleset következtében egy hónapig vagy annál hosszabb ideig nem tudja ellátni, a szerződéskötésre jogosult hatóság a megfelelő időtartammal meghosszabbíthatja próbaidejét. A próbaidő teljes időtartama semmilyen körülmények között nem haladhatja meg a 15 hónapot.

(2) Az ideiglenes alkalmazottról a próbaidő alatt bármikor készíthető értékelés, ha munkája nyilvánvalóan nem megfelelő.

Ezt az értékelést közölni kell az érintett személlyel, aki jogosult észrevételeit nyolc munkanapon belül írásban benyújtani. Az ideiglenes alkalmazott közvetlen felettese haladéktalanul eljuttatja az értékelést és az észrevételeket a szerződéskötésre jogosult hatóságnak. Az értékelés alapján a szerződéskötésre jogosult hatóság dönthet úgy, hogy egy hónapos felmondási idővel még a próbaidő letelte előtt elbocsátja az ideiglenes alkalmazottat, illetve kivételes körülmények esetén dönthet úgy is, hogy legfeljebb hat hónappal meghosszabbítja a próbaidőt, és az ideiglenes alkalmazottat a próbaidő fennmaradó részére egy másik osztályra osztja be.

(3) A próbaidő letelte előtt legalább egy hónappal értékelést kell készíteni arról, hogy a szóban forgó ideiglenes alkalmazott képes-e a beosztásával járó feladatoknak eleget tenni, továbbá munkája hatékonyságáról és a szolgálat során tanúsított magatartásáról. Az értékelést ismertetni kell az érintett személlyel, aki jogosult észrevételeit nyolc munkanapon belül írásban benyújtani.

Amennyiben az értékelés az ideiglenes alkalmazott elbocsátására vagy – kivételes esetben – a próbaidő meghosszabbítására vonatkozó ajánlást tartalmaz, az értékelést és az észrevételeket az ideiglenes alkalmazott közvetlen felettese haladéktalanul eljuttatja a szerződéskötésre jogosult hatóságnak.

Azt az ideiglenes alkalmazottat, akinek a munkája nem bizonyult megfelelőnek az adott beosztásban, el kell bocsátani.

A végső döntést az e bekezdésben említett értékelés, valamint a szerződéskötésre jogosult hatóság számára az ideiglenes alkalmazottnak a II. cím 2. fejezetével összefüggésben tanúsított magatartása kapcsán rendelkezésre álló adatok alapján kell meghozni.

40. cikk

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

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

(2) Az az ideiglenes alkalmazott, aki két év szolgálati időt letöltött besorolási fokozatának valamely fizetési fokozatában, automatikusan ugyanazon besorolási fokozat következő fizetési fokozatába lép, kivéve, ha teljesítményét a 41. cikkben említett éves értékelés nem kielégítőnek értékelte. Az ideiglenes alkalmazott legkésőbb négy éven belül besorolási fokozatának következő fizetési fokozatába lép.

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

(3) Amennyiben egy ideiglenes alkalmazottat a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottak szerint magasabb besorolási fokozatnak megfelelő beosztásba neveznek ki, az új besorolási fokozatának első fizetési fokozatába kell helyezni. Az AD 9–AD 13 besorolási fokozatba tartozó, egységvezetői feladatokat ellátó ideiglenes alkalmazottat azonban a magasabb besorolási fokozatba történő kinevezéskor az új besorolási fokozatának második fizetési fokozatába kell helyezni. Ugyanezen szabályokat kell alkalmazni az olyan ideiglenes alkalmazottakra, akiket előléptetéssel igazgatóvá vagy annál magasabb beosztásba neveznek ki.

41. cikk

Minden ideiglenes alkalmazott alkalmasságáról, teljesítményéről és feladatai teljesítése során tanúsított magatartásáról éves értékelést kell készíteni. Az értékelés megállapítja, hogy az alkalmazott teljesítményének szintje kielégítő volt-e. A szerződéskötésre jogosult hatóság megállapítja az értékelési eljárás során való fellebbezéshez fűződő jogra vonatkozó rendelkezéseket, amely jogot a 168. cikk (2) bekezdésében említett panasz benyújtása előtt kell gyakorolni.

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

4. FEJEZET

Munkafeltételek

A. szakasz

Szülői vagy családi okokkal indokolt szabadság

42. cikk

Az ideiglenes alkalmazott minden gyermek után hat hónapig terjedő alapilletmény nélküli szülői szabadságra jogosult, amelyet a gyermek születését vagy örökbefogadását követő első tizenkét év során vehet ki. A szabadság időtartama ennek kétszerese lehet a szerződéskötésre jogosult hatóság által elfogadott általános végrehajtási rendelkezések szerint egyedülállóként elismert szülők, valamint az orvos tisztviselő által elismert fogyatékossággal vagy súlyos betegséggel élő eltartott gyermek szülei esetében. Az egy alkalommal kivett szabadság legrövidebb időtartama egy hónap.

A szülői szabadság időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott szociális biztonsági rendszerbeli tagsága továbbra is fennáll; emellett fennmarad a nyugdíjjogosultság megszerzésére, az eltartott gyermek után járó támogatásra és az iskoláztatási támogatásra való jogosultsága is. Az ideiglenes alkalmazott beosztását megtartja, és továbbra is jogosult magasabb fizetési fokozatba lépésre vagy magasabb besorolási fokozatba lépésre. A szabadság kivehető teljes munkaidős vagy félmunkaidős szabadságként. A szülői szabadság félmunkaidős szabadságként való kivétele esetén az első bekezdésben előírt maximum időszak megkétszereződik. A szülői szabadság időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott havi 919,02 EUR támogatásra, félmunkaidős szabadság esetén annak 50 %-ára jogosult, más jövedelemszerző tevékenységet viszont nem folytathat. A 68. és 69. cikkben meghatározott szociális biztonsági rendszerbe befizetendő teljes hozzájárulást az Ügynökség viseli, amelynek összegét az ideiglenes alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani.

A félmunkaidős szabadság esetében azonban ezt a rendelkezést csak a teljes alapilletmény és az arányosan csökkentett alapilletmény közötti különbségre kell alkalmazni. Az alapilletménynek az ideiglenes alkalmazott által valójában megkapott része tekintetében a hozzájárulást ugyanazon százalék alapján kell kiszámítani, mintha az ideiglenes alkalmazott teljes munkaidőben dolgozna.

A támogatás összege havi 1 225,36 EUR vagy félmunkaidős szabadság esetén ezen összeg 50 %-a az első bekezdésben említett egyedülálló szülők, valamint az orvos tisztviselő által elismert fogyatékossággal vagy súlyos betegséggel élő eltartott gyermek szülei esetében és a szülői szabadság első három hónapjában, amennyiben a szabadságot az apa veszi ki a szülési szabadság során, vagy bármelyik szülő közvetlenül a szülési szabadságot követően, vagy az örökbefogadási szabadság során vagy közvetlenül azt követően.

A szülői szabadság további hat hónappal meghosszabbítható; az ezen időszakra eső támogatás a második bekezdésben említett összeg 50 %-ára korlátozódik. Az első bekezdésben említett egyedülálló szülők esetében a szülői szabadság további tizenkét hónappal meghosszabbítható; az ezen időszakra eső támogatás a negyedik bekezdésben említett összeg 50 %-ára korlátozódik.

Az e cikkben említett összegeket a díjazással összhangban kell aktualizálni.

43. cikk

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

A 42. cikk második bekezdését alkalmazni kell.

B. szakasz

Munkaidő

44. cikk

(1) Az aktív foglalkoztatásban álló ideiglenes alkalmazottak mindenkor az Ügynökség rendelkezésére állnak.

(2) A rendes munkaidő heti 40–42 óra között lehet, a napi munkaidőt a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg. Ugyanezen kereteken belül a szerződéskötésre jogosult hatóság a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően meghatározhatja az egyes feladatokkal megbízott egyes ideiglenes alkalmazotti csoportok munkaidő-rendjét.

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

(4) A szerződéskötésre jogosult hatóság rugalmas munkaidőt vezethet be. Rugalmas munkaidő esetén az AD/AST 9 vagy magasabb besorolási fokozatban lévő ideiglenes alkalmazottak számára teljes munkanapokat nem lehet kiadni. A rugalmas munkaidő nem alkalmazandó azon ideiglenes alkalmazottak tekintetében, akikre vonatkozik a 40. cikk (2) bekezdése. Ezek az ideiglenes alkalmazottak felettesükkel egyeztetve osztják be munkaidejüket.

45. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazott kérelmezheti részmunkaidős foglalkoztatását. Amennyiben ez összeegyeztethető a szolgálati érdekekkel, a szerződéskötésre jogosult hatóság az erre vonatkozó engedélyt megadhatja.

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

a) 9 évesnél fiatalabb eltartott gyermek gondozása érdekében;

b) 9 és 12 év közötti eltartott gyermek gondozása érdekében, ha a munkaidő csökkentése nem haladja meg a rendes munkaidő 20 %-át;

c) eltartott gyermek gondozása érdekében – a gyermek 14 éves koráig –, ha az ideiglenes alkalmazott egyedülálló szülő;

d) súlyos nehézségek esetén, eltartott gyermek gondozása érdekében annak 14 éves koráig, ha a munkaidő csökkentése nem haladja meg a rendes munkaidő 5 %-át. Ilyen esetben az I. melléklet 3. cikkének első két bekezdése nem alkalmazandó. Amennyiben mindkét szülő az Unió szolgálatában áll, csak az egyikük jogosult ilyen csökkentésre;

e) súlyosan beteg vagy fogyatékkal élő házastárs, felmenő vagy lemenő ági rokon vagy testvér gondozása érdekében;

f) továbbképzésen való részvétel céljából, vagy

g) a nyugdíjkorhatár elérése előtti utolsó három év során, de az 58. életév betöltése előtt nem.

Amennyiben továbbképzésben való részvétel céljából vagy a nyugdíjkorhatár betöltése előtti utolsó három év során, de nem az 58. életév betöltése előtt kérelmezik a részmunkaidős munkavégzés engedélyezését, a szerződéskötésre jogosult hatóság csak kivételes körülmények esetén és a szolgálathoz kapcsolódó, kényszerítő okok miatt tagadhatja meg az engedélyt, vagy halaszthatja el hatálybalépésének napját.

Amennyiben az ilyen engedélyre való jogosultságot a súlyosan beteg vagy fogyatékkal élő házastárs, felmenő vagy lemenő ági rokon vagy testvér gondozása érdekében, illetve továbbképzésben való részvétel céljából gyakorolják, az ilyen időszakok összessége az ideiglenes alkalmazott pályafutása során nem haladhatja meg az öt évet.

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

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

46. cikk

Az ideiglenes alkalmazott engedélyt kérhet arra, hogy megosztott foglalkoztatás formájában a szerződéskötésre jogosult hatóság által az e célra meghatározott beosztásban félmunkaidőben dolgozzon. A megosztott foglalkoztatással történő félmunkaidős munkavégzés engedélyezésére nem vonatkozik időbeli korlátozás. A szerződéskötésre jogosult hatóság azonban az engedélyt a szolgálat érdekében az ideiglenes alkalmazott hat hónapos előzetes értesítésével visszavonhatja. A szerződéskötésre jogosult hatóság az ideiglenes alkalmazott kérelmére és legalább hat hónapos előzetes értesítéssel hasonlóképpen visszavonhatja az engedélyt. Ebben az esetben az ideiglenes alkalmazottat más beosztásba lehet helyezni.

Az 54. cikket, és az I. melléklet 3. cikkét – a második bekezdés harmadik mondatának kivételével – kell alkalmazni.

A szerződéskötésre jogosult hatóság megállapíthatja az e cikk alkalmazására vonatkozó részletes szabályokat.

47. cikk

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

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

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

48. cikk

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

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

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

49. cikk

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

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

50. cikk

Egyes ideiglenes alkalmazottak számára a különösen nagy megterhelést jelentő munkakörülmények kompenzálása céljából különleges támogatás nyújtható.

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

C. szakasz

Szabadság

51. cikk

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

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

52. cikk

Az 51. cikkben meghatározott szabadságon kívül a terhes nők orvosi igazolás bemutatása alapján húsz hét szabadságra jogosultak. A szabadság legkorábban az igazolásban feltüntetett várható szülési időpont előtt hat héttel kezdődik és legkorábban 14 héttel a szülés időpontját követően ér véget. Ikerszülés, koraszülés, illetve fogyatékossággal született gyermek estén ez az időtartam huszonnégy hét. E rendelkezés alkalmazásában a koraszülés a terhesség 34. hetének végét megelőzően bekövetkezett szülés.

53. cikk

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vitás esetben az (1) bekezdés ötödik–hetedik albekezdésében meghatározott eljárást kell alkalmazni.

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

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

54. cikk

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

55. cikk

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

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

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

Az 53. cikkben meghatározott fizetett betegszabadság időtartama azonban nem haladhatja meg a három hónapot, illetve – amennyiben ez utóbbi a hosszabb – azt az időtartamot, amennyit az ideiglenes alkalmazott munkában töltött. A betegszabadság időtartama nem haladhatja meg a szerződés időtartamát.

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

Ha azonban az ideiglenes alkalmazottnál foglalkozási betegség alakul ki, vagy feladatai ellátása során balesetet szenved, teljes díjazása munkaképtelenségének időtartama alatt mindaddig megilleti, amíg a 77. cikk szerinti rokkantsági támogatásra való jogosultságot meg nem kapja.

D. szakasz

Munkaszüneti napok

56. cikk

A munkaszüneti napok listáját az Ügynökség állítja össze.

57. cikk

Kivételes esetben és saját kérésére az ideiglenes alkalmazott részére kényszerítő személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadság engedélyezhető. A 15. cikk a személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadság ideje alatt is alkalmazandó.

A 15. cikk szerinti engedély ideiglenes alkalmazottnak nem adható olyan foglalkozásszerű tevékenység folytatása céljára – függetlenül attól, hogy az jövedelemszerző-e vagy sem –, amely lobbizással vagy az Ügynökségnek nyújtott tanácsadással jár, illetve az Ügynökség jogos érdekeivel való összeütközéshez vagy ennek lehetőségéhez vezethet.

Az ilyen szabadság időtartamát a szerződéskötésre jogosult hatóság határozza meg, amely időtartam nem haladhatja meg az érintett ideiglenes alkalmazott által már ledolgozott idő egynegyedét, illetve:

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

— minden más esetben a tizenkét hónapot.

A harmadik bekezdéssel összhangban engedélyezett szabadság időtartamát a 40. cikk (2) bekezdése első albekezdésének alkalmazása során nem kell figyelembe venni.

Mindaddig, amíg az ideiglenes alkalmazott fizetés nélküli szabadságon van, fel kell függeszteni tagságát a 68. cikk szerinti szociális biztonsági rendszerben.

Azon ideiglenes alkalmazott azonban, aki nem végez jövedelemszerző tevékenységet, legkésőbb a fizetés nélküli szabadságának kezdetét követő egy hónapon belül kérelmezheti, hogy a 67. cikkben említett kockázatokkal szemben továbbra is részesüljön biztosításban, feltéve, hogy szabadsága időtartama alatt viseli az abban a cikkben előírt járulékok költségének felét; a járulékot az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletménye alapján kell kiszámítani.

Ezen túlmenően azon ideiglenes alkalmazott, aki bizonyítja, hogy más nyugdíjrendszerben nem tud nyugdíjjogosultságot szerezni, kérelmezheti, hogy fizetés nélküli szabadságának időtartama alatt további nyugdíjjogosultságot szerezzen, feltéve, hogy viseli a 90. cikkben megállapított mérték háromszorosával megegyező járulékköltséget; a járulékokat az alkalmazott besorolási fokozatának és fizetési fokozatának megfelelő alapilletmény alapján kell kiszámítani.

A szülési szabadságot és annak kifizetését biztosítani kell azon nők számára, akik esetében ez a szabadság a szerződésük lejárta előtt kezdődik meg.

58. cikk

Azon ideiglenes alkalmazott, akit katonai szolgálatra, alternatív szolgálatra vagy tartalékos gyakorlatra hívnak be, illetve akit katonai szolgálatra hívnak vissza, nemzeti szolgálati szabadságban részesül; e szabadság semmilyen körülmények között sem haladhatja meg a szerződés időtartamát.

Azon ideiglenes alkalmazott, akit katonai szolgálatra vagy alternatív szolgálatra hívnak be, díjazását nem kapja, de megőrzi az e szolgálati szabályzat szerinti jogát a magasabb fizetési fokozatba lépéshez. Ugyancsak megőrzi a távozási díjhoz való jogát, amennyiben katonai vagy alternatív szolgálatának letöltése után nyugdíjjárulékait visszamenőlegesen megfizeti.

Azon ideiglenes alkalmazott, akit tartalékos gyakorlatra hívnak be, vagy katonai szolgálatra visszahívnak, a gyakorlat vagy a visszahívás időtartama alatt folyamatosan kapja díjazását, amelyet azonban a zsoldjának összegével csökkentenek.

5. FEJEZET

Díjazás és költségtérítés

59. cikk

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

60. cikk

(1) Az ideiglenes alkalmazottak díjazását euróban kell kifejezni. A súlyozásokat, a levonásokat, a díjazás éves felülvizsgálatát és a kiigazításokat az Európai Unió tisztviselőinek – a 259/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendeletben ([1]) foglalt – személyzeti szabályzat (a továbbiakban: az uniós személyzeti szabályzat) 63., 64., 65., 65a. és 66a. cikkében foglalt szabályoknak megfelelően kell meghatározni. Az uniós személyzeti szabályzatban meghatározott levonások az Ügynökség költségvetését illetik a betegbiztosítási, a balesetbiztosítási és a munkanélküli-biztosítási rendszerekbe fizetendő járulékok kivételével.

(2) Az alapilletményeket az uniós személyzeti szabályzat 66. cikkében foglalt szabályoknak megfelelően kell meghatározni.

(3) A családi támogatások a következők:

a) háztartási támogatás;

b) eltartott gyermek után nyújtott támogatás;

c) iskoláztatási támogatás.

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

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

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

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

(7) A külföldi munkavégzési támogatás azon alapilletmény, háztartási támogatás és eltartott gyermek után nyújtott támogatás összegének 16 %-ával egyenlő, amelyre az ideiglenes alkalmazott jogosult. A külföldi munkavégzési támogatás nem lehet havi 509,43 eurónál kevesebb.

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

Rokkantsági támogatásra jogosult személy halála esetén a fenti rendelkezéseket az elhunyt rokkantsági támogatása tekintetében is alkalmazni kell.

61. cikk

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

([1]) A Tanács 259/68/EGK, Euratom, ESZAK rendelete (1968. február 29.) az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekről, valamint a Bizottság tisztviselőire ideiglenesen alkalmazandó különleges intézkedések bevezetéséről (HL L 56., 1968.3.4., 1. o.).

62. cikk

A 63–66. cikkre is figyelemmel az ideiglenes alkalmazott a IV. melléklet 5–16. cikkének megfelelően jogosult a szolgálatba lépéssel, áthelyezéssel vagy a szolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatos, valamint a feladatainak ellátása során vagy azokkal kapcsolatban felmerült költségei megtérítésére.

63. cikk

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

64. cikk

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

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

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

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

a) 1 123,91 EUR azon ideiglenes alkalmazott esetében, aki háztartási támogatásra jogosult;

b) 668,27 EUR azon ideiglenes alkalmazott esetében, aki háztartási támogatásra nem jogosult.

Abban az esetben, ha mindkét házastárs az Ügynökség ideiglenes alkalmazottja, és mindketten jogosultak a beilleszkedési támogatásra vagy az újrabeilleszkedési támogatásra, azt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell kifizetni.

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

65. cikk

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

66. cikk

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

67. cikk

Az így kifizetendő összegeket a IV. melléklet 17. és 18. cikke állapítja meg.

6. FEJEZET

Szociális biztonsági ellátások

A. szakasz

Betegség- és balesetbiztosítás, szociális biztonsági ellátások

68. cikk

Az ideiglenes alkalmazott a 17. és 57. cikkben említett alkalmazásának, betegszabadságának és fizetés nélküli szabadságának az időtartama alatt az e cikkekben megállapított feltételekkel összhangban, illetve rokkantsági támogatás folyósítása idején, valamint az ideiglenes alkalmazott házastársa – amennyiben ez utóbbi bármely más jogszabály vagy előírás értelmében hasonló jellegű és mértékű ellátásra nem jogosult –, gyermekei és a IV. melléklet 2. cikkének értelmében vett más eltartottjai, továbbá a túlélő hozzátartozói nyugdíjban részesülők betegségbiztosításra jogosultak az uniós intézmények által az uniós személyzeti szabályzat 72. cikke alapján közös megegyezéssel kidolgozott szabályok szerint.

69. cikk

Az ideiglenes alkalmazott a 17. és 57. cikkben említett alkalmazásának, betegszabadságának és fizetés nélküli szabadságának az időtartama alatt – az e cikkekben megállapított feltételekkel összhangban – a szolgálatba lépésének napjától kezdve foglalkozási megbetegedési és baleseti kockázat elleni biztosításban részesül az uniós intézmények által az uniós személyzeti szabályzat 73. cikke alapján közös megegyezéssel kidolgozott szabályok szerint. Az ideiglenes alkalmazott a nem foglalkozási kockázat elleni biztosítás költségéhez alapilletményének legfeljebb 0,1 %-át kitevő mértékben járul hozzá.

70. cikk

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

(2) Ha azonban a 37. cikkben meghatározott orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az ideiglenes alkalmazott valamilyen betegségben vagy rokkantságban szenved, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az e betegségből vagy rokkantságból fakadó költségek nem tartoznak a 68. cikkben meghatározott költségtérítés körébe.

Ha az ideiglenes alkalmazott igazolja, hogy semmilyen más, törvény vagy rendelet által létrehozott betegségbiztosítási rendszer keretében nem részesülhet biztosításban, legkésőbb a szerződése lejártát követő egy hónapon belül benyújtandó kérelme alapján legfeljebb a szerződése lejártát követő hat hónapon keresztül továbbra is részesülhet a 68. és 69. cikk szerinti betegségbiztosításban.

A 68. cikk (2) bekezdésében meghatározott járulékokat az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletménye alapján kell kiszámítani, és azok fele az ideiglenes alkalmazottat terheli.

(3) A szerződéskötésre jogosult hatóság az Ügynökség által megbízott orvos javaslata alapján úgy határozhat, hogy a kérelem benyújtására rendelkezésre álló egy hónapos határidő, valamint a (2) bekezdésben meghatározott hat hónapos korlátozás nem alkalmazandó, ha az érintett személy az alkalmazása során szerzett olyan súlyos vagy elhúzódó betegségben szenved, amelyet a (2) bekezdésben meghatározott hat hónapos időtartam lejárta előtt bejelentett az Ügynökségnek, feltéve, hogy az érintett személy aláveti magát az Ügynökség által elrendelt orvosi vizsgálatnak.

71. cikk

(1) Az a volt ideiglenes alkalmazott, aki az Ügynökséggel fennálló szolgálati jogviszonyának megszűnését követően munkanélkülivé válik, és:

— aki az Ügynökségtől nem részesül rokkantsági támogatásban,

— akinek a szolgálati jogviszonya nem lemondással vagy fegyelmi okokból történő szerződésbontással szűnt meg,

— akinek a szolgálati jogviszonya legalább hat hónapig tartott,

— akinek a lakóhelye valamelyik tagállamban található,

az e cikkben meghatározott feltételek mellett havi álláskeresési járadékra jogosult.

Amennyiben ez a személy álláskeresési ellátásra jogosult valamely nemzeti rendszerben, azt köteles az Ügynökségnek bejelenteni. Ebben az esetben a fenti ellátások összegét le kell vonni a (3) bekezdés alapján fizetendő álláskeresési járadék összegéből.

(2) A volt ideiglenes alkalmazott álláskeresési járadékra akkor jogosult, ha:

a) a lakóhelye szerinti uniós tagállam foglalkoztatási hatóságai a saját kérésére munkakeresőként nyilvántartásba vették;

b) teljesíti azokat a kötelezettségeket, amelyeket a szóban forgó tagállam joga ír elő az e jog alapján álláskeresési ellátásban részesülő személyekre vonatkozóan;

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

Az Ügynökség akkor is megadhatja vagy fenntarthatja az álláskeresési járadékot, ha a b) pontban említett nemzeti kötelezettségeket betegség, baleset, szülés vagy rokkantság esetén, vagy más, hasonlónak ítélt helyzetben nem teljesítették, illetve ha az említett kötelezettségek teljesítése tekintetében hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság felmentést adott.

A szerződéskötésre jogosult hatóság megállapítja az e cikk alkalmazásához szükségesnek ítélt rendelkezéseket.

(3) Az álláskeresési járadék összegét a volt ideiglenes alkalmazottat a szolgálati jogviszonya megszűnésének időpontjában megillető alapilletmény alapján kell megállapítani. Az álláskeresési járadék a következőképpen alakul:

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

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

Az így kiszámított összegek nem lehetnek alacsonyabbak 1 347,89 EUR-nál, és nem haladhatják meg a 2 695,79 EUR-t, kivéve az első hat hónapos időszakot, amikor is csak az ezen albekezdésben meghatározott alsó összeghatár alkalmazandó, de a felső összeghatár nem. Ezeket az összeghatárokat a személyzeti szabályzat 65. cikkében foglalt szabályok alapján ugyanúgy kell kiigazítani, mint az uniós személyzeti szabályzat 66. cikkében foglalt illetménytáblázatot.

(4) Az álláskeresési járadék a volt ideiglenes alkalmazott részére a szolgálati jogviszony megszűnésétől számított legfeljebb 24 hónapig folyósítható, és ez az időszak semmi esetre sem haladhatja meg a szolgálati jogviszonyban töltött tényleges idő egyharmadát. Ha azonban a volt ideiglenes alkalmazott ezen időszak alatt már nem teljesíti az (1) és (2) bekezdésben megállapított feltételeket, az álláskeresési járadék folyósítását fel kell függeszteni. A folyósítás folytatódik, ha a volt ideiglenes alkalmazott ezen időszak lejárta előtt ismét teljesíti az említett feltételeket, és nem szerez jogosultságot nemzeti álláskeresési ellátásra.

(5) Az álláskeresési járadékra jogosult volt ideiglenes alkalmazott – az uniós személyzeti szabályzat 67. cikkében meghatározott szabályoknak megfelelően – családi támogatásokra is jogosult. A háztartási támogatást a IV. melléklet 1. cikkében megállapított feltételek szerint, az álláskeresési járadék alapján kell kiszámítani.

Az érintett személy köteles bejelenteni valamennyi más forrásból származó, számára vagy házastársa számára folyósított azonos jellegű támogatást; ezeket a támogatásokat le kell vonni az e cikk alapján járó támogatások összegéből.

Az álláskeresési járadékra jogosult volt ideiglenes alkalmazott – a 68. cikkben meghatározottak szerint – jogosult betegségbiztosításra is, járulékfizetési kötelezettség nélkül.

(6) Az álláskeresési járadék és a családi támogatások a Munkanélküli Különalapból euróban kerülnek kifizetésre. Ezekre korrekciós együttható nem alkalmazandó.

(7) A munkanélküli-biztosítási rendszer finanszírozásához az ideiglenes alkalmazottak egyharmad részben járulnak hozzá. A hozzájárulást az érintett személy – 1 225,36 EUR összegű átalánylevonás utáni – alapilletményének 0,81 %-ában kell megállapítani, az uniós személyzeti szabályzat 64. cikkében meghatározott korrekciós együtthatók figyelembevétele nélkül.

A hozzájárulást havonta le kell vonni az érintett személy illetményéből, és azt az Ügynökség által fedezendő fennmaradó kétharmad résszel együtt be kell fizetni az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó – a 259/68/EGK, Euratom, ESZAK rendeletben foglalt – alkalmazási feltételek 28a. cikkének megfelelően létrehozott Munkanélküli Különalapba.

(8) A munkanélkülivé vált volt ideiglenes alkalmazottak részére folyósított álláskeresési járadékokra a 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet ([1]) az irányadó.

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

(10) E cikk alkalmazásának részletes szabályaira az uniós intézmények által közös megegyezéssel megállapított szabályok az irányadók, a (2) bekezdés harmadik albekezdésében foglalt rendelkezések sérelme nélkül.

72. cikk

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

Ugyanez a támogatás illeti meg azt az ideiglenes alkalmazottat, aki olyan öt éves kor alatti gyermeket fogad örökbe, aki a IV. melléklet 2. cikkének (2) bekezdése értelmében vett eltartottnak minősül.

([1]) A Tanács 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelete (1968. február 29.) az Európai Közösségeket illető adó alkalmazási feltételeinek és eljárásának megállapításáról (HL L 56., 1968.3.4., 8. o.).

(2) A támogatás akkor is jár, ha a terhesség a hetedik hónapot követően megszakad.

(3) A gyermekszületési támogatás jogosultja köteles bejelenteni az ugyanazon gyermek után más forrásokból kapott bármilyen hasonló támogatást; ennek összegét az (1) bekezdésben meghatározott támogatásból le kell vonni. A támogatás abban az esetben is csak egyszer fizethető ki, ha mindkét szülő az Ügynökség ideiglenes alkalmazottja.

73. cikk

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

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

74. cikk

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

B. szakasz

Rokkantság és halál esetére szóló biztosítás

75. cikk

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

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

76. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott felvétele előtt végzett orvosi vizsgálat betegséget vagy rokkantságot mutat ki, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az e betegségből vagy rokkantságból eredő kockázatok tekintetében az ideiglenes alkalmazott részére a rokkantsággal vagy az elhalálozással kapcsolatosan biztosított ellátásokat csak az Ügynökségnél való munkába állásától számított ötéves időtartam elteltével nyújtja.

Az ideiglenes alkalmazott az említett határozat ellen az Ügynökség által létrehozandó rokkantsági bizottságnál élhet jogorvoslattal. Az Ügynökség és az Európai Unió Tanácsa közötti megállapodás alapján az Ügynökség a Tanács rokkantsági bizottságát is igénybe veheti.

77. cikk

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

Amikor a rokkantsági támogatásban részesülő ideiglenes alkalmazott betölti a 66. életévét, a távozási díjra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni. A távozási díj összege az ideiglenes alkalmazott rokkanttá válásának időpontjában betöltött besorolási fokozatnak és fizetési fokozatnak megfelelő illetményen alapul.

(2) A rokkantsági támogatás az ideiglenes alkalmazott utolsó alapilletményének 70 %-a. Nem lehet azonban kevesebb, mint a létminimum, vagyis az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó uniós ideiglenes alkalmazott alapilletménye. A rokkantsági támogatás után az említett támogatás alapján kiszámított járulékokat kell fizetni a nyugdíjrendszerbe.

(3) Amennyiben az ideiglenes alkalmazott rokkantsága olyan balesetből származik, amely feladatainak ellátása során vagy azzal kapcsolatban következett be, foglalkozási megbetegedés, illetve közérdekből tett cselekedet következménye, vagy amiatt következett be, hogy az ideiglenes alkalmazott egy másik emberi élet megmentése érdekében saját életét kockáztatta, a rokkantsági támogatás nem lehet kevesebb, mint a létminimum 120 %-a. Ilyen esetekben a nyugdíjjárulékokat az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni.

(4) Az ideiglenes alkalmazott által szándékosan előidézett rokkantság esetén a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy a szóban forgó ideiglenes alkalmazott kizárólag a 86. cikkben meghatározott juttatásban részesüljön.

(5) A rokkantsági támogatásra jogosult személyt a 60. cikk (3) bekezdése szerinti családi támogatások is megilletik; a IV. melléklet rendelkezéseivel összhangban a háztartási támogatást a jogosultnak járó rokkantsági támogatás alapján kell megállapítani.

78. cikk

(1) A rokkantságot a 76. cikkben meghatározott rokkantsági bizottság állapítja meg.

(2) Az Ügynökség a rokkantsági támogatás jogosultját időszakos felülvizsgálatnak vetheti alá annak megállapítása érdekében, hogy a jogosult változatlanul megfelel-e a támogatás folyósítási feltételeinek. Amennyiben a rokkantsági bizottság azt állapítja meg, hogy ezek a feltételek már nem teljesülnek, az ideiglenes alkalmazottnak ismét szolgálatba kell lépnie az Ügynökségnél, feltéve, hogy a szerződése nem járt le.

Amennyiben azonban az érintett személy foglalkoztatása az Ügynökségnél lehetetlennek bizonyul, úgy a szerződés megszüntethető azon összeg folyósítása mellett, amelyet a felmondási idő alatt folyósítottak volna, illetve adott esetben azon kompenzáció mellett, amelyet a 96. cikk a szerződés megszűnése esetére határoz meg. A 86. cikk ugyancsak alkalmazandó.

79. cikk

Az elhunyt ideiglenes alkalmazottnak az V. melléklet 3. fejezetében megállapított szabályok szerint meghatározott jogutódai a 80–83. cikkben meghatározott túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő volt ideiglenes alkalmazott elhalálozik, az elhunyt ideiglenes alkalmazottnak az V. melléklet 3. fejezetében meghatározott jogutódjai a szóban forgó mellékletben meghatározottak szerint túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásban részesülő volt ideiglenes alkalmazott tartózkodási helye több mint egy év óta ismeretlen, az e személy házastársának vagy eltartottjaként elismert személyeknek járó ideiglenes nyugdíjakat az uniós személyzeti szabályzat VIII. mellékletének 5. és 6. fejezetében foglalt szabályok szerint kell meghatározni.

80. cikk

A hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jogosultság az elhalálozás napját követő hónap első napján, illetve adott esetben az azon időszakot követő hónap első napján kezdődik, amely időszak alatt az elhunyt túlélő házastársa, árvái vagy eltartottai a 60. cikk (8) bekezdése alapján az elhunyt javadalmazásában részesülnek.

81. cikk

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

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személy a IV. mellékletben megállapított feltételekkel jogosult a 60. cikk (3) bekezdésében meghatározott családi támogatásokra. Az eltartott gyermek után járó támogatás azonban a 60. cikk (3) bekezdésének b) pontjában meghatározott támogatás összegének a kétszerese.

82. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásra jogosult személy túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs nélkül hal meg, a halálának időpontjában általa eltartottnak minősülő, a IV. melléklet 2. cikkének értelmében vett eltartott gyermekek az V. melléklet 7. cikkének megfelelően árvasági nyugdíjra jogosultak.

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs halála vagy ismételt házasságkötése esetén a gyermekeket – a fenti feltételek teljesülése esetén – ugyanez a nyugdíjjogosultság illeti meg.

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásra jogosult személy elhalálozik, azonban az e cikk első bekezdésében foglalt feltételek nem teljesülnek, a IV. melléklet 2. cikkének értelmében vett eltartott gyermekek az V. melléklet 10. cikkével összhangban árvasági nyugdíjra jogosultak; ennek a nyugdíjnak az összege mindazonáltal az említett cikk szerint kiszámított nyugdíj összegének a felével egyenlő.

A IV. melléklet 2. cikke (4) bekezdésének értelmében vett eltartott gyermeknek minősülő személy árvasági nyugdíja nem haladhatja meg az eltartott gyermek után járó támogatás kétszeresét.

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

Az árvák jogosultak a IV. melléklet 3. cikke szerinti iskoláztatási támogatásra.

83. cikk

Válás esetén, illetőleg amennyiben a túlélőknek egynél több kategóriája is jogosult a túlélő hozzátartozói nyugdíj kérelmezésére, a nyugdíjat az V. mellékletben meghatározott módon kell felosztani.

84. cikk

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

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

b) azon távozási díjat, amely a fenti a) pontban említett ideiglenes alkalmazottat – az elhalálozása időpontjában irányadó besorolási fokozat és fizetési fokozat szerint – attól az időponttól kezdődően illette volna meg, amikor betöltötte 66. életévét, valamint minden olyan családi támogatást, amelyet a részére folyósítottak volna, az adók és egyéb kötelező levonások után;

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

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában figyelmen kívül kell hagyni azokat a súlyozásokat, amelyek az említett összegeket érinthetik.

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

Az így felosztott összegekre a 85. cikk (1) bekezdésének második és harmadik albekezdését kell alkalmazni.

85. cikk

(1) Az e személyzeti szabályzatban meghatározott nyugdíjakat a nyugdíjjogosultság első hónapjának első napján hatályos illetménytáblázatok alapján kell kiszámítani.

A nyugdíjakra nem alkalmazandó korrekciós együttható.

Az euróban kifejezett nyugdíjakat az V. melléklet 29. cikkében említett pénznemek valamelyikében kell folyósítani.

(2) Amennyiben a 60. cikkel összhangban a díjazások kiigazítására kerül sor, ugyanez a kiigazítás a nyugdíjakra is alkalmazandó.

(3) A rokkantsági támogatás jogosultjára az (1) és (2) bekezdés rendelkezései értelemszerűen alkalmazandók.

C. szakasz

Távozási díj

86. cikk

A szolgálati jogviszony megszűnésekor az V. melléklet 1. cikkének megfelelően az ideiglenes alkalmazott távozási díjra vagy öregségi nyugdíjjogosultságainak biztosításmatematikai egyenértékére jogosult.

87. cikk

Amennyiben az ideiglenes alkalmazott élt a 91. cikkben biztosított lehetőséggel, távozási díját arányosan csökkenteni kell azon időszak tekintetében, amelynek során az említett cikk szerinti kifizetésekre sor került.

Az e cikk első bekezdése nem alkalmazandó arra az ideiglenes alkalmazottra, aki attól az időponttól számított három hónapon belül, hogy ezt a személyzeti szabályzatot alkalmazták rá, kérelmezi, hogy engedélyezzék számára ezeknek az összegeknek – a 88. cikkben megállapított eljárás alapján felülvizsgálható – évi 3,5 %-os kamatos kamattal együtt történő visszafizetését.

88. cikk

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

(2) A biztosításmatematikai számításoknál figyelembe veendő kamatlábak a tagállamok hosszú lejáratú államadósságának az Európai Bizottság által közzétett éves kamatátlagán alapulnak. A biztosításmatematikai számításokhoz szükséges reálkamatláb kiszámításához megfelelő fogyasztóiár-indexet kell használni.

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

D. szakasz

A rokkantsági és életbiztosítási rendszer, valamint a nyugdíjrendszer finanszírozása

89. cikk

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

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

(3) A B. és C. szakaszban meghatározott szociális biztonsági rendszer finanszírozását a 90. cikk, valamint az V. melléklet 21. és 22. cikke határozza meg.

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

90. cikk

Az ideiglenes alkalmazottak a nyugdíjrendszer finanszírozásához a költségek egyharmadával járulnak hozzá. A járulék az ideiglenes alkalmazott alapilletményének a 60. cikkben meghatározott súlyozás figyelmen kívül hagyásával számított 10,3 %-a. A járulékot az ideiglenes alkalmazott illetményéből havonta kell levonni. A járulékot az uniós személyzeti szabályzat XII. mellékletében megállapított szabályoknak megfelelően kell kiigazítani.

91. cikk

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

Az ilyen kifizetések nem haladhatják meg a 90. cikkben meghatározott százalékérték kétszeresét, és azokat az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni.

E. szakasz

Az ideiglenes alkalmazott ellátási jogosultságainak megállapítása

92. cikk

A rokkantsági rendszert és a túlélő hozzátartozói nyugdíjrendszert az V. melléklet 19–23. cikke határozza meg.

F. szakasz

Az ellátások folyósítása

93. cikk

(1) Az ellátások folyósítására az e személyzeti szabályzat 84. és 85. cikkének, valamint az V. melléklet 28. cikkének megfelelően kerül sor.

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

G. szakasz

Jogátruházás az ügynökség javára

94. cikk

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

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

— azon díjazás, amelyet az ideiglenes munkaképtelenség időtartama alatt az ideiglenes alkalmazott részére az 53. cikknek megfelelően folytatólagosan folyósítanak,

— azon kifizetések, amelyeket az ideiglenes alkalmazott halálát vagy a rokkantsági támogatásra jogosult személy halálát követően, a 60. cikk (8) bekezdésének megfelelően folyósítanak,

— azon ellátások, amelyeket a betegség- és balesetbiztosításra vonatkozó 68. és 69. cikk, valamint azok végrehajtási szabályai értelmében folyósítanak,

— a 73. cikkben említett, a holttest szállításával kapcsolatos költségek,

— azon kiegészítő családi támogatások, amelyeket a 60. cikk (5) bekezdésének és a IV. melléklet 2. cikke (3) és (5) bekezdésének megfelelően a súlyos betegségben, fogyatékosságban vagy rokkantságban szenvedő eltartott gyermek után folyósítanak,

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

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

— azon árvasági nyugdíjak, amelyeket az ideiglenes alkalmazott vagy a volt ideiglenes alkalmazott gyermekének részére annak korától függetlenül folyósítanak, amennyiben a gyermek súlyos betegsége, fogyatékossága vagy rokkantsága folytán az őt eltartó személy halálát követően nem képes a megélhetéséhez szükséges jövedelmet biztosítani.

(3) Az Ügynökségre történő jogátruházás mindazonáltal nem terjed ki azokra a 69. cikk szerinti juttatásokon túlmenő kártérítési igényekre, amelyek tisztán személyes kárból származnak, mint a nem vagyoni kár, a fájdalomdíj, a testi torzulás és az életminőség-romlás miatti károk megtérítése iránti igények.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt rendelkezések nem gátolják az Ügynökséget a közvetlen keresetindításban.

7. FEJEZET

Túlfizetések visszatérítése

95. cikk

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

A túlfizetett összeget az összeg kifizetésének napjától számított öt éven belül kell visszaigényelni. Amennyiben a szerződéskötésre jogosult hatóság megállapítja, hogy a kedvezményezett a kérdéses összeg megszerzése érdekében szándékosan félrevezette az adminisztrációt, úgy ez az összeg az említett időszak lejárta után is visszaigényelhető.

8. FEJEZET

A munkaviszony megszűnése

96. cikk

Az ideiglenes alkalmazott munkaviszonya (az elhalálozás okán történt megszűnés esetén kívül) megszűnik:

a) annak a hónapnak a végén, amikor az ideiglenes alkalmazott betölti a 66. életévét;

b) határozott időre szóló szerződés esetén:

i. a szerződésben meghatározott napon;

ii. a szerződésben meghatározott felmondási idő végén, ha szerződés biztosítja az ideiglenes alkalmazottnak vagy az Ügynökségnek a korábbi megszüntetés lehetőségét. A felmondási idő szolgálati évenként nem lehet kevesebb, mint egy hónap, azzal a kikötéssel, hogy minimum egy, maximum három hónap lehet.

Azon ideiglenes alkalmazott esetében, akinek a szerződését megújították, a felmondási idő legfeljebb hat hónap lehet. A felmondási idő azonban nem kezdődhet orvosi igazolással alátámasztott terhesség, szülési szabadság vagy betegszabadság ideje alatt, feltéve, hogy ez a betegszabadság nem tart tovább három hónapnál. Ezen túlmenően a felmondási időt az orvosi igazolással alátámasztott terhesség, a szülési szabadság vagy – a fent említett korlátokra is figyelemmel – a betegszabadság idejére fel kell függeszteni. Ha az Ügynökség mondja fel a szerződést, az ideiglenes alkalmazott kompenzációra jogosult, melynek összege a szolgálati jogviszony megszűnése és a szerződés lejárta közötti időszakra számított alapilletmény egyharmada;

iii. ha az ideiglenes alkalmazott már nem felel meg a 37. cikk (2) bekezdésének a) pontjában meghatározott feltételeknek, az említett rendelkezés értelmében engedélyezhető kivétel lehetőségére is figyelemmel. Amennyiben a kivételt nem engedélyezik, az ezen cikk b) pontja ii. alpontjában említett felmondási időt kell alkalmazni.

97. cikk

Az Ügynökség felmondási idő nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt:

a) a próbaidő alatt vagy végén, a 39. cikkel összhangban;

b) amennyiben az ideiglenes alkalmazott az 53. cikk szerinti fizetett betegszabadságát követően nem tud munkába állni. Ez esetben az ideiglenes alkalmazott támogatást kap, melynek összege a két napra járó alapilletménye és családi támogatása megszorozva a szolgálati jogviszonyban eltöltött hónapok számával.

98. cikk

(1) Az V. címben meghatározott fegyelmi eljárás lefolytatását követően a munkaviszony felmondási idő nélkül is megszüntethető fegyelmi okból, ha az ideiglenes alkalmazott szándékosan vagy gondatlanságból súlyosan megszegte kötelezettségeit. A szerződéskötésre jogosult hatóság indokolással ellátott határozatot hoz azt követően, hogy az érintett ideiglenes alkalmazott lehetőséget kapott saját védekezésének előterjesztésére.

Munkaviszonyának megszüntetése előtt az ideiglenes alkalmazott a 161. cikkel összhangban felfüggeszthető hivatalából.

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

a) a 86. cikkben meghatározott távozási díjat a 89. cikkben meghatározott járulék évi 3,5 %-os kamatos kamattal megnövelt összegének a visszafizetésére korlátozza;

b) a 64. cikk (2) bekezdésében meghatározott újrabeilleszkedési támogatást részben vagy egészében visszatartja.

99. cikk

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

a) az alkalmazotti jogviszony létesítésekor az ideiglenes alkalmazott szándékosan hamis adatokat közölt a szakmai végzettségére és tapasztalatára, illetve a 37. cikk (2) bekezdésében megfogalmazott követelmények teljesítéséhez kapcsolódó képességeire vonatkozóan, és

b) a közölt hamis adatok meghatározó szerepet játszottak az ideiglenes alkalmazott felvételében.

(2) Ilyen esetben a szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett ideiglenes alkalmazott meghallgatását és az V. címben meghatározott fegyelmi eljárás lefolytatását követően a munkaviszonyt megszűntté nyilvánítja.

Munkaviszonyának megszüntetése előtt az ideiglenes alkalmazott a 161. cikkel összhangban felfüggeszthető hivatalából.

A 98. cikk (2) bekezdésének rendelkezéseit alkalmazni kell.

100. cikk

A 98. és 99. cikk sérelme nélkül az az ideiglenes alkalmazott vagy volt ideiglenes alkalmazott, aki az e személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeit szándékosan vagy gondatlanságból megsérti, az V. címmel összhangban fegyelmi intézkedéssel sújtható.

III. CÍM

SZERZŐDÉSES ALKALMAZOTTAK

1. FEJEZET

Általános rendelkezések

101. cikk

E személyzeti szabályzat alkalmazásában a „szerződéses alkalmazottak" teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott olyan alkalmazottak, akik nem az Ügynökség költségvetéséhez csatolt, az álláshelyeket tartalmazó listán szereplő álláshelyet töltenek be.

102. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottak finanszírozása az Ügynökség költségvetésében e célra elkülönített teljes előirányzat összegéből történik.

(2) A szerződéskötésre jogosult hatóság különös rendelkezéseket fogad el a szerződéses alkalmazottak foglalkoztatására vonatkozóan.

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

103. cikk

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

(2) A feladatköröket és az azokhoz tartozó besorolási csoportokat az alábbi táblázat szemlélteti:

Besorolási csoport	Besorolási fokozat	Feladatkör
IV	13–18	igazgatási, tanácsadói, nyelvi és egyenértékű technikai feladatok ellátása ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett
III	8–12	végrehajtási feladatok, szövegezési feladatok, könyvvitel és más egyenértékű technikai feladatok ellátása ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett

Besorolási csoport	Besorolási fokozat	Feladatkör
II	4–7	irodai és titkársági feladatok, irodavezetés és más egyenértékű feladatok ellátása ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett
I	1–3	fizikai és adminisztratív kisegítő-szolgáltató feladatok ellátása ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett

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

(4) A 7. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

2. FEJEZET

Jogok és kötelezettségek

104. cikk

A 11–35. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

3. FEJEZET

Alkalmazási feltételek

105. cikk

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

(2) A szerződéses alkalmazottként történő felvételhez legalább a következő követelményeknek kell megfelelni:

a) az I. besorolási csoportban: a tankötelezettség sikeres teljesítése;

b) a II. és III. besorolási csoportban:

i. középfoknál magasabb szintű oktatásban szerzett, oklevéllel igazolt végzettség; vagy

ii. a középfoknál magasabb szintű oktatáshoz hozzáférést biztosító, oklevéllel igazolt középfokú végzettség, és legalább hároméves, megfelelő szakmai tapasztalat; vagy

iii. amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, szakképzés vagy azzal egyenértékű szintű szakmai tapasztalat;

c) a IV. besorolási csoportban:

i. legalább hároméves befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő, oklevéllel igazolt végzettség; vagy

ii. amennyiben a szolgálat érdekei ezt indokolják, ezzel egyenértékű szintű szakképzés.

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

a) az Ügynökségben részt vevő tagállamok valamelyikének teljes jogú állampolgára;

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

c) megfelel a feladatai ellátásához szükséges erkölcsi követelményeknek;

d) fizikailag alkalmas a feladatai ellátására; és

e) bizonyítja az uniós intézmények valamely hivatalos nyelvének alapos ismeretét, továbbá az az uniós intézmények egy másik hivatalos nyelvének a feladatai ellátásához szükséges szintű ismeretét.

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

(5) A szerződéskötésre jogosult hatóság szükség esetén különös rendelkezéseket fogad el a szerződéses alkalmazottak felvételi eljárására vonatkozóan.

106. cikk

A szerződéses alkalmazott felvétele előtt az Ügynökség által megbízott orvos megvizsgálja a jelöltet annak érdekében, hogy az Ügynökség meggyőződhessen arról, hogy a jelölt megfelel a 105. cikk (3) bekezdésének d) pontjában előírt követelményeknek.

A 38. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

107. cikk

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

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

A próbaidő teljes időtartama semmilyen körülmények között nem haladhatja meg a 15 hónapot.

(2) A szerződéses alkalmazottról a próbaidő alatt bármikor készíthető értékelés, ha munkája nyilvánvalóan nem megfelelő.

Ezt az értékelést közölni kell az érintett személlyel, aki jogosult észrevételeit nyolc munkanapon belül írásban benyújtani. A szerződéses alkalmazott közvetlen felettese haladéktalanul eljuttatja az értékelést és az észrevételeket a szerződéskötésre jogosult hatóságnak. Az értékelés alapján a szerződéskötésre jogosult hatóság dönthet úgy, hogy egy hónapos felmondási idővel még a próbaidő letelte előtt elbocsátja a szerződéses alkalmazottat, illetve kivételes körülmények esetén dönthet úgy is, hogy legfeljebb hat hónappal meghosszabbítja a próbaidőt, és a szerződéses alkalmazottat a próbaidő fennmaradó részére adott esetben egy másik osztályra osztja be.

(3) Legkésőbb egy hónappal a próbaidő lejárta előtt értékelést kell készíteni a szerződéses alkalmazottnak a beosztásához tartozó feladatok ellátására való alkalmasságáról, valamint teljesítményéről és a feladatai ellátása során tanúsított magatartásáról. Ezt az értékelést közölni kell a szerződéses alkalmazottal, aki jogosult észrevételeit nyolc munkanapon belül írásban benyújtani.

Amennyiben az értékelés a szerződéses alkalmazott elbocsátására vagy – kivételes esetben – a próbaidő meghosszabbítására vonatkozó ajánlást tartalmaz, a szerződéses alkalmazott közvetlen felettese haladéktalanul eljuttatja az értékelést és az észrevételeket a szerződéskötésre jogosult hatóságnak.

Azt a szerződéses alkalmazottat, akinek a munkája vagy magatartása nem bizonyult megfelelőnek arra, hogy álláshelyén véglegesítsék, el kell bocsátani.

A végső döntést az e bekezdésben említett értékelés, valamint azon adatok alapján kell meghozni, amelyek a szerződéskötésre jogosult hatóság rendelkezésére állnak a szerződéses alkalmazottnak a 2. fejezettel összefüggésben tanúsított magatartását illetően.

(4) Az elbocsátott szerződéses alkalmazott minden befejezett próbaidős hónap után havi alapilletménye egyharmadának megfelelő összegű juttatásra jogosult.

108. cikk

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

109. cikk

(1) A szerződéses alkalmazottakat kizárólag az alábbi besorolási fokozatokba lehet felvenni:

a) a IV. besorolási csoport 13., 14. és 16. besorolási fokozata;

b) a III. besorolási csoport 8., 9. és 10. besorolási fokozata;

c) a II. besorolási csoport 4. és 5. besorolási fokozata;

d) az I. besorolási csoport 1. besorolási fokozata.

A szerződéses alkalmazottaknak az egyes besorolási csoportokon belüli besorolási fokozatokba sorolása az érintett személyek képesítése és tapasztalata alapján történik. Az Ügynökség egyedi igényeinek kielégítése érdekében az uniós munkaerőpiaci viszonyokat is figyelembe lehet venni. A szerződéses alkalmazottat a besorolási fokozaton belül az első fizetési fokozatba kell felvenni.

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

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

110. cikk

(1) A 41. cikk első bekezdése értelemszerűen alkalmazandó azokra a szerződéses alkalmazottakra, akiket legalább egyéves időtartamra alkalmaznak.

(2) Az a szerződéses alkalmazott, aki besorolási fokozatán belül két évet teljesített ugyanabban a fizetési fokozatban, automatikusan a besorolási fokozat következő fizetési fokozatába lép.

(3) Szerződéses alkalmazott esetében az Ügynökség határoz az ugyanazon besorolási csoporton belüli következő magasabb besorolási fokozatba történő átsorolásról. Ez úgy történik, hogy a szerződéses alkalmazottat átsorolják a következő magasabb besorolási fokozat első fizetési fokozatába. Ezen előléptetés keretében – az előléptethető szerződéses alkalmazottak érdemeinek összehasonlítását és a róluk szóló értékeléseknek a figyelembevételét követően – kizárólag olyan szerződéses alkalmazottat lehet előléptetni, aki legalább hároméves szerződéssel rendelkezik és besorolási fokozatában már legalább két évet eltöltött. Az érdemek összehasonlításakor a szerződéskötésre jogosult hatóság figyelembe veszi különösen a szerződéses alkalmazottakról készült értékeléseket, valamint a feladatkör ellátása során használt egyéb nyelveket azon a nyelven kívül, amelynek alapos ismeretét a szerződéses alkalmazottak a 105. cikk (3) bekezdésének e) pontjával összhangban már bizonyították, továbbá adott esetben az alkalmazottak által gyakorolt felelősség mértékét is.

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

4. FEJEZET

Munkafeltételek

111. cikk

A 42–58. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

A IV. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazottak által teljesített túlóra után nem jár kompenzációs szabadság vagy díjazás.

A III. mellékletben meghatározott feltételek értelmében az I., a II. és a III. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazottak az általuk teljesített túlóra után vagy kompenzációs szabadságra, vagy amennyiben szolgálati okokból a kompenzációs szabadság biztosítására a túlóra teljesítését követő két hónapos időszakban nincs lehetőség, díjazásra jogosultak.

5. FEJEZET

Díjazás és költségtérítés

112. cikk

Az 59–67. cikk értelemszerűen alkalmazandó, a 113. és 114. cikkben foglalt módosítások figyelembevételével.

113. cikk

Az alapilletmény-táblázat az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 93. cikkében foglalt táblázat szerint kerül meghatározásra.

114. cikk

A 64. cikk (3) bekezdésétől eltérve, a szóban forgó cikk (1) bekezdésében meghatározott beilleszkedési támogatás, illetve (2) bekezdésében meghatározott újrabeilleszkedési támogatás nem lehet kevesebb, mint:

— 845,37 EUR azon szerződéses alkalmazott esetében, aki jogosult háztartási támogatásra, valamint

— 501,20 EUR azon szerződéses alkalmazott esetében, aki nem jogosult háztartási támogatásra.

6. FEJEZET

A. szakasz

Szociális biztonsági ellátások

115. cikk

A 68–70. cikk értelemszerűen alkalmazandó. Nem alkalmazandó azonban a 68. cikk (4) és (5) bekezdése azon szerződéses alkalmazott esetében, aki 63 éves koráig az Ügynökség szolgálatában maradt, kivéve, ha több mint 3 évig állt fenn szerződéses alkalmazotti munkaviszonya.

116. cikk

(1) Az a volt szerződéses alkalmazott, aki az Ügynökséggel fennálló szolgálati jogviszonyának megszűnését követően munkanélkülivé válik, és:

a) aki az Ügynökségtől nem részesül rokkantsági támogatásban;

b) akinek a szolgálati jogviszonya nem lemondással vagy fegyelmi okokból történő szerződésbontással szűnt meg;

c) akinek a szolgálati jogviszonya legalább hat hónapig tartott;

d) akinek a lakóhelye valamely tagállamban található;

az alábbiakban meghatározott feltételek mellett havi álláskeresési járadékra jogosult.

Amennyiben ez a személy álláskeresési ellátásra jogosult valamely nemzeti rendszerben, azt köteles az Ügynökségnek bejelenteni. Ebben az esetben a fenti ellátások összegét le kell vonni a (3) bekezdés alapján fizetendő álláskeresési járadék összegéből.

(2) A volt szerződéses alkalmazott álláskeresési járadékra akkor jogosult, ha:

a) a lakóhelye szerinti tagállam foglalkoztatási hatóságai a saját kérésére munkakeresőként nyilvántartásba vették;

b) teljesíti azokat a kötelezettségeket, amelyeket a szóban forgó tagállam joga ír elő az e jog alapján álláskeresési ellátásban részesülő személyekre vonatkozóan;

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

Az Ügynökség akkor is megadhatja vagy fenntarthatja az álláskeresési járadékot, ha a b) pontban említett nemzeti kötelezettségeket betegség, baleset, szülés vagy rokkantság esetén, vagy más, hasonlónak ítélt helyzetben nem teljesítették, illetve ha az említett kötelezettségek teljesítése tekintetében hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság felmentést adott.

Az irányítóbizottság megállapítja az e cikk alkalmazásához szükségesnek ítélt rendelkezéseket.

(3) Az álláskeresési járadék összegét a volt szerződéses alkalmazottat a szolgálati jogviszonya megszűnésének időpontjában megillető alapilletmény alapján kell megállapítani. Az álláskeresési járadék összege a következőképpen alakul:

a) az első 12 hónapos időszakra az alapilletmény 60 %-a;

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

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

Az így kiszámított összegek nem lehetnek alacsonyabbak 1 010,92 EUR-nál, és nem haladhatják meg a 2 021,83 EUR-t, kivéve az első hat hónapos időszakot, amikor is csak a fent meghatározott alsó összeghatár alkalmazandó, de a felső összeghatár nem. Ezeket az összeghatárokat a személyzeti szabályzat 65. cikkében foglalt szabályok alapján ugyanúgy kell kiigazítani, mint az uniós személyzeti szabályzat 66. cikkében foglalt illetménytáblázatot.

(4) Az álláskeresési járadék a volt szerződéses alkalmazott részére a szolgálati jogviszony megszűnésétől számított legfeljebb 36 hónapig folyósítható, és ez az időszak semmi esetre sem haladhatja meg a szolgálati jogviszonyban töltött tényleges idő egyharmadát. Ha azonban a volt szerződéses alkalmazott ezen időszak alatt már nem teljesíti az (1) és (2) bekezdésben megállapított feltételeket, az álláskeresési járadék folyósítását fel kell függeszteni. A folyósítás folytatódik, ha a volt szerződéses alkalmazott ezen időszak lejárta előtt ismét teljesíti az említett feltételeket, és nem szerez jogosultságot nemzeti álláskeresési ellátásra.

(5) Az álláskeresési járadékra jogosult volt szerződéses alkalmazott – az uniós személyzeti szabályzat 67. cikkében megállapított szabályoknak megfelelően – családi támogatásokra is jogosult. A háztartási támogatást a IV. melléklet 1. cikkében megállapított feltételek szerint, az álláskeresési járadék alapján kell kiszámítani.

Az érintett személy köteles bejelenteni valamennyi más forrásból származó, számára vagy házastársa számára folyósított azonos jellegű támogatást; ezeket a támogatásokat le kell vonni az e cikk alapján járó támogatások összegéből.

Az álláskeresési járadékra jogosult volt szerződéses alkalmazott – az értelemszerűen alkalmazandó 68. cikkben meghatározottak szerint – jogosult betegségbiztosításra is, járulékfizetési kötelezettség nélkül.

(6) Az álláskeresési járadék és a családi támogatások a Munkanélküli Különalapból euróban kerülnek kifizetésre. Ezekre korrekciós együttható nem alkalmazandó.

(7) A munkanélküli-biztosítási rendszer finanszírozásához a szerződéses alkalmazottak egyharmad részben járulnak hozzá. A hozzájárulást az érintett személy – 919,02 EUR összegű átalánylevonás utáni – alapilletményének 0,81 %-ában kell megállapítani, az uniós személyzeti szabályzat 64. cikkében megállapított korrekciós együtthatók figyelembevétele nélkül. A hozzájárulást havonta le kell vonni az érintett személy illetményéből, és azt az Ügynökség által fedezendő fennmaradó kétharmad résszel együtt be kell fizetni az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 28a. cikkének megfelelően létrehozott Munkanélküli Különalapba. A hozzájárulás mértékét a Tanács hat év elteltével szükség szerint felülvizsgálja és kiigazítja az Ügynökség szerződéses alkalmazottainak munkanélküliségi kockázatára figyelemmel.

(8) A munkanélkülivé vált volt szerződéses alkalmazottak részére folyósított álláskeresési járadékokra a 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendelet az irányadó.

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

(10) Erre a cikkre alkalmazni kell a 71. cikk (10) bekezdése alapján elfogadott részletes szabályokat, e cikk (2) bekezdése harmadik albekezdése rendelkezéseinek sérelme nélkül.

117. cikk

A 72. és 73. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

118. cikk

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

B. szakasz

Rokkantság és halál esetére szóló biztosítás

119. cikk

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

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

120. cikk

Amennyiben a szerződéses alkalmazott felvétele előtt végzett orvosi vizsgálat betegséget vagy rokkantságot mutat ki, a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az e betegségből vagy rokkantságból eredő kockázatok tekintetében a szerződéses alkalmazott részére a rokkantsággal vagy az elhalálozással kapcsolatosan biztosított ellátásokat csak az Ügynökségnél való munkába állásától számított ötéves időtartam elteltével nyújtja.

A szerződéses alkalmazott e határozat ellen a 76. cikkben meghatározott rokkantsági bizottságnál jogorvoslattal élhet.

121. cikk

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

Amikor a rokkantsági támogatásban részesülő szerződéses alkalmazott eléri a nyugdíjkorhatárt, a távozási díjra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni. A távozási díj összege a szerződéses alkalmazott rokkanttá válásának időpontjában betöltött besorolási fokozatnak és fizetési fokozatnak megfelelő illetményen alapul.

(2) A rokkantsági támogatás a szerződéses alkalmazott utolsó alapilletményének 70 %-a. Nem lehet azonban kevesebb, mint az I. besorolási csoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott havi alapilletménye. A rokkantsági támogatás után az említett támogatás alapján kiszámított járulékokat kell fizetni a nyugdíjrendszerbe.

(3) A rokkantsági támogatás nem lehet kevesebb, mint az I. besorolási csoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott havi alapilletményének 120 %-a, amennyiben a szerződéses alkalmazott rokkantsága olyan balesetből származik, amely feladatainak ellátása során vagy azzal kapcsolatban következett be, foglalkozási megbetegedés, illetve közérdekből tett cselekedet következménye, vagy amiatt következett be, hogy a szerződéses alkalmazott egy másik emberi élet megmentése érdekében saját életét kockáztatta. Ez esetben a nyugdíjjárulékokat a volt munkáltató költségvetéséből kell fedezni.

(4) A szerződéses alkalmazott által szándékosan előidézett rokkantság esetén a szerződéskötésre jogosult hatóság úgy határozhat, hogy az érintett alkalmazott kizárólag a 129. cikkben meghatározott juttatásban részesüljön.

(5) A rokkantsági támogatásra jogosult személyt a 60. cikk (3) bekezdése szerinti családi támogatások is megilletik; a IV. melléklet rendelkezéseivel összhangban a háztartási támogatást a jogosultnak járó rokkantsági támogatás alapján kell megállapítani.

122. cikk

(1) A rokkantságot a 76. cikkben meghatározott rokkantsági bizottság állapítja meg.

(2) A rokkantsági támogatásra való jogosultság az azt követő naptól hatályos, hogy a szerződéses alkalmazott munkaviszonya az értelemszerűen alkalmazandó 96. és 97. cikk szerint megszűnik.

(3) Az Ügynökség a rokkantsági támogatás jogosultját időszakos felülvizsgálatnak vetheti alá annak megállapítása érdekében, hogy a jogosult változatlanul megfelel-e a támogatás folyósítási feltételeinek. Amennyiben a rokkantsági bizottság azt állapítja meg, hogy ezek a feltételek már nem teljesülnek, a szerződéses alkalmazottnak ismét szolgálatba kell lépnie az Ügynökségnél, feltéve, hogy a szerződése még nem járt le.

Amennyiben azonban az érintett személy foglalkoztatása az Ügynökségnél lehetetlennek bizonyul, úgy a szerződés megszüntethető azon összeg folyósítása mellett, amelyet a felmondási idő alatt folyósítottak volna, illetve adott esetben azon kompenzáció mellett, amelyet a 96. cikk a szerződés megszűnése esetére határoz meg. A 129. cikk ugyancsak alkalmazandó.

123. cikk

(1) Az elhunyt szerződéses alkalmazottnak az V. melléklet 3. fejezetében megállapított szabályok szerint meghatározott jogutódai a 124–127. cikkben meghatározott túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

(2) Amennyiben a rokkantsági támogatásban részesülő volt szerződéses alkalmazott elhalálozik, az elhunyt szerződéses alkalmazottnak az V. melléklet 3. fejezetében meghatározott jogutódjai a szóban forgó mellékletben meghatározottak szerint túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosultak.

(3) Amennyiben a szerződéses alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásban részesülő volt szerződéses alkalmazott tartózkodási helye több mint egy év óta ismeretlen, az e személy házastársának vagy eltartottjaként elismert személyeknek járó ideiglenes nyugdíjakat az uniós személyzeti szabályzat VIII. mellékletének 5. és 6. fejezetében megállapított szabályok szerint kell meghatározni.

124. cikk

A hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jogosultság az elhalálozás napját követő hónap első napjától, illetve adott esetben az azon időszakot követő hónap első napjától kezdődik, amely időszak alatt az elhunyt túlélő házastársa, árvái vagy eltartottai a 60. cikk (8) bekezdése alapján az elhunyt javadalmazásában részesülnek.

125. cikk

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

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult személy a IV. mellékletben megállapított feltételek szerint jogosult a 60. cikk (3) bekezdésében meghatározott családi támogatásokra. Az eltartott gyermek után járó támogatás azonban a 60. cikk (3) bekezdésének b) pontjában meghatározott támogatás összegének a kétszerese.

126. cikk

(1) Amennyiben a szerződéses alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásra jogosult volt szerződéses alkalmazott túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs nélkül halálozik el, az általa eltartottnak minősülő gyermekek az értelemszerűen alkalmazandó 82. cikknek megfelelően árvasági nyugdíjra jogosultak.

(2) A túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult házastárs halála vagy ismételt házasságkötése esetén a gyermekeket – a fenti feltételek teljesülése esetén – ugyanez a nyugdíjjogosultság illeti meg.

(3) Amennyiben a szerződéses alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásra jogosult volt szerződéses alkalmazott elhalálozik, de az e cikk (1) bekezdésében meghatározott feltételek nem teljesülnek, a 82. cikk harmadik bekezdésének rendelkezéseit kell értelemszerűen alkalmazni.

(4) A IV. melléklet 2. cikke (4) bekezdésének értelmében vett eltartott gyermeknek minősülő személy árvasági nyugdíja nem haladhatja meg az eltartott gyermek után járó támogatás összegének a kétszeresét. A nyugdíjjogosultság azonban megszűnik, ha a tartásért az alkalmazandó nemzeti jog szerint egy harmadik személy felel.

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

(6) Az árvák jogosultak a IV. melléklet 3. cikke szerinti iskoláztatási támogatásra.

127. cikk

Válás esetén, illetőleg amennyiben a túlélőknek egynél több kategóriája is jogosult a túlélő hozzátartozói nyugdíjra, az V. melléklet 3. fejezetében meghatározott módon kell felosztani.

128. cikk

A 84. és 85. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

C. szakasz

Távozási díj

129. cikk

A szolgálati jogviszony megszűnésekor az V. melléklet 1. cikkének megfelelően a szerződéses alkalmazott távozási díjra vagy öregségi nyugdíjjogosultságainak biztosításmatematikai egyenértékére jogosult.

130. cikk

(1) Amennyiben a szerződéses alkalmazott élt a 132. cikkben biztosított lehetőséggel, távozási díját arányosan csökkenteni kell azon időszak tekintetében, amelynek során az említett cikk szerinti kifizetésekre sor került.

(2) Az e cikk (1) bekezdése nem alkalmazandó arra a szerződéses alkalmazottra, aki az e személyzeti szabályzat rá vonatkozó alkalmazásától számított három hónapon belül kérelmezi annak engedélyezését, hogy ezeket az összegeket a 88. cikkben megállapított eljárás alapján felülvizsgálható évi 3,5 %-os kamatos kamattal együtt visszafizethesse.

D. szakasz

A rokkantsági és életbiztosítási rendszer, valamint a nyugdíjrendszer finanszírozása

131. cikk

A 89. és 90. cikk értelemszerűen alkalmazandó.

132. cikk

Az Ügynökség által meghatározott feltételekkel összhangban a szerződéses alkalmazott kérheti, hogy az Ügynökség teljesítsen minden olyan kifizetést, amelyet az alkalmazottnak a nyugdíjjogosultság, munkanélküli-biztosítás, rokkantsági biztosítás, életbiztosítás vagy betegségbiztosítás megszerezéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell abban az országban, ahol legutóbb ezen rendszerek keretében biztosításban részesült. Az Ügynökség – a szerződéses alkalmazott erre vonatkozó kérelemének hiányában is – határozhat úgy, hogy teljesít bármely olyan kifizetést, amelyet a szerződéses alkalmazottnak származási országában a nyugdíjjogosultság megszerzéséhez vagy fenntartásához teljesítenie kell. Ilyen esetben az Ügynökségnek kellően indokolnia kell döntését. E járulékfizetési időszak alatt a szerződéses alkalmazott nem részesülhet ellátásban az Ügynökség betegségbiztosítási rendszeréből. Ezen túlmenően, e járulékok folyósításának időszakában a szerződéses alkalmazott nem tartozik az Ügynökség életbiztosítási és rokkantsági rendszerének a hatálya alá, és nem szerezhet jogosultságot az Ügynökség munkanélküli-biztosítási és nyugdíjrendszerében.

A kifizetések tényleges időtartama a szerződéses alkalmazottak esetében nem haladhatja meg a hat hónapot.

Az Ügynökség azonban ezen időszak egy évre történő meghosszabbításáról is határozhat. A kifizetéseket az Ügynökség költségvetéséből kell fedezni. A nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében történt kifizetések nem haladhatják meg a 90. cikkben meghatározott százalékérték kétszeresét.

E. szakasz

A szerződéses alkalmazott ellátási jogosultságainak megállapítása

133. cikk

A rokkantsági rendszert és a túlélő hozzátartozói nyugdíjrendszert az V. melléklet 19–23. cikke határozza meg.

F. szakasz

Az ellátások folyósítása

134. cikk

(1) A 84. és 85. cikket, valamint az V. melléklet 29. cikkét értelemszerűen kell alkalmazni.

(2) Azon összegeket, amelyekkel a szerződéses alkalmazott az e biztosítási rendszer szerinti ellátások folyósítására való jogosultságának időpontjában az Ügynökségnek tartozik, le kell vonni az őt vagy jogutódait megillető ellátásból. A levonás több hónapra felosztható.

G. szakasz

Jogátruházás az ügynökség javára

135. cikk

A 94. cikk rendelkezéseit értelemszerűen az Ügynökség javára kell alkalmazni.

7. FEJEZET

Jogosulatlan kifizetések visszatérítése

136. cikk

A 95. cikk rendelkezései értelemszerűen alkalmazandók.

8. FEJEZET

A munkaviszony megszűnése

137. cikk

A 96–100. cikk értelemszerűen alkalmazandó a szerződéses alkalmazottakra.

Szerződéses alkalmazottal szembeni fegyelmi eljárás esetén a 143. cikkben említett fegyelmi tanács az érintett szerződéses alkalmazottéval megegyező besorolási csoportba és besorolási fokozatba tartozó további két tag jelenlétében ül össze. Ezt a további két tagot a szerződéskötésre jogosult hatóság és a személyzeti bizottság által közösen meghatározott ad hoc eljárásnak megfelelően kell kinevezni.

IV. CÍM

A SZEMÉLYZET ÉRDEKKÉPVISELETE

138. cikk

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

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

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

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

A személyzeti bizottság részt vesz az Ügynökség által a személyzete érdekében létrehozott szociális jóléti szervek irányításában és felügyeletében. A személyzeti bizottság az Ügynökség beleegyezésével maga is létrehozhat ilyen szociális jóléti szolgálatokat.

V. CÍM

FEGYELMI ELJÁRÁS

A. szakasz

Általános rendelkezések

139. cikk

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

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

140. cikk

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

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

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

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

141. cikk

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

a) úgy határozhat, hogy nem indítható eljárás az alkalmazott ellen; ez esetben az alkalmazottat ennek megfelelően írásban tájékoztatják; vagy

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

c) a 139. cikk szerinti kötelezettségszegés esetén:

   i. úgy határozhat, hogy az e cím D. szakaszában meghatározottak szerint indít fegyelmi eljárást, vagy

   ii. úgy határozhat, hogy a fegyelmi tanács előtt indít fegyelmi eljárást.

142. cikk

Azon alkalmazott, akinek az e cím rendelkezései szerinti meghallgatása objektív okokból nem lehetséges, felkérhető arra, hogy észrevételeit írásban tegye meg vagy egy általa választott személlyel képviseltesse magát.

B. szakasz

Fegyelmi tanács

143. cikk

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

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

144. cikk

(1) A szerződéskötésre jogosult hatóság és a 138. cikkben említett személyzeti bizottság egyaránt két tagot és két póttagot nevez ki egyidejűleg.

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

(3) Az elnököt, a tagokat és helyetteseiket három évre nevezik ki.

Az Ügynökség azonban a tagok és a póttagok esetében rövidebb, de legalább egyéves időtartamról is rendelkezhet.

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

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

145. cikk

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

146. cikk

(1) A fegyelmi tanács elnöke és tagjai feladataik ellátása során kötelesek teljes mértékben függetlennek maradni.

(2) A fegyelmi tanács tanácskozásai és eljárásai titkosak.

C. szakasz

Fegyelmi intézkedések

147. cikk

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

a) írásbeli figyelmeztetés;

b) megrovás;

c) a magasabb fizetési fokozatba sorolás elhalasztása 1–23 hónapos időszakra;

d) alacsonyabb fizetési fokozatba sorolás;

e) 15 naptól egy évig terjedő időszakra történő alacsonyabb fokozatba való ideiglenes áthelyezés;

f) besorolási csoporton belüli visszaminősítés;

g) alacsonyabb besorolási csoportba való átsorolás alacsonyabb fokozatba helyezéssel vagy anélkül;

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

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

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

148. cikk

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

a) a kötelességszegés jellege és bekövetkeztének körülményei;

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

c) milyen fokú szándékosság vagy gondatlanság volt jelen a kötelességszegésben;

d) az alkalmazott kötelezettségszegésének okai;

e) az alkalmazott besorolási fokozata és szolgálati ideje;

f) az alkalmazott személyes felelősségének mértéke;

g) az alkalmazott feladatainak és felelősségének szintje;

h) a kötelességszegésnek minősülő cselekedet vagy magatartás ismétlődő jellege;

i) az alkalmazott pályafutása során tanúsított magatartása.

D. szakasz

A fegyelmi tanács bevonását nem igénylő fegyelmi eljárás

149. cikk

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

E. szakasz

Fegyelmi eljárás a fegyelmi tanács bevonásával

150. cikk

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

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

151. cikk

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

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

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

152. cikk

(1) Amennyiben a fegyelmi tanács elnökének jelenlétében az érintett alkalmazott elismeri a kötelezettségszegést és fenntartások nélkül elfogadja a 149. cikkben említett jelentést, a szerződéskötésre jogosult hatóság a kötelezettségszegés jellege és a kilátásba helyezett büntetés közötti arányosság elvével összhangban az ügyet a fegyelmi tanácstól visszavonhatja. Amennyiben egy ügyet a fegyelmi tanácstól visszavonnak, az elnök véleményt fogalmaz meg a kilátásba helyezett büntetésről.

(2) Ezen eljárás szerint a szerződéskötésre jogosult hatóság a 149. cikktől eltérve kiszabhatja a 147. cikk (1) bekezdésének a)–d) pontjában meghatározott büntetések egyikét.

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

153. cikk

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

154. cikk

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

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

155. cikk

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

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

156. cikk

A fegyelmi tanács – a beterjesztett iratok vizsgálatát követően, és figyelembe véve valamennyi szóban vagy írásban tett nyilatkozatot, illetve az adott esetben elvégzett vizsgálat eredményét – többségi szavazással indokolással ellátott véleményt ad arról, hogy az alkalmazott terhére írt tények megállapítást nyertek-e, illetve bármely olyan büntetésről, amelyet e tények maguk után vonhatnak. A véleményt a fegyelmi tanács valamennyi tagja aláírja. A véleményhez a fegyelmi tanács minden tagja különböző álláspontot csatolhat. A fegyelmi tanács a véleményt a szerződéskötésre jogosult hatóságnak és az érintett alkalmazottnak a szerződéskötésre jogosult hatóság jelentésének kézhezvételétől számított két hónapon belül továbbküldi, feltéve, hogy ez a határidő arányban áll az ügy összetettségi fokával. Amennyiben a vizsgálatot a fegyelmi tanács kezdeményezésére folytatják le, a határidő négy hónap, feltéve, hogy ez a határidő arányban áll az ügy összetettségi fokával.

157. cikk

(1) A fegyelmi tanács elnöke kizárólag eljárási kérdésekben, illetve szavazategyenlőség esetén szavaz.

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

158. cikk

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

159. cikk

(1) A fegyelmi eljárás során az érintett alkalmazott kezdeményezése folytán felmerült költségeket – különösen az alkalmazott segítségére kiválasztott vagy a védelemével megbízott személy díjazását – az alkalmazott viseli, amennyiben a fegyelmi eljárás során a 147. cikkben meghatározott büntetések valamelyikét szabják ki.

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

160. cikk

(1) Az alkalmazott meghallgatását követően a szerződéskötésre jogosult hatóság a 147. és 148. cikknek megfelelően a fegyelmi tanács véleményének kézhezvételétől számított két hónapon belül hozza meg döntését. A döntést meg kell indokolni.

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

F. szakasz

Felfüggesztés

161. cikk

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

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

162. cikk

(1) Az alkalmazott felfüggesztését elrendelő határozatban meg kell határozni, hogy a felfüggesztés időtartama alatt az alkalmazott teljes díjazásban részesül-e, illetve annak mekkora részét kell visszatartani. Az alkalmazottnak folyósított összeg azonban – az esetlegesen fizetendő családi támogatások nélkül – nem lehet kevesebb az 1. besorolási fokozat első fizetési fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazott alapilletményének megfelelő létminimum összegénél.

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

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

(4) Az e cikk (1) bekezdése értelmében visszatartott összegeket az alkalmazottnak ki kell fizetni, amennyiben a végleges határozat alapján a kiszabott büntetés írásbeli figyelmeztetésnél, megrovásnál vagy a magasabb fizetési fokozatba lépés elhalasztásánál nem súlyosabb, illetve ha fegyelmi büntetés kiszabására nem került sor; ez utóbbi esetben a visszafizetést a 88. cikkben meghatározott kamatos kamattal növelve kell teljesíteni.

G. szakasz

Párhuzamos büntetőeljárás

163. cikk

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

H. szakasz

Záró rendelkezések

164. cikk

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

165. cikk

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

166. cikk

Amennyiben az alkalmazottal szemben a 160. cikk (2) bekezdése alapján semmilyen eljárás nem indult, az alkalmazott kérheti, hogy az elszenvedett károkért a szerződéskötésre jogosult hatóság határozatának megfelelő nyilvánosságra hozatala révén kárpótolásban részesüljön.

167. cikk

Az irányítóbizottság ezen eljárásokat illetően végrehajtási rendelkezéseket hoz.

VI. CÍM

JOGORVOSLAT

168. cikk

(1) Az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy kérelmezheti, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóság határozatot hozzon személyével kapcsolatban. A szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett személyt a kérelem benyújtását követő négy hónapon belül értesíti indokolással ellátott határozatáról. Amennyiben ezen időszak végéig a kérelemre nem érkezik válasz, akkor az hallgatólagos visszautasító válasznak tekintendő, amellyel szemben a (2) bekezdésnek megfelelően panasszal lehet élni.

(2) Az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy panaszt nyújthat be a szerződéskötésre jogosult hatósághoz az őt hátrányosan érintő intézkedés ellen, ez arra az esetre is vonatkozik, amikor az említett hatóság határozatot hozott, és arra az esetre is, amikor az elmulasztotta a személyzeti szabályzatban előírt intézkedés elfogadását. A panaszt három hónapos időtartamon belül kell benyújtani. Ezen időtartam kezdete:

— általános jellegű intézkedés esetén a határozat közzétételének napja,

— meghatározott személyre vonatkozó intézkedés esetében az az időpont, amikor az érintett személyt a határozatról értesítették, de semmiképpen sem később, mint amikor az érintett a határozatról szóló értesítést kézhez kapta; ha azonban az intézkedés a címzettjén kívül egy másik személy elleni panaszt is tartalmaz, e másik személy vonatkozásában az a nap, amikor ez utóbbi személy erről értesítést kap, de semmiképpen sem később, mint a közzététel napja,

— a válaszadásra előírt határidő lejártának napja, amennyiben a panasz az (1) bekezdés szerinti, a kérelem elutasítását jelentő hallgatólagos határozatot érint.

A szerződéskötésre jogosult hatóság a panasz benyújtásának időpontjától számított négy hónapon belül értesíti az érintett személyt indokolással ellátott határozatáról. Amennyiben ezen időszak végéig a panaszra nem érkezik válasz, azt a panasz elutasítását jelentő hallgatólagos visszautasító határozatnak kell tekinteni, amely ellen a 170. cikknek megfelelően jogorvoslattal lehet élni.

169. cikk

(1) Az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel az Unió és az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy között keletkező minden olyan jogvita tekintetében, amely az adott személyt a 168. cikk (2) bekezdésének értelmében hátrányosan érintő intézkedés jogszerűségére vonatkozik. A Bíróság a pénzügyi természetű jogviták terén korlátlan felülvizsgálati jogkörrel rendelkezik.

(2) Az Európai Unió Bíróságához csak akkor lehet jogorvoslati kérelmet benyújtani, ha:

— a 168. cikk (2) bekezdése alapján az abban előírt határidőn belül a szerződéskötésre jogosult hatósághoz már nyújtottak be panaszt, és

— a panaszt kifejezett vagy hallgatólagos határozattal elutasították.

(3) A (2) bekezdés szerinti jogorvoslati kérelmeket három hónapon belül kell benyújtani. Ezen időszak kezdete:

— a panaszra válaszként hozott határozatról szóló értesítés napja,

— a válaszadásra előírt határidő lejártának időpontja, amennyiben a jogorvoslat egy a 168. cikk (2) bekezdése alapján benyújtott panasz elutasítását jelentő hallgatólagos határozatot érint; amennyiben azonban a panaszt a hallgatólagos határozatot követően, de még a jogorvoslati kérelem benyújtására meghatározott határidő lejárta előtt kifejezett határozattal is elutasítják, úgy a jogorvoslati kérelem benyújtására rendelkezésre álló időszak újraindul.

(4) A (2) bekezdéstől eltérve az érintett személy közvetlenül azután, hogy a 168. cikk (2) bekezdése alapján benyújtotta panaszát a szerződéskötésre jogosult hatósághoz, jogorvoslati kérelmet nyújthat be a Bírósághoz, amennyiben ahhoz kérelmet mellékel a megtámadott igazgatási aktus végrehajtásának felfüggesztésére vagy ideiglenes intézkedések elfogadására irányulóan. Ebben az esetben a Bíróságon az alapeljárást a panasz kifejezett vagy hallgatólagos elutasításáról szóló határozat meghozatalának időpontjáig felfüggesztik.

(5) Az e cikk alapján benyújtott jogorvoslati kérelmek tárgyában az Európai Unió Bíróságának eljárási szabályzata szerint kell lefolytatni a vizsgálatot és határozatot hozni.

VII. CÍM

SZAKTANÁCSADÓK

170. cikk

(1) A szaktanácsadók díjazását az érintett tanácsadó és a szerződéskötésre jogosult hatóság közötti közvetlen megegyezéssel kell meghatározni. A szaktanácsadók szerződésének időtartama nem haladhatja meg a két évet, és az ezen időtartamon belül meghatározott napok maximális számát. A szerződés meghosszabbítható.

(2) Amennyiben az Ügynökség szaktanácsadót kíván felvenni vagy egy szaktanácsadó szerződését meg kívánja hosszabbítani, erre irányuló javaslatát benyújtja az irányítóbizottságnak, és abban feltünteti a javasolt díjazást, ismerteti a megbízást, a javaslatot indokolja és megad minden egyéb releváns információt.

Az Ügynökség a szerződést megkötheti, feltéve, hogy az irányítóbizottság az első albekezdésben említett információk kézhez vételétől számított egy hónapon belül nem határoz másként.

(3) A szerződéskötésre jogosult hatóság elfogadja az e cikk rendelkezéseinek végrehajtásához szükséges szabályokat.

171. cikk

Értelemszerűen kell alkalmazni az Ügynökség alkalmazottainak jogaira és kötelezettségeire vonatkozó 1. cikk (2) bekezdését, a 6., 11., 12., 13. és 14. cikket, a 18. cikk első bekezdését, a 19., 20. cikket, a 21. cikk (1) bekezdését, a 22., 27., és 28. cikket, a 32. cikk második bekezdését és a 36. cikkét, valamint a jogorvoslatokra vonatkozó 168. és 169. cikket.

172. cikk

(1) Az ezen személyzeti szabályzatban található, a jogokra és kötelezettségekre (11–35. cikk és 104. cikk), a felvételi feltételekre (37–41. cikk, a 38. cikk (2) bekezdésének a) pontja kivételével és a 105. cikk a (3) bekezdésének a) pontja kivételével, és a 106–110. cikk,), a munkakörülményekre (42–58. és 111. cikk), a munkaviszony megszüntetésére (96–100. és 137. cikk) és a fegyelmi eljárásra (139–167. cikk) vonatkozó rendelkezéseket az Ügynökség irányítóbizottsága a 2015/1835/KBVP határozat 9. cikke (1) bekezdésének j) pontjával és a 11. cikke (3) bekezdésének a) pontjával összhangban a szükséges mértékig módosíthatja. Bármely ilyen jellegű javasolt módosítást továbbítani kell a Tanácsnak. Az említett módosításokat jóváhagyottnak kell tekinteni, kivéve, ha a Tanács két hónapon belül, minősített többséggel eljárva, azok megváltoztatásáról határoz.

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

173. cikk

E személyzeti szabályzat hatálybalépését követő három éven belül az Európai Unió Tanácsa értékeli és módosítja e személyzeti szabályzatot, vagy adott esetben határoz annak hatályon kívül helyezéséről.

174. cikk

A 2004/676/EK határozat hatályát veszti.

175. cikk

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

Kelt Brüsszelben, 2016. augusztus 4-én.

a Tanács részéről
az elnök
M. LAJČÁK

I. MELLÉKLET

RÉSZMUNKAIDŐS MUNKAVÉGZÉS

1. cikk

A részmunkaidős munkavégzés engedélyezése iránti kérelmet az alkalmazott közvetlen felettesén keresztül nyújtja be, a megfelelően indokolt sürgős esetek kivételével a kért időpont előtt legalább két hónappal.

Az engedély legalább egy hónapra és legfeljebb három évre adható meg a 17. cikkben és a 45. cikk (2) bekezdésének e) pontjában említett esetek sérelme nélkül.

Az engedély azonos feltételek mellett meghosszabbítható. A hosszabbítás iránti kérelmet az érintett alkalmazottnak legalább két hónappal az engedélyezett időszak lejárta előtt be kell nyújtania. A részmunkaidős munkavégzés nem lehet kevesebb a rendes munkaidő felénél.

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

2. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság az érintett alkalmazott kérésére visszavonhatja az engedélyt azon időszak lejárta előtt, amelyre az engedélyt megadták. Az engedély visszavonásának időpontja az alkalmazott által javasolt időpontnál legfeljebb két hónappal lehet később, illetve négy hónappal abban az esetben, ha a részmunkaidős munkavégzést több mint egyéves időszakra engedélyezték.

A szerződéskötésre jogosult hatóság kivételes esetekben és a szolgálat érdekében az engedélyezett időszak lejárta előtt is visszavonhatja az engedélyt, az alkalmazott két hónapos előzetes értesítésével.

3. cikk

Az alkalmazott az engedélyezett részmunkaidős munkavégzés időtartamára díjazásának a rendes munkaidő ledolgozott részének megfelelő százalékára jogosult. Ezt a százalékot azonban nem kell alkalmazni az eltartott gyermek után járó támogatásra, a háztartási támogatás alapösszegére és az iskoláztatási támogatásra.

A betegbiztosítási rendszerbe fizetett járulékokat a teljes munkaidőben dolgozó alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani. A nyugdíjjárulékot a részmunkaidős munkavégzésben dolgozó alkalmazott alapilletménye alapján kell kiszámítani. Az alkalmazott kérelmezheti, hogy a nyugdíjjárulékot a teljes munkaidőben dolgozó alkalmazott alapilletménye alapján számítsák ki, a 90. cikkel összhangban. Az V. melléklet 1. cikkének alkalmazásában a szerzett jogosultságokat a befizetett járulékok százalékának arányában kell kiszámítani.

A részmunkaidős munkavégzés ideje alatt az alkalmazott nem túlórázhat, és nem vehet részt a 17. cikknek megfelelő tevékenységtől eltérő jövedelemszerző tevékenységben.

4. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság részletes szabályokat hozhat ezen rendelkezések végrehajtására vonatkozóan.

II. MELLÉKLET

SZABADSÁG

1. SZAKASZ

Éves szabadság

1. cikk

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

2. cikk

Az éves szabadság az alkalmazott kívánsága szerint és a szolgálat követelményeire is figyelemmel egyszerre vagy több részletben vehető ki. A szabadság időtartamának azonban tartalmaznia kell legalább egy, két egymást követő hétből álló időszakot. A szolgálatba belépő alkalmazott csak háromhavi szolgálatot követően kaphat éves szabadságot; megfelelően indokolt, kivételes esetekben ezt megelőzően is engedélyezhető számára szabadság.

3. cikk

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

4. cikk

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

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

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

5. cikk

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

2. SZAKASZ

Külön szabadság

6. cikk

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

— az alkalmazott házasságkötése: négy nap,

— az alkalmazott költözése: legfeljebb két nap,

— házastárs súlyos betegsége: legfeljebb három nap,

— házastárs halála: négy nap,

— felmenő ági rokon súlyos betegsége: legfeljebb két nap,

— felmenő ági rokon halála: két nap,

— gyermek házasságkötése: két nap,

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

— fogyatékossággal született gyermek vagy súlyosan beteg gyermek születése: 20 nap, amelyet a születést követő 14 hét során kell kivenni,

— a feleség halála a szülési szabadság ideje alatt: a szülési szabadságból hátralévő időnek megfelelő számú nap; amennyiben az elhunyt feleség nem alkalmazott, a szülési szabadság fennmaradó részét az 52. cikk rendelkezései alapján kell értelemszerűen meghatározni,

— gyermek súlyos betegsége: legfeljebb két nap,

— gyermek orvos által igazolt, nagyon súlyos betegsége vagy 12 éves vagy annál fiatalabb gyermek kórházi kezelése: legfeljebb öt nap,

— gyermek halála: négy nap,

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

  Minden örökbefogadott gyermek csak egyszeri külön szabadságra jogosít fel, amelyet az örökbefogadó szülők között fel lehet osztani, amennyiben mindkét szülő alkalmazott. Ezt csak abban az esetben kell megadni, ha az alkalmazott házastársa legalább félmunkaidőben jövedelemszerző tevékenységet folytat. Ha a házastárs az Unió intézményein kívül dolgozik, és hasonló szabadság illeti meg, annak megfelelő számú napot le kell vonni az alkalmazott jogosultságából.

  A szerződéskötésre jogosult hatóság szükség esetén további külön szabadságot adhat abban az esetekben, ha az örökbefogadási eljárás helyszínéül szolgáló ország nemzeti jogszabálya – amennyiben az eltér az örökbefogadó alkalmazott alkalmazásának helye szerinti országtól – valamely vagy mindkét örökbefogadó szülő jelenlétét megköveteli.

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

Az Ügynökség külön szabadságot adhat továbbképzés és oktatás esetén is a 30. cikk alapján az Ügynökség által kidolgozott továbbképzési és oktatási programban megállapított határokon belül.

Továbbá kivételes esetekben külön szabadság adható az alkalmazottaknak olyan munkateher esetén, amely meghaladja az alkalmazottak rendes kötelezettségét. Az ilyen külön szabadságot legkésőbb három hónappal azt követően kell kiadni, hogy a szerződéskötésre jogosult hatóság döntött az alkalmazottra bízott munka kivételes jellegéről.

E cikk alkalmazásában az alkalmazott élettársát házastársnak kell tekinteni, amennyiben a IV. melléklet 1. cikke (2) bekezdésének c) pontjában felsorolt első három feltétel teljesül.

Amennyiben e szakasz alapján az alkalmazott külön szabadságban részesül, az utazási időt külön határozattal, az egyéni szükségletek figyelembevételével kell megállapítani.

3. SZAKASZ

Utazási idő

7. cikk

A külföldi munkavégzési támogatásra vagy külföldi tartózkodási támogatásra jogosult alkalmazottak saját országukba való utazás céljából évi két és fél nap éves kiegészítő szabadságra jogosultak.

III. MELLÉKLET

TÚLÓRÁKÉRT JÁRÓ KOMPENZÁCIÓS SZABADSÁG ÉS DÍJ

1. cikk

A 48. cikkben megállapított keretek között az AST 1–AST 4 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak által teljesített túlóra után az alkalmazott kompenzációs szabadságra vagy díjra jogosult az alábbiak szerint:

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

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

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

2. cikk

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

3. cikk

Az 1. és 2. cikk ellenére az AST 1–AST 4 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak egyes csoportjai által teljesített túlórák díjazása átalánytámogatás formájában is történhet, amelynek összegét és feltételeit a szerződéskötésre jogosult hatóság a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően határozza meg.

IV. MELLÉKLET

DÍJAZÁS ÉS KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

1. SZAKASZ

Családi támogatások

1. cikk

(1) A háztartási támogatás egy 171,88 eurós alapösszegből és az alkalmazott alapilletményének 2 %-ából tevődik össze.

(2) Háztartási támogatásra jogosult:

a) a házas alkalmazott;

b) az olyan özvegy, elvált, jogilag külön élő vagy egyedülálló alkalmazott, akinek a 2. cikk (2) és (3) bekezdése értelmében egy vagy több eltartott gyermeke van;

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

i. a pár valamely tagállam által vagy egy tagállam illetékes hatósága által elismert hivatalos irattal igazolja élettársi viszonyát;

ii. egyik fél sem áll házassági jogviszonyban vagy él egyéb élettársi viszonyban,

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

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

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

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

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

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

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

Ha az a személy, aki a fentiek alapján jogosult arra, hogy az alkalmazott nevében kifizetett háztartási támogatásban részesüljön, a saját alkalmazotti minősége alapján is jogosult e támogatásra, az említett két támogatás közül csak a nagyobb összegű támogatást kapja.

2. cikk

(1) Az alkalmazott a (2) és (3) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelelően minden eltartott gyermeke után havi 375,59 euró támogatást kap.

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

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

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

Az (1) bekezdésben említett összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a 60. cikk alapján felülvizsgálják.

(3) A támogatást a következő esetekben kell biztosítani:

a) 18 éven aluli gyermekek esetén automatikusan;

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

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

(5) A súlyos betegség vagy rokkantság miatt magát eltartani nem tudó gyermek esetében a támogatás folyósítása kortól függetlenül folytatódik, amíg a betegség vagy rokkantság fennáll.

(6) Az e cikk szerinti minden egyes eltartott gyermek után kizárólag egy, eltartott gyermek után járó támogatás folyósítható.

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

3. cikk

(1) Az általános végrehajtási rendelkezésekben meghatározott feltételekre is figyelemmel az alkalmazott a ténylegesen felmerült iskoláztatási költségekkel megegyező összegű, legfeljebb havi 254,83 euró iskoláztatási támogatásban részesül az e melléklet 2. cikkének (2) bekezdése szerinti minden, 5. életévét betöltött eltartott gyermek után, aki tandíjköteles intézményben rendszeres nappali tagozatos általános vagy középiskolai képzésben vesz részt, illetve felsőoktatási intézményben folytat tanulmányokat. A tandíjköteles iskola látogatásának követelménye nem vonatkozik a lakóhely és az iskola közötti közlekedés költségeinek megtérítésére.

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

A folyósított támogatás legfeljebb az első albekezdésben előírt maximum kétszerese lehet:

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

egy európai iskolától, vagy

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

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

— az első és a második franciabekezdésben előírtakkal megegyező feltételek mellett a támogatásra jogosult, nem aktív szolgálatban lévő személyek számára, az alkalmazási hely helyett a lakóhelyet figyelembe véve.

Az tandíjköteles iskola látogatásának követelménye nem vonatkozik a harmadik albekezdés szerinti kifizetésekre.

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

(2) Az e melléklet 2. cikkének (2) bekezdése szerinti minden olyan eltartott gyermek után, aki 5. életévét még nem töltötte be, vagy rendszeres nappali tagozatos általános iskolai, illetve középiskolai képzésben még nem részt, e támogatás összegét havi 91,75 euróban kell rögzíteni.

Az említett összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a 60. cikk alapján felülvizsgálják.

2. SZAKASZ

Külföldi munkavégzési támogatás

4. cikk

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

a) az olyan alkalmazottak részére:

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

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

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

A külföldi munkavégzési támogatás összege nem lehet kevesebb havi 509,43 eurónál.

(2) Azon alkalmazott, aki nem állampolgára és soha nem volt állampolgára annak az államnak, amelynek területén alkalmazzák, és aki nem felel meg az (1) bekezdésben megállapított feltételeknek, a külföldi munkavégzési támogatás egynegyedének megfelelő összegű külföldi tartózkodási támogatásra jogosult.

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

3. SZAKASZ

Költségtérítés

A. BEILLESZKEDÉSI TÁMOGATÁS

5. cikk

(1) Azon véglegesített alkalmazottnak, aki igazolni tudja, hogy lakóhelyet kellett változtatnia annak érdekében, hogy megfeleljen a 23. cikkben szereplő követelményeknek, amennyiben az alkalmazott háztartási támogatásra jogosult, kéthavi alapilletménynek megfelelő beilleszkedési támogatást, más esetekben pedig egy havi alapilletménynek megfelelő beilleszkedési támogatást kell fizetni.

Abban az esetben, ha mindkét házastárs az Ügynökség alkalmazottja, és mindketten jogosultak a beilleszkedési támogatásra, az csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek fizethető ki.

A beilleszkedési támogatást az alkalmazott alkalmazási helyének tekintetében rögzített értékkel kell súlyozni.

(2) Azon alkalmazottnak, akit új alkalmazási helyre helyeznek át, és ezért annak érdekében, hogy megfeleljen a 23. cikknek, lakóhelyet kell változtatnia, azonos összegű beilleszkedési támogatás fizetendő.

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

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

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

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

(6) A beilleszkedési támogatásban részesülő alkalmazott köteles bejelenteni a más forrásból kapott hasonló jellegű juttatásokat; ez utóbbi juttatásokat az e cikkben meghatározott támogatásból le kell vonni.

B. ÚJRABEILLESZKEDÉSI TÁMOGATÁS

6. cikk

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

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

Az újrabeilleszkedési támogatást az alkalmazott utolsó alkalmazási helyének tekintetében meghatározott érték szerint kell súlyozni.

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

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

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

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

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

C. UTAZÁSI KÖLTSÉGEK

7. cikk

(1) Az alkalmazott az alábbi esetekben átalányösszegre jogosult, amely a saját maga, a ténylegesen a háztartásában élő házastársa és az általa eltartott személyek utazási költségének felel meg:

a) kinevezésekor a felvételének helyéről az alkalmazásának helyére utazáskor;

b) szolgálati jogviszonyának a 96. cikk értelmében történő megszűnésekor az alkalmazásának helyéről az e cikk (3) bekezdésében meghatározott származási helyére utazáskor;

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

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

A teljes naptári év során két évesnél fiatalabb gyermekek utazási költségei után nem jár térítés.

(2) Az átalányösszeg az (1) bekezdés szerinti helyek között kilométerben számított földrajzi távolságon alapuló juttatás szerint jár.

A kilométerenkénti támogatás összege a következőképpen alakul:

— kilométerenként 0 euró a távolság 0-tól 200 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,1895 euró a távolság 201-től 1 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,3158 euró a távolság 1 001-től 2 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,1895 euró a távolság 2 001-től 3 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,0631 euró a távolság 3 001-től 4 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,0305 euró a távolság 4 001-től 10 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0 euró a távolság 10 000 km feletti részére.

A fenti, kilométereken alapuló térítéshez kiegészítő átalányösszeg adódik:

— 94,74 EUR, amennyiben az (1) bekezdés szerinti helyek közötti távolság 600 km és 1 200 km között van,

— 189,46 EUR, amennyiben az (1) bekezdés szerinti helyek közötti távolság több mint 1 200 km.

A fenti kilométerenkénti támogatásokat és kiegészítő átalányösszeget minden évben az alkalmazotti díjazással azonos arányban ki kell igazítani.

Az alkalmazott származási helyét kinevezésekor kell meghatározni általában a felvétele helyének, vagy kifejezett és indokolt kérése esetén érdekeltségei központjának figyelembevételével. Az így meghatározott származási hely a szerződéskötésre jogosult hatóság külön határozatával az alkalmazott szolgálati ideje alatt, vagy a szolgálatból történő távozásakor módosítható. A szolgálati idő alatt azonban ilyen határozatot csak kivételes esetben, és az alkalmazott által bemutatott megfelelő igazoló iratok alapján lehet hozni. Az ilyen módosítás következményeképpen azonban az alkalmazott érdekeltségeinek központjaként nem ismerhető el egy, a tagállamok területén kívül eső, vagy az Európai Unió működéséről szóló szerződés II. mellékletében felsorolt országokon és felségterületeken, illetve az Európai Szabadkereskedelmi Társulás tagállamainak felségterületein kívül eső hely.

8. cikk

(1) A külföldi munkavégzési támogatásra vagy külföldi tartózkodási támogatásra jogosult alkalmazottak a (2) bekezdésben foglalt korlátozások keretein belül minden naptári évben jogosultak az alkalmazási helyük és a 7. cikkben meghatározott származási helyük közötti utazás költségének megfelelő átalányösszegre saját maguk és – ha háztartási támogatásra jogosultak – házastársuk és a 2. cikk szerinti eltartott gyermekeik részére.

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

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

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

A teljes naptári év során két évesnél fiatalabb gyermekek utazási költségei után nem jár térítés.

(2) Az átalánytérítés alapja az alkalmazott alkalmazásának helye és a származási helye közötti földrajzi távolság utáni kilométerenkénti juttatás.

Ha a 7. cikk szerint meghatározott származási hely a tagállamok területén kívül eső, vagy az Európai Unió működéséről szóló szerződés II. mellékletében felsorolt országokon és felségterületeken, illetve az Európai Szabadkereskedelmi Társulás tagállamainak felségterületein kívül eső hely, az átalányösszeg az alkalmazott alkalmazási helye és az alkalmazott állampolgársága szerinti tagállam fővárosa között kilométerben számított földrajzi távolságon alapuló juttatás szerint jár. Azok az alkalmazottak, akiknek a származási helye a tagállamok területén kívül eső, vagy az Unió működéséről szóló szerződés II. mellékletében felsorolt országokon és felségterületeken, illetve az Európai Szabadkereskedelmi Társulás tagállamainak felségterületein kívül eső hely, és akik nem rendelkeznek valamelyik tagállam állampolgárságával, nem jogosultak átalányösszegre.

A kilométerenkénti támogatás összege a következőképpen alakul:

— kilométerenként 0 euró a távolság 0-tól 200 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,3820 euró a távolság 201-től 1 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,6367 euró a távolság 1 001-től 2 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,3820 euró a távolság 2 001-től 3 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,1272 euró a távolság 3 001-től 4 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0,0614 euró a távolság 4 001-től 10 000 km-ig terjedő részére,

— kilométerenként 0 euró a távolság 10 000 km feletti részére.

A fenti, kilométereken alapuló térítéshez kiegészítő átalányösszeg adódik:

— 191,00 euró, ha az alkalmazási hely és a származási hely között vonattal megtett út hossza 725 km és 1 450 km között van,

— 381,96 euró, ha az alkalmazási hely és a származási hely között vonattal megtett út 1 450 km-nél hosszabb.

A fenti kilométerenkénti támogatásokat és kiegészítő átalányösszeget minden évben az alkalmazotti díjazással azonos arányban ki kell igazítani.

(3) Az az alkalmazott, akinek szolgálata a naptári év folyamán elhalálozástól eltérő okból megszűnik, vagy aki az év egy részét személyes okokkal indokolt szabadságon tölti, amennyiben az adott évben kevesebb, mint kilenc hónapot töltött az Európai Unió egyik intézményénél aktív státuszban, az (1) és (2) bekezdésben meghatározott átalányösszegnek csak az aktív státuszban töltött idővel arányos részére jogosult.

(4) Az (1)-(3) bekezdés azon alkalmazottakra vonatkozik, akiknek alkalmazási helye valamely tagállam területén található. Az az alkalmazott, akinek alkalmazási helye a tagállamok területén kívül található, saját maga, és ha háztartási támogatásra jogosult, a házastársa és a 2. cikk szerinti más eltartottjai részére minden naptári évben jogosult a származási helyére történő utazás költségeinek, vagy egy másik helyre történő utazás költségeinek átalány megtérítésére, a származási helyére történő utazás költségének összegéig. Ha azonban a házastárs és a 2. cikk (2) bekezdésében említett személyek nem laknak együtt az alkalmazottal annak alkalmazási helyén, azok minden naptári évben egyszer jogosultak a származási helyről az alkalmazás helyére történő utazás költségeinek, vagy egy másik helyre történő utazás költségeinek megtérítésére, az előbbi út költségének összegéig.

Az átalányfizetés alapja a turista osztályon történő légi utazás költsége.

D. KÖLTÖZÉSI KÖLTSÉGEK

9. cikk

(1) A bútorok és személyes használati tárgyak költöztetésének költségeit, beleértve a szokásos kockázatok (törés, lopás, tűz) elleni biztosítás költségeit, a költségek felső határán belül meg kell téríteni annak az alkalmazottnak, akinek a szolgálatba lépéskor vagy azt követően a szolgálat során az alkalmazási hely megváltozásakor meg kell változtatnia lakóhelyét annak érdekében, hogy megfeleljen a 23. cikknek, és akinek ugyanezen költségeket más forrásból nem térítették meg.

A határok megállapításánál figyelembe kell venni az alkalmazott családi helyzetét a költözés idején, valamint a költözés és a kapcsolódó biztosítás átlagos költségét.

Valamennyi intézmény szerződéskötésre jogosult hatósága általános végrehajtási rendelkezéseket fogad el e bekezdés érvényre juttatása céljából.

(2) A szolgálati jogviszony megszűnése vagy az alkalmazott elhalálozása esetén az alkalmazott volt alkalmazási helyéről a származási helyére való költözés során felmerült költségeket az (1) bekezdésben megállapított kereteken belül meg kell téríteni. Amennyiben az elhalálozott alkalmazott egyedülálló volt, a költségeket jogutódainak kell megtéríteni.

(3) Véglegesített alkalmazott esetében a költözést a próbaidő leteltét követő egy éven belül kell végrehajtani. A szolgálati jogviszony megszűnése esetén a költözést a 6. cikk (4) bekezdése második albekezdésében meghatározottak szerint három éven belül kell végrehajtani. A fent előírt határidőket követő költözések esetében a költségek csak kivételes esetekben, a szerződéskötésre jogosult hatóság külön határozata alapján téríthetők meg.

E. NAPIDÍJ

10. cikk

(1) Az az alkalmazott, aki igazolni tudja, hogy lakóhelyet kell változtatnia annak érdekében, hogy megfeleljen a 23. cikkben foglalt követelményeknek, a (2) bekezdésben meghatározott időszakra naptári naponként az alábbiak szerinti napidíjra jogosult:

háztartási támogatásra jogosult alkalmazottak esetében: 39,48 EUR

háztartási támogatásra nem jogosult alkalmazottak esetében: 31,83 EUR

A fenti összegeket minden alkalommal felül kell vizsgálni, amikor a díjazást a 60. cikk alapján felülvizsgálják.

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

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

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

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

A napidíj semmilyen esetben sem folyósítható azt követően, hogy az alkalmazott a 23. cikk követelményeinek teljesítése érdekében elköltözött.

F. KIKÜLDETÉSI KÖLTSÉGEK

11. cikk

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

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

(3) A külön határozatban meghatározandó különleges esetek kivételével, és különösen akkor, ha az alkalmazottat szabadságról hívják vissza, a kiküldetési költségek megtérítése az alkalmazás helye és a kiküldetés helye közötti legolcsóbb utazási mód költségeire korlátozódik, amely az alkalmazott számára nem jár a kiküldetésben töltött idő jelentős meghosszabbításával.

12. cikk

(1) Vasúti utazás

A kiküldetés utazási költségeit vasúti utazás esetén az igazoló okmányok bemutatása ellenében az alkalmazás helye és a kiküldetés helye közötti legrövidebb útvonal első osztályú viteldíja alapján kell megtéríteni.

(2) Légi utazás

Ha az oda-vissza út vasúton legalább 800 kilométer hosszúságú lenne, az alkalmazottnak engedélyezhető a légi utazás.

(3) Tengeri utazás

A szerződéskötésre jogosult hatóság eseti alapon, valamint az út hossza és költsége alapján határozza meg az igénybe vehető osztályt és a visszatéríthető kabinpótdíjat.

(4) Gépkocsival történő utazás

Az utazási költségeket az (1) bekezdés szerinti vasúti viteldíj alapján számított átalányösszegben kell megtéríteni; más kiegészítés nem fizethető.

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

13. cikk

(1) A kiküldetések napidíja a kiküldetésben lévő személy számára felmerülő valamennyi költség – reggeli, két főétkezés, az esetlegesen felmerülő más költségek, a helyi közlekedést is beleértve – fedezésére vonatkozó átalányösszeg. A helyi adókkal növelt szállásköltségeket az igazoló iratok ellenében, országonként rögzített felső összeghatárig kell megtéríteni.

(2) a) A tagállamok esetében a következő táblázat alkalmazandó:

Úticélok	Napidíj (euróban)	Szállodai felső összeghatár (euróban)
Ausztria	95	130
Belgium	92	140
Bulgária	58	169
Horvátország	60	120
Csehország	55	175
Ciprus	93	145
Dánia	120	150
Észtország	71	110
Finnország	104	140
Franciaország	95	150
Németország	93	115
Görögország	82	140
Spanyolország	87	125
Magyarország	72	150
Írország	104	150
Olaszország	95	135
Lettország	66	145
Litvánia	68	115
Luxemburg	92	145
Málta	90	115
Hollandia	93	170
Lengyelország	72	145
Portugália	84	120

Úticélok	Napidíj (euróban)	Szállodai felső összeghatár (euróban)
Románia	52	170
Szlovénia	70	110
Szlovákia	80	125
Svédország	97	160
Egyesült Királyság	101	175

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

b) A szerződéskötésre jogosult hatóság rögzíti és rendszeres időközönként kiigazítja a tagállamok területén kívülre irányuló kiküldetésekre vonatkozó táblázatot.

(3) Az e cikk (2) bekezdésének a) pontjában meghatározott összegeket az uniós személyzeti szabályzat VII. melléklete 13. cikkének (3) bekezdése alapján végzett felülvizsgálat alapján kétévente felül kell vizsgálni.

14. cikk

Az Ügynökség a 11., 12. és 13. cikk végrehajtására vonatkozóan részletes szabályokat állapít meg.

G. ÁTALÁNY-KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

15. cikk

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

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

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

16. cikk

A szerződéskötésre jogosult hatóság döntése alapján a felső vezetés tagjai (a főigazgatók vagy a velük egyenrangú, AD 16 vagy AD 15 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak, valamint az igazgatók vagy a velük egyenrangú, AD 15 vagy AD 14 besorolási fokozatba tartozó alkalmazottak), akiknek szolgálati gépjármű nem áll a rendelkezésére, legfeljebb évi 892,42 euró átalányjuttatást kaphatnak azon város határain belüli rendes utazási költségeik fedezésére, ahol alkalmazásban állnak.

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

4. SZAKASZ

Az összegek folyósítása

17. cikk

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

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

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

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

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

18. cikk

(1) A kifizetést az alkalmazott részére azon a helyen és azon ország pénznemében kell teljesíteni, ahol feladatait ellátja, vagy az alkalmazott kérésére euróban valamely, az Unió területén levő lévő bankba.

(2) Az alkalmazottak a szerződéskötésre jogosult hatóság által a személyzeti bizottsággal történő konzultációt követően közös megegyezéssel megállapított szabályokban foglalt feltételek szerint kérhetik díjazásuk egy részének speciális rendszeres átutalását.

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

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

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

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

(3) Az e cikk (2) bekezdésében meghatározott átutalásokat az érintett tagállam pénznemében, az uniós személyzeti szabályzat 63. cikkének második bekezdésében meghatározott árfolyamon kell teljesíteni. Az átutalások összegét meg kell szorozni egy együtthatóval, amely az átutalás célországának (az uniós személyzeti szabályzat XI. melléklete 3. cikke (5) bekezdésének b) pontjában meghatározott) korrekciós együtthatója és az alkalmazott díjazására alkalmazott (az uniós személyzeti szabályzat XI. melléklete 3. cikkének (5) bekezdése a) pontjában meghatározott) korrekciós együttható különbsége.

(4) Az (1)–(3) bekezdésben említett átutalásokon kívül az alkalmazott kérhet rendszeres, másik tagállamba történő átutalást helyi pénznemben, havi átváltási árfolyamon, együtthatók alkalmazása nélkül. Az átutalás összege nem haladhatja meg az alkalmazott alapilletményének 25 %-át.

V. MELLÉKLET

TÁVOZÁSI DÍJ ÉS NYUGDÍJ

1. FEJEZET

Távozási díj

1. cikk

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

a) amennyiben egy évnél rövidebb szolgálati időt teljesített, a nyugdíjjárulékként alapilletményéből levont összegek háromszorosának megfelelő távozási díj kifizetésére, a 91. és 132. cikk szerint fizetett összegek levonása után;

b) egyéb esetekben az alábbiakra jogosult:

— az Ügynökségnél fennálló öregségi nyugdíj iránti jogosultsága – az átutalás tényleges időpontjának megfelelően naprakésszé tett – biztosításmatematikai egyenértékének egy közigazgatási hatóság vagy szervezet nyugdíjalapjába vagy abba a nyugdíjalapba való átutalására, amelyben munkavállalói vagy önálló vállalkozói minőségben végzett tevékenység útján öregségi nyugdíj iránti jogosultságot szerez, vagy

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

i. a tőkét nem fizeti vissza;

ii. legkorábban 60 éves kortól és legkésőbb 66 éves kortól havi jövedelmet fizet;

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

iv. egyéb biztosítótársasághoz vagy pénztárhoz csak abban az esetben engedélyezi az átutalást, ha az teljesíti az i., ii. és iii. pontokban megállapított feltételeket.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjától eltérve, az az alkalmazott, aki a nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében szolgálata megkezdése óta egy általa választott, az (1) bekezdésben meghatározott kritériumoknak megfelelő nemzeti nyugdíjrendszerbe, magánbiztosítási rendszerbe vagy nyugdíjpénztárba fizetett be, és akinek szolgálati jogviszonya nem elhalálozás vagy rokkantság miatt szűnik meg, a szolgálat megszűnésekor távozási díjra jogosult, amelynek összege megfelel az Ügynökségnél teljesített szolgálat során szerzett nyugdíjjogosultság biztosításmatematikai értékének. Ilyen esetekben a 91. vagy 132. cikknek megfelelően a nemzeti nyugdíjrendszerben való nyugdíjjogosultság megszerzése vagy fenntartása érdekében történt kifizetéseket le kell vonni a távozási díjból.

(3) Amennyiben az alkalmazott szolgálati jogviszonya hivatalvesztéssel szűnik meg, a fizetendő távozási díj összegét vagy adott esetben az átutalandó biztosításmatematikai egyenértéket a 147. cikknek megfelelően hozott döntés alapján kell meghatározni.

2. FEJEZET

Rokkantsági támogatás

2. cikk

(1) A 76. cikk rendelkezéseire is figyelemmel az a 65 évesnél fiatalabb alkalmazott, akire vonatkozóan a rokkantsági bizottság a nyugdíjjogosultság megszerzésének ideje alatt olyan tartós teljes rokkantságot állapít meg, amely megakadályozza az előmeneteli csoportja szerinti valamely beosztással járó feladatok ellátásában, és akinek erre való tekintettel meg kell szüntetnie az Ügynökségnél fennálló szolgálati jogviszonyát, a munkaképtelenség időtartamára a 77. cikk szerinti rokkantsági támogatásra jogosult.

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

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

3. cikk

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

3. FEJEZET

Túlélő hozzátartozói nyugdíj

4. cikk

Az aktív foglalkoztatásban lévő, a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő, a katonai szolgálat miatt szabadságon lévő, a szülői szabadságát vagy családi szabadságát igénybe vevő alkalmazott elhalálozása esetén a túlélő házastárs, amennyiben a haláleset idején már legalább egy éve házastársak voltak, az ezen személyzeti szabályzat 76. cikke és az e melléklet 11. cikke alapján túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult, amely az alkalmazott halála időpontjában megszerzett öregségi nyugdíjjogosultság 60 %-a.

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

5. cikk

Amennyiben a volt alkalmazott részére rokkantsági támogatást folyósítottak, a túlélő házastárs – az e melléklet 8. cikkének rendelkezéseire is figyelemmel és feltéve, hogy akkor, amikor az alkalmazott a támogatásra jogosulttá vált, már házastársak voltak –, az elhunyt házastárs számára a halál időpontjában folyósított rokkantsági támogatás 60 %-ának megfelelő összegű túlélő hozzátartozói nyugdíjra jogosult.

A túlélő hozzátartozói nyugdíj minimuma az utolsó alapilletmény 35 %-a; a túlélő hozzátartozói nyugdíj összege azonban semmilyen esetben nem haladhatja meg az elhunyt házastárs számára a halál időpontjában folyósított rokkantsági nyugdíj összegét.

6. cikk

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

7. cikk

(1) Az ezen személyzeti szabályzat 82. cikkének első, második és harmadik albekezdésében meghatározott árvasági nyugdíj az első árva esetében nyolctizede azon túlélő hozzátartozói nyugdíjnak, amelyre a rokkantsági támogatásban részesülő alkalmazott vagy volt alkalmazott túlélő hozzátartozója – ezen melléklet 10. cikkében meghatározott levonások figyelmen kívül hagyásával – jogosult lett volna.

Az ezen melléklet 8. cikke rendelkezéseire is figyelemmel az árvasági nyugdíj nem lehet kevesebb, mint a létminimum.

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

A IV. melléklet 3. cikkének megfelelően az árvák oktatási támogatásra jogosultak.

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

8. cikk

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

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

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

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

9. cikk

A túlélő hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jog a rokkantsági támogatásra jogosult alkalmazott vagy volt alkalmazott halálának hónapját követő naptári hónap első napján nyílik meg. Amennyiben azonban az alkalmazott vagy a nyugdíjra jogosult személy halála esetén sor kerül a 60. cikk (8) bekezdésében meghatározott kifizetésre, az ilyen jogok a haláleset hónapját követő negyedik hónap első napján lépnek életbe.

A túlélő hozzátartozói nyugdíj folyósítása iránti jog azon naptári hónap végén szűnik meg, amelyben a nyugdíjra jogosult személy elhalálozik, vagy már nem teljesíti a nyugdíj folyósításának feltételeit.

Az árvasági nyugdíj iránti jogosultság hasonlóképpen megszűnik, amikor a kedvezményezett a IV. melléklet 2. cikke értelmében már nem tekintendő eltartott gyermeknek.

10. cikk

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

— 1 % a 10. évtől a 20. évig,

— 2 % a 20. évtől a 24. évig,

— 3 % a 25. évtől a 29. évig,

— 4 % a 30. évtől a 34. évig,

— 5 % a 35. évtől.

11. cikk

A túlélő házastárs túlélő hozzátartozói nyugdíj iránti jogosultsága ismételt házasságkötés esetén megszűnik. A túlélő házastárs a túlélő hozzátartozói nyugdíja éves összegének kétszeresével megegyező tőkeösszeg azonnali kifizetésére jogosult, feltéve, hogy a 82. cikk második bekezdése nem alkalmazandó.

12. cikk

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

A túlélő hozzátartozói nyugdíj azonban nem haladhatja meg a volt házastárs halálakor fizetett tartásnak a 85. cikkben megállapított eljárással összhangban kiigazított összegét.

Az elvált házastárs jogosultsága megszűnik, ha volt házastársa halálát megelőzően ismételten házasságot köt. A volt házastárs halálát követő ismételt házasságkötés esetén az ezen melléklet 11. cikkét kell alkalmazni.

13. cikk

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

Ha a nyugdíjra jogosult személyek bármelyike elhalálozik vagy lemond részéről, az említett rész a többi személy részét növeli, kivéve, ha a jogosultság a 82. cikk második bekezdése szerint az árvákra száll át.

A korkülönbség tekintetében az ezen melléklet 10. cikkében meghatározott levonásokat az e cikknek megfelelően felosztott nyugdíjakra külön kell alkalmazni.

14. cikk

Ha az elvált házastárs ezen melléklet 19. cikke értelmében elveszíti nyugdíjjogosultságát, a nyugdíj teljes összege a túlélő házastársat illeti meg, feltéve, hogy az ezen személyzeti szabályzat 82. cikkének második bekezdése nem alkalmazandó.

4. FEJEZET

Ideiglenes nyugdíjak

15. cikk

Azon aktív foglalkoztatásban lévő, a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő, a katonai szolgálat miatt szabadságon lévő, a szülői szabadságát vagy családi szabadságát igénybe vevő alkalmazottnak, akinek tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen, a házastársát vagy az általa eltartottnak minősülő személyeket ideiglenesen megilleti az a túlélő hozzátartozói nyugdíj, amelyre e melléklet alapján jogosultak lennének.

16. cikk

Azon rokkantsági támogatásban részesülő volt alkalmazottnak, akinek a tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen, a házastársát vagy az általa eltartottnak minősülő személyeket ideiglenesen megilleti az a túlélő hozzátartozói nyugdíj, amelyre e melléklet alapján jogosultak lennének.

17. cikk

A 16. cikk rendelkezéseit kell alkalmazni a túlélő hozzátartozói nyugdíj kedvezményezettjének vagy jogosultjának eltartottjaként elismert személyekre, ha a kedvezményezett vagy jogosult tartózkodási helye több mint egy éve ismeretlen.

18. cikk

A 15., 16. és 17. cikk szerinti ideiglenes nyugdíjakat végleges nyugdíjjá kell átalakítani, ha az alkalmazott vagy volt alkalmazott halálát hivatalosan megállapítják, illetve őt jogerősen eltűntnek nyilvánítják.

5. FEJEZET

Nyugdíjemelés az eltartott gyermekekre tekintettel

19. cikk

Az ezen személyzeti szabályzat 81. cikke második bekezdésének rendelkezéseit az ideiglenes nyugdíj kedvezményezettjeire is alkalmazni kell.

A 81. és 82. cikk azon gyermekekre is vonatkozik, akik kevesebb, mint 300 nappal a rokkantsági támogatásban részesülő alkalmazott vagy volt alkalmazott halála után születtek.

20. cikk

A túlélő hozzátartozói nyugdíjra, a rokkantsági támogatásra vagy az ideiglenes nyugdíjra való jogosultság nem ad a nyugdíjas számára külföldi munkavégzési támogatásra való jogosultságot.

21. cikk

Az illetményekből és a rokkantsági támogatásokból minden esetben le kell vonni a 78–88. cikkben meghatározott nyugdíjrendszerbe fizetendő nyugdíjjárulékot.

22. cikk

Azoknak a személyes okokkal indokolt szabadságát töltő alkalmazottaknak, akik az 57. cikk (3) bekezdésében megállapított feltételek szerint továbbra is nyugdíjjogosultságot szereznek, továbbra is fizetniük kell az ezen melléklet 21. cikkében említett járulékot a fizetési fokozatuknak és besorolási fokozatuknak megfelelő illetmény után.

Minden ellátást, amelyre az ilyen alkalmazottak vagy jogutódaik e nyugdíjrendszer alapján jogosultak lehetnek, ezen illetmény alapján kell kiszámítani.

23. cikk

A szabályszerűen levont járulékok nem téríthetők vissza. A tévesen levont járulékok nem biztosítanak nyugdíjjogosultságot; azokat az alkalmazottnak vagy jogutódjának kérésére kamat nélkül vissza kell fizetni.

6. FEJEZET

A nyugdíjak kiszámítása

24. cikk

A túlélő hozzátartozói és az ideiglenes nyugdíj, valamint a rokkantsági támogatás összegének kiszámítása az Ügynökség feladata. A számítás részletes kimutatását a nyugdíj megállapításáról szóló határozattal egyidejűleg közölni kell az alkalmazottal vagy jogutódaival.

A rokkantsági támogatás nem fizethető egyidejűleg az Ügynökség általános költségvetéséből fizetendő illetménnyel. Ez hasonlóképpen nem összeegyeztethető az uniós intézmények vagy ügynökségek valamelyikénél betöltött álláshely után kapott díjazással.

25. cikk

A nyugdíj összege bármikor újraszámítható, ha bármilyen tévedés vagy kihagyás történt.

A nyugdíjak módosíthatók vagy visszavonhatók, ha azokat e személyzeti szabályzat vagy e melléklet rendelkezéseivel ellentétesen állapították meg.

26. cikk

Amennyiben az alkalmazott vagy a rokkantsági támogatásban részesülő volt alkalmazott elhalálozik, és jogutódai a halálának időpontját követő egy éven belül nem kérelmezik a túlélő hozzátartozói nyugdíj vagy támogatás folyósítását, erre vonatkozó jogosultságukat elveszítik, kivéve, ha kérelmüket *vis maior* megfelelően bizonyított esete miatt nem tudták időben benyújtani.

27. cikk

A volt alkalmazott vagy jogutódai, akik e nyugdíjrendszer keretében ellátásokra jogosultak, kötelesek a kért írásbeli bizonyítékokat rendelkezésre bocsátani és tájékoztatni az Ügynökséget minden, a jogosultságukat érintő tényről.

28. cikk

Amennyiben az alkalmazott nyugdíjjogosultsága a 147. cikk értelmében teljes egészében vagy részben ideiglenesen megszűnik, az alkalmazott jogosult a már befizetett nyugdíjjárulékait nyugdíjcsökkentésének arányában visszakövetelni.

7. FEJEZET

Az ellátások folyósítása

29. cikk

Az e nyugdíjrendszer szerinti ellátásokat havonta utólag kell folyósítani.

Ezeket az ellátásokat az Ügynökség nyújtja.

Az Európai Unió területén lakóhellyel rendelkező nyugdíjasok számára az ellátásokat a lakóhelyük szerinti tagállam valamely bankján keresztül, euróban kell folyósítani.

Az Európai Unió területén kívüli lakóhellyel rendelkező nyugdíjasok számára a nyugdíjat a lakóhelyük szerinti ország valamely bankján keresztül, euróban kell folyósítani. A nyugdíj kivételes esetben az Ügynökség székhelye szerinti ország valamely bankján keresztül is folyósítható euróban vagy a nyugdíjas lakóhelye szerinti ország pénznemében, az Ügynökség költségvetésének végrehajtásához használt legfrissebb átváltási árfolyamon átszámítva.

Ez a cikk értelemszerűen alkalmazandó a rokkantsági támogatásban részesülőkre.

VI. MELLÉKLET

BEOSZTÁSOK TÍPUSAI BESOROLÁSI CSOPORTONKÉNTI FELSOROLÁSBAN, A 7. CIKK (3) BEKEZDÉSÉBEN MEGHATÁROZOTTAK SZERINT

1. AD besorolási csoport	
Ügyvezető igazgató	AD 16
Ügyvezetőigazgató-helyettes	AD 15
Igazgató	AD 14
Igazgatóhelyettes vagy azonos rangú	AD 13
Egységvezető vagy azonos rangú	AD 9–AD 13
Tanácsosok	AD 5–AD 12
2. AST besorolási csoport	
AST vezető asszisztens Nagyfokú önállóságot megkövetelő és jelentős felelősséggel járó adminisztratív, technikai vagy képzési tevékenységek végzése a személyzeti igazgatás, a költségvetési végrehajtás vagy a politikai koordináció terén	AST 10–AST 11
Asszisztens Bizonyos fokú önállóságot megkövetelő adminisztratív, technikai vagy képzési tevékenységek végzése, így különösen szabályok, rendeletek, vagy általános utasítások végrehajtása, vagy személyi asszisztensi feladatok ellátása az Ügynökség valamely tagja, valamely tag kabinetirodájának vezetője, vagy egy ügyvezető igazgató/ügyvezetőigazgató-helyettes vagy más, azonos rangú felsővezető mellett.	AST 1–AST 9
3. AST/SC besorolási csoport	
Titkár/irodai alkalmazott Irodai és titkári feladatok, irodavezetés és más egyenértékű, bizonyos fokú önállóságot igénylő feladatok ellátása	SC 1–SC 6