II

(Acte fără caracter legislativ)

DECIZII

DECIZIA (UE) 2016/1351 A CONSILIULUI

din 4 august 2016

privind Statutul personalului Agenției Europene de Apărare și de abrogare a Deciziei 2004/676/CE

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Decizia (PESC) 2015/1835 a Consiliului din 12 octombrie 2015 de definire a statutului, sediului și regulamentului de funcționare ale Agenției Europene de Apărare ([1]) și, în special, articolul 11 alineatul (3) litera (a),

întrucât:

(1) Consiliul, hotărând în unanimitate, ar trebui să stabilească statutul personalului aplicabil personalului angajat prin contracte pe durată determinată recrutat direct de către Agenția Europeană de Apărare (denumită în continuare „agenția") din rândul resortisanților statelor membre participante.

(2) Prin statutul personalului ar trebui să i se asigure agenției un personal cu cel mai înalt nivel de competență și de eficiență, recrutat pe o bază geografică cât mai largă din rândul candidaților din toate statele membre participante și din instituțiile Uniunii.

(3) Normele stabilite prin prezenta decizie ar trebui să le înlocuiască pe cele stabilite prin Decizia 2004/676/CE a Consiliului ([2]), decizia menționată ar trebui să fie abrogată,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

(1) Prezentul statut al personalului se aplică personalului angajat prin contract de Agenția Europeană de Apărare (denumit în continuare „membru al personalului").

Personalul respectiv este format din:

— agenți temporari;

— agenți contractuali;

— consilieri speciali.

([1]) JO L 266, 13.10.2015, p.55.
([2]) Decizia 2004/676/CE a Consiliului din 24 septembrie 2004 privind statutul agenților din cadrul Agenției Europene de Apărare (JO L 310, 7.10.2004, p. 9).

(2) În sensul prezentului statut, autoritatea abilitată să încheie contracte de muncă (denumită în continuare „AAIC") se definește în conformitate cu dispozițiile relevante ale Deciziei (PESC) 2015/1835.

(3) Se consideră că orice trimitere din prezentul statut al personalului la o persoană de sex masculin reprezintă totodată o trimitere la o persoană de sex feminin și viceversa, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar altfel.

Articolul 2

Un membru al personalului al cărui contract are o durată mai mare de un an are drept de vot în cadrul alegerilor pentru comitetul pentru personal prevăzut la articolul 138 și poate fi ales în comitetul respectiv.

Un membru al personalului al cărui contract are o durată mai mică de un an are, de asemenea, drept de vot, în cazul în care vechimea acestuia în serviciu este de cel puțin șase luni.

TITLUL II

AGENȚII TEMPORARI

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Articolul 3

În sensul prezentului statut, „agenți temporari" înseamnă personalul angajat în vederea ocupării, cu titlu temporar, a unui post, în limitele numărului maxim de posturi autorizat de bugetul agenției.

În sensul prezentului statut, „consilier special" înseamnă persoana care, datorită calificărilor sale speciale și cu toate că desfășoară și alte activități lucrative, este angajată pentru a sprijini agenția, fie în mod periodic, fie pe o perioadă determinată și care este remunerată din creditele totale prevăzute în acest scop în secțiunea relevantă din buget.

Articolul 4

Cu excepția directorului executiv al agenției și a adjunctului acestuia, care intră sub incidența dispozițiilor articolului 10 alineatul (1) din Decizia (CFSP) 2015/1835, agenții temporari nu sunt angajați pe o perioadă mai mare de patru ani, dar perioada de încadrare în muncă poate fi mai scurtă.

Contractele acestora pot fi reînnoite o singură dată, pentru o perioadă maximă de patru ani. Comitetul director adoptă dispoziții generale pentru punerea în aplicare a prezentului articol.

Articolul 5

Agenții temporari nu sunt angajați în alte scopuri decât pentru a ocupa, în conformitate cu prezentul statut al personalului, posturile vacante, în limitele numărului maxim de posturi temporare autorizat de bugetul agenției.

Articolul 6

(1) La aplicarea prezentului statut, se interzice orice discriminare întemeiată pe orice motiv, cum ar fi sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau alte convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală.

În sensul prezentului statut, cuplurile necăsătorite sunt tratate la fel ca cele căsătorite, sub rezerva îndeplinirii tuturor condițiilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa IV.

(2) Pentru a asigura în mod concret deplina egalitate dintre bărbați și femei în viața profesională, fapt ce constituie un element esențial de care trebuie să se țină seama la punerea în aplicare a tuturor aspectelor din prezentul statut, principiul egalității de tratament nu împiedică agenția să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat sau să prevină ori să compenseze dezavantajele din carierele profesionale.

(3) După consultarea comitetului pentru personal, agenția stabilește măsuri și acțiuni de promovare a șanselor egale pentru bărbați și femei în domeniile reglementate de prezentul statut al personalului și adoptă dispoziții adecvate, în special în vederea remedierii inegalităților *de facto* care afectează șansele femeilor în domeniile respective.

(4) În sensul alineatului (1), o persoană are un handicap dacă are o deficiență de ordin fizic, mental, intelectual sau senzorial pe termen lung care, în interacțiune cu diferite obstacole, poate împiedica participarea deplină și eficientă a persoanei în societate în condiții egale cu ceilalți. Această deficiență se stabilește în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 38.

O persoană cu handicap îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 37 alineatul (2) litera (d) în cazul în care poate îndeplini principalele funcții ale postului, în urma efectuării unor aranjamente rezonabile.

Prin „aranjamente rezonabile" în raport cu principalele funcții ale postului se înțeleg măsurile adecvate luate, în funcție de necesități, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un post, să exercite atribuțiile aferente acestuia sau să avanseze în funcție ori să beneficieze de formare profesională, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar impune o povară disproporționată angajatorului.

Principiul egalității de tratament nu împiedică AAIC să mențină sau să adopte măsuri prin care se oferă avantaje specifice care să faciliteze efectuarea de către persoanele cu handicap a unei activități profesionale sau pentru a preveni sau compensa dezavantaje în carierele profesionale ale acestora.

(5) În cazul în care persoane care intră sub incidența prezentului statut se consideră nedreptățite ca urmare a faptului că nu li s-a aplicat principiul egalității de tratament, astfel cum este prevăzut de prezentul articol, prezintă fapte din care se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, agenția are responsabilitatea de a dovedi că nu a existat nicio încălcare a principiului egalității de tratament. Prezenta dispoziție nu se aplică în cadrul procedurilor disciplinare.

(6) Respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a aplicării acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul. Aceste obiective pot justifica, în special, stabilirea unei vârste obligatorii de pensionare și a unei vârste minime pentru a beneficia de pensia pentru limită de vârstă.

Articolul 7

(1) Agenții temporari în activitate au acces la măsurile cu caracter social, inclusiv la măsurile speciale menite să concilieze viața profesională cu viața familială, adoptate de agenție, și la serviciile furnizate de comitetul pentru personal. Foștii agenți temporari pot avea acces la măsuri speciale limitate cu caracter social.

(2) Agenții temporari în activitate beneficiază de condiții de muncă care respectă standardele în materie de sănătate și de siguranță corespunzătoare, cel puțin echivalente cu cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate în aceste domenii în temeiul tratatelor.

Articolul 8

(1) Posturile reglementate de prezentul statut al personalului se clasifică, în funcție de natura și importanța funcțiilor la care se raportează, într-o grupă de funcții de administratori (denumită în continuare „AD"), o grupă de funcții de asistenți (denumită în continuare „AST") și o grupă de funcții de secretari și personal administrativ (denumită în continuare „AST/SC").

(2) Grupa de funcții AD cuprinde 12 grade, corespunzătoare funcțiilor de conducere, de consiliere, precum și funcțiilor de natură lingvistică și științifică. Grupa de funcții AST cuprinde 11 grade, corespunzătoare funcțiilor de execuție, tehnice și administrative. Grupa de funcții AST/SC cuprinde șase grade, corespunzătoare funcțiilor administrative și de secretariat.

(3) Pentru orice numire, condițiile minime sunt:

(a) în grupele de funcții AST și AST/SC:

(i) un nivel de studii superioare absolvite cu diplomă;

(ii) un nivel de studii medii absolvite cu diplomă, care permit accesul la învățământul superior și o experiență profesională corespunzătoare de cel puțin trei ani; sau

(iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională sau o experiență profesională de nivel echivalent;

(b) pentru gradele 5 și 6 din grupa de funcții AD:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvit cu diplomă; sau

(i) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent;

(c) pentru gradele 7-16 din grupa de funcții AD:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă, în cazul în care durata normală a studiilor respective este de patru ani sau mai mult;

(ii) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare absolvite cu diplomă și experiență profesională corespunzătoare de cel puțin un an, în cazul în care durata normală a studiilor universitare respective este de cel puțin trei ani; sau

(iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent.

(4) În anexa VI este prezentat un tabel descriptiv al diferitelor tipuri de posturi. Pe baza respectivului tabel, AAIC poate defini sarcinile și atribuțiile aferente fiecărui tip de post, după consultarea comitetului pentru personal.

Articolul 9

(1) Acționând exclusiv în interesul serviciului și fără a ține seama de cetățenie, AAIC atribuie, prin numire sau prin transfer, fiecărui agent temporar un post din grupa de funcții corespunzătoare gradului său.

Agentul temporar poate solicita transferul în cadrul agenției.

(2) Agentul temporar poate fi invitat să ocupe provizoriu un post din grupa sa de funcții care corespunde unui grad superior gradului său. Începând cu a patra lună a interimatului, acesta primește o indemnizație diferențiată egală cu diferența dintre remunerația aferentă gradului și treptei sale și remunerația corespunzătoare treptei în care ar fi încadrat în cazul în care ar fi numit în gradul corespunzător postului pentru care asigură interimatul.

Durata interimatului este de maximum un an, cu excepția cazului în care, în mod direct sau indirect, acesta are ca obiect înlocuirea unui agent temporar detașat în alt post în interes de serviciu, chemat să satisfacă serviciul militar ori aflat în concediu de boală de lungă durată.

Articolul 10

(1) În contractul agentului temporar trebuie să se precizeze gradul și treapta de încadrare a acestuia.

(2) Pentru repartizarea unui agent temporar într-un post căruia îi corespunde un grad superior celui în care a fost angajat, este necesară încheierea unui act adițional la contractul de muncă.

CAPITOLUL 2

Drepturi și obligații

Articolul 11

(1) Agentul temporar este obligat să își exercite atribuțiile și să se comporte ținând seama numai de interesele agenției, fără a solicita și fără a accepta instrucțiuni din partea niciunui guvern, a niciunei autorități, organizații sau persoane din afara agenției. Agentul temporar își îndeplinește atribuțiile încredințate în mod obiectiv, imparțial și respectându-și datoria de loialitate față de agenție.

(2) Fără permisiunea AAIC, agentul temporar nu poate accepta, din partea unui guvern sau a oricărei alte surse din afara agenției, titluri onorifice, decorații, favoruri, cadouri ori remunerații de orice fel, cu excepția cazului în care acestea îi sunt acordate pentru servicii prestate fie înainte de numirea sa, fie în cursul unui concediu special pentru îndeplinirea serviciului militar sau a altui serviciu național și în legătură cu un astfel de serviciu.

Înainte de a recruta un agent temporar, AAIC verifică dacă candidatul are vreun interes personal de natură să îi afecteze independența sau orice alt conflict de interese. În acest scop, candidatul informează AAIC, printr-un formular special, cu privire la orice conflict de interese real sau potențial. În astfel de cazuri, AAIC ia act de aceasta într-un aviz motivat corespunzător. Dacă este necesar, AAIC ia măsurile prevăzute la articolul 12 alineatul (2).

Prezentul articol se aplică *mutatis mutandis* agenților temporari care se întorc dintr-un concediu pentru interese personale.

Articolul 12

(1) În exercitarea atribuțiilor sale și sub rezerva dispozițiilor care urmează, agentul temporar nu se va ocupa de nicio activitate în care are, în mod direct sau indirect, un interes personal de natură să îi afecteze independența, în special un interes de ordin familial sau financiar.

(2) Agentul temporar căruia, în exercitarea atribuțiilor sale, îi revine sarcina de a se ocupa de una dintre activitățile menționate la alineatul (1), informează de îndată AAIC. Aceasta adoptă măsurile care se impun și, în special, poate elibera agentul temporar de responsabilitățile care îi revin în respectiva activitate.

(3) Agentul temporar nu poate păstra sau dobândi, în mod direct sau indirect, în întreprinderile aflate sub autoritatea agenției sau care se află în relație cu aceasta, niciun interes a cărui natură sau importanță i-ar putea afecta independența în exercitarea atribuțiilor sale.

Articolul 13

Agentul temporar se abține de la orice act sau comportament care poate aduce atingere demnității funcției sale.

Articolul 14

(1) Agentul temporar se abține de la orice formă de hărțuire morală sau sexuală.

(2) Agentul temporar care este victima unei hărțuiri morale sau sexuale nu suferă niciun prejudiciu din partea agenției. Agentul temporar care a adus dovezi ce indică o hărțuire morală sau sexuală nu suferă niciun prejudiciu din partea agenției, în măsura în care a acționat cu bună-credință.

(3) Prin „hărțuire morală" se înțelege orice conduită abuzivă de lungă durată, repetată sau sistematică, ce se manifestă prin comportament, limbaj vorbit sau scris, gesturi și alte acte care sunt intenționate și care aduc atingere personalității, demnității sau integrității fizice sau psihice ale unei persoane.

(4) Prin „hărțuire sexuală" se înțelege un comportament cu conotații sexuale, care este nedorit de persoana căreia i se adresează și care are ca scop sau efect jignirea respectivei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, jignitor sau deranjant. Hărțuirea sexuală se tratează ca discriminare de gen.

Articolul 15

(1) Sub rezerva articolului 17, un agent temporar care dorește să desfășoare o activitate exterioară, remunerată sau nu, ori să îndeplinească o funcție în afara agenției solicită în prealabil autorizație din partea AAIC. Autorizația i se refuză numai în cazul în care activitatea sau funcția în cauză este de natură să împiedice exercitarea atribuțiilor agentului temporar sau este incompatibilă cu interesele agenției.

(2) Agentul temporar notifică AAIC orice modificare intervenită în activitatea sau funcția menționată anterior după solicitarea autorizării în temeiul alineatului (1). Autorizația poate fi retrasă în cazul în care activitatea sau funcția în cauză nu mai îndeplinește condițiile menționate la ultima teză de la alineatul (1).

Articolul 16

În cazul în care soțul/soția unui agent temporar exercită o activitate profesională remunerată, agentul temporar informează AAIC în acest sens. În cazul în care respectiva activitate se dovedește incompatibilă cu cea a agentului temporar și în cazul în care agentul temporar nu este în măsură să ofere garanții că activitatea în cauză se va încheia într-un anumit termen, AAIC, după consultarea comitetului pentru personal, decide dacă agentul temporar este menținut în funcție sau este transferat într-un alt post.

Articolul 17

(1) Agentul temporar care intenționează să candideze pentru o funcție publică notifică AAIC în acest sens. AAIC decide dacă, în interesul serviciului:

(a) agentul temporar în cauză ar trebui să prezinte o cerere de concediu pentru interese personale; sau

(b) agentului temporar în cauză ar trebui să i se acorde un concediu anual; sau

(c) agentul temporar în cauză poate fi autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă; sau

(d) agentul temporar în cauză poate continua să își exercite activitatea la fel ca și înainte.

(2) Agentul temporar ales sau numit într-o funcție publică notifică de îndată AAIC în acest sens. În funcție de interesul serviciului, de importanța funcției în cauză, de obligațiile pe care aceasta le presupune, precum și de remunerația și de rambursarea cheltuielilor la care aceasta dă dreptul, AAIC ia una dintre deciziile menționate la alineatul (1). În cazul în care agentului temporar i se acordă un concediu pentru interese personale sau dacă acesta este autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă, perioada unui astfel de concediu sau a unui astfel de program corespunde duratei mandatului agentului temporar.

Articolul 18

După încetarea raporturilor de muncă, agentul temporar continuă să respecte obligația de a avea un comportament integru și discret în ceea ce privește acceptarea anumitor funcții sau avantaje.

Agentul temporar care dorește să exercite o activitate profesională, remunerată sau nu, în termen de doi ani de la data încetării raporturilor de muncă, informează agenția în acest sens, printr-un formular special. În cazul în care respectiva activitate are legătură cu activitatea exercitată de agentul temporar în cauză în decursul ultimilor trei ani de muncă și poate fi incompatibilă cu interesele legitime ale agenției, AAIC poate, în interesul serviciului, fie să îi interzică să exercite respectiva activitate, fie să oblige agentul temporar la respectarea anumitor condiții, pe care le consideră adecvate. După consultarea comitetului pentru personal, AAIC notifică decizia luată în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii informării. La expirarea acestui termen, lipsa unei notificări se consideră o decizie implicită de acceptare.

În cazul foștilor agenți temporari din grade superioare, AAIC le interzice, în principiu, timp de 12 luni de la părăsirea funcției, să se implice în activități de lobby sau de reprezentare față de personalul agenției pentru activitatea, clienții sau angajatorii lor, referitoare la chestiuni pentru care au fost responsabili în ultimii trei ani în serviciul agenției.

În conformitate cu articolul 31 din Decizia (PESC) 2015/1835, agenția publică anual informații referitoare la punerea în aplicare a paragrafului precedent, inclusiv o listă a cazurilor evaluate.

Articolul 19

(1) Agentul temporar se abține de la orice divulgare neautorizată a informațiilor primite în exercitarea atribuțiilor sale, cu excepția cazului în care respectivele informații au fost deja făcute publice sau sunt accesibile publicului.

(2) Agentul temporar are această obligație și după încetarea raporturilor de muncă.

Articolul 20

(1) Agentul temporar are dreptul la libertatea de exprimare, cu respectarea strictă a principiilor de loialitate și imparțialitate.

(2) Fără a aduce atingere articolelor 13 și 19, agentul temporar care intenționează să publice sau să dea spre publicare, singur sau în colaborare, orice text al cărui obiect privește activitatea agenției, informează în prealabil AAIC.

În cazul în care AAIC este în măsură să demonstreze că publicarea poate aduce o gravă atingere intereselor legitime ale agenției, AAIC informează în scris agentul temporar cu privire la decizia sa, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii informației. În cazul în care nu este comunicată nicio decizie în acest termen, se consideră că AAIC nu a emis obiecții.

Articolul 21

(1) Toate drepturile aferente lucrărilor efectuate de orice agent temporar în exercitarea atribuțiilor sale reprezintă proprietatea agenției la a cărei activitate se referă respectivele lucrări. Agenția are dreptul de a dobândi drepturile de autor corespunzătoare lucrărilor în cauză.

(2) Orice invenție a unui agent temporar, realizată în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea, reprezintă proprietatea de drept a agenției. Agenția poate, pe speze proprii, să solicite și să obțină brevete pentru respectiva invenție în toate țările. Până la proba contrarie, se consideră că orice invenție privind activitatea agenției realizată de un agent temporar în decursul anului ulterior încetării raporturilor de muncă a fost concepută în exercitarea atribuțiilor sale sau în legătură cu acestea. În cazul în care invențiile fac obiectul unor brevete, se menționează numele inventatorului sau inventatorilor.

(3) După caz, agenția poate acorda agentului temporar autor al unei invenții brevetate o primă a cărei valoare o stabilește.

Articolul 22

(1) În cadrul procedurilor juridice, agentul temporar nu dezvăluie, fără o autorizare din partea AAIC, sub niciun motiv, informații care i-au fost aduse la cunoștință în exercitarea atribuțiilor sale. Autorizarea îi este refuzată numai în cazul în care acest lucru este impus de interesele agenției, iar refuzul nu poate atrage consecințe de natură penală pentru agentul temporar în cauză. Agentul temporar are această obligație și după încetarea raporturilor de muncă.

(2) Dispozițiile alineatului (1) nu se aplică agentului temporar sau fostului agent temporar care depune mărturie în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene sau în fața comisiei de disciplină a agenției, într-un caz care privește un agent sau un fost agent al agenției și/sau al Uniunii Europene.

Articolul 23

Agentul temporar își stabilește domiciliul fie la locul de repartizare, fie la o distanță care să nu îi afecteze exercitarea corespunzătoare a atribuțiilor sale. Agentul temporar notifică AAIC adresa sa și o informează de îndată cu privire la orice schimbare de adresă.

Articolul 24

Indiferent de poziția sa ierarhică, agentul temporar asistă și acordă consiliere superiorilor săi; agentul temporar este responsabil de îndeplinirea sarcinilor care îi sunt încredințate.

Agentul temporar responsabil de activitatea unui serviciu răspunde în fața superiorilor săi în ceea ce privește autoritatea care i s-a conferit și executarea ordinelor pe care le-a dat. Responsabilitatea subordonaților săi nu îl exonerează în niciun fel de propriile responsabilități.

Articolul 25

(1) Atunci când primește ordine pe care le consideră că prezintă nereguli sau a căror executare o consideră susceptibilă de a produce inconveniente grave, agentul temporar își informează de îndată superiorul ierarhic direct cu privire la aceasta, iar superiorul ierarhic, în cazul în care informația îi este prezentată în scris, îi răspunde, de asemenea, în scris. Sub rezerva alineatului (2), în cazul în care superiorul ierarhic direct confirmă ordinele, iar agentul temporar consideră că o astfel de confirmare nu constituie un răspuns satisfăcător la motivele îngrijorării sale, agentul temporar prezintă problema, în scris, autorității ierarhice imediat superioare. În cazul în care aceasta confirmă ordinele în scris, agentul temporar are obligația de a le executa, cu excepția cazului în care sunt în mod evident ilegale sau contrare normelor de securitate aplicabile.

(2) În cazul în care superiorul ierarhic direct consideră că ordinele trebuie executate de îndată, agentul temporar are obligația de a le executa, cu excepția cazului în care sunt în mod evident ilegale sau contrare normelor de securitate aplicabile. La cererea agentului temporar, superiorul ierarhic direct are obligația de a da orice astfel de ordin în scris.

(3) Agentul temporar care își informează superiorii cu privire la ordine despre care consideră că prezintă nereguli sau a căror executare o consideră susceptibilă de a produce inconveniente grave nu suferă niciun prejudiciu din această cauză.

Articolul 26

Agentul temporar poate avea obligația de a acoperi, în totalitate sau parțial, prejudiciul suferit de agenție din cauza unor grave abateri pe care acesta le-a comis în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

AAIC ia o decizie motivată în conformitate cu procedura prevăzută în materie de aspecte disciplinare.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene are competență deplină în ceea ce privește litigiile care decurg din prezenta dispoziție.

Articolul 27

(1) Agentul temporar care, în exercitarea sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, are la cunoștință fapte din care se poate presupune existența unei posibile activități ilegale, inclusiv fraudă sau corupție, în detrimentul intereselor agenției, sau o conduită în raport cu exercitarea atribuțiilor sale profesionale care poate constitui o gravă neîndeplinire a obligațiilor agenților temporari ai agenției, îl informează de îndată fie pe superiorul ierarhic direct ori pe directorul executiv, fie, în cazul în care consideră necesar, pe directorul agenției, în acest sens.

Informațiile menționate la primul paragraf se prezintă în scris.

Prezentul alineat se aplică, de asemenea, în caz de încălcare gravă a unei obligații similare de către orice altă persoană în serviciul agenției sau care desfășoară activități pentru agenție.

(2) Agentul temporar care a comunicat informațiile prevăzute la alineatul (1) nu suferă niciun prejudiciu din partea agenției, în măsura în care a acționat cu bună-credință.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor, indiferent de forma acestora, deținute în scopul unor cauze judecătorești aflate pe rol sau clasate, ori create sau comunicate agentului temporar în scopul unor astfel de cauze.

Articolul 28

(1) Agentul temporar care divulgă informațiile menționate la articolul 27 președintelui Consiliului Uniunii Europene sau președintelui Parlamentului European ori Ombudsmanului European nu suferă niciun prejudiciu din partea agenției, sub rezerva îndeplinirii următoarelor condiții:

(a) agentul temporar consideră, cu bună-credință și în mod rezonabil, că informațiile divulgate și orice acuzații aferente sunt în esență întemeiate; și

(b) agentul temporar a comunicat în prealabil agenției aceleași informații și a acordat agenției termenul pe care aceasta l-a stabilit, ținând seama de complexitatea cazului, pentru a lua măsurile care se impun. Agentul temporar este informat cu privire la acest termen, în mod corespunzător, în termen de 60 de zile.

(2) Termenul prevăzut la alineatul (1) nu se aplică în cazul în care agentul temporar poate demonstra că acest termen nu este rezonabil, ținând seama de toate circumstanțele cazului.

(3) Alineatele (1) și (2) nu se aplică documentelor, actelor, rapoartelor, notelor sau informațiilor, indiferent de forma acestora, deținute în scopul unor cauze judecătorești aflate pe rol sau clasate, ori create sau comunicate agentului temporar în scopul unor astfel de cauze.

(4) În conformitate cu articolele 29 și 168, agenția instituie o procedură pentru gestionarea contestațiilor agenților temporari referitoare la modul în care au fost tratați după îndeplinirea sau ca urmare a îndeplinirii de către aceștia a obligațiilor care le revin în temeiul articolului 27 sau al prezentului articol. Agenția se asigură că astfel de contestații sunt tratate în mod confidențial și, atunci când circumstanțele justifică acest lucru, înainte de expirarea termenelor stabilite la articolul 168.

AAIC stabilește norme interne privind, printre altele:

— furnizarea către agenții temporari menționați la articolul 27 alineatul (1) sau la prezentul articol de informații referitoare la tratarea chestiunilor raportate de aceștia;

— protecția intereselor legitime ale acestor membri ai personalului și a vieții lor private; și

— procedura de gestionare a contestațiilor menționată la primul paragraf din prezentul alineat.

Articolul 29

Agenția asistă agentul temporar, în special în procedurile împotriva autorilor de amenințări, insulte, acte sau declarații defăimătoare sau alte infracțiuni împotriva persoanei sau a bunurilor, la care agentul sau familia sa este supus ca urmare a calității sau atribuțiilor pe care le deține.

Agenția repară prejudiciul suferit de agentul temporar în astfel de cazuri, în măsura în care agentul temporar nu a cauzat prejudiciul, cu intenție sau din neglijență gravă, și nu a reușit să obțină repararea de către persoana care l-a cauzat.

Articolul 30

Agenția facilitează perfecționarea profesională a agentului temporar în măsura în care aceasta este compatibilă cu buna funcționare a serviciului și în conformitate cu propriile interese.

De o astfel de perfecționare se ține seama în scopul promovării în carieră.

Articolul 31

Agenții temporari beneficiază de dreptul la asociere; în special, aceștia pot fi membri ai organizațiilor sindicale sau profesionale.

Articolul 32

Agenții temporari pot adresa AAIC întrebări cu privire la aspectele reglementate de prezentul statut al personalului.

Orice decizie individuală luată în temeiul prezentului statut se comunică de îndată, în scris, agentului temporar în cauză. Orice decizie care afectează în mod negativ un agent temporar trebuie motivată.

Deciziile individuale privind desemnarea, numirea în funcție, promovarea, transferul, stabilirea statutului administrativ și încetarea raporturilor de muncă ale unui agent temporar se publică în cadrul agenției. Informațiile publicate sunt accesibile tuturor membrilor personalului, pentru o perioadă corespunzătoare.

Articolul 33

Dosarul personal al agentului temporar cuprinde:

(a) toate documentele privind statutul său administrativ și toate rapoartele privind competența, eficiența sau comportamentul său;

(b) orice observații formulate de agentul temporar cu privire la respectivele documente.

Documentele se înregistrează, se numerotează și se arhivează în ordine, fără întrerupere; agenția nu poate utiliza sau cita documentele menționate la litera (a) împotriva unui agent temporar în cazul în care acestea nu au fost comunicate respectivului agent temporar înainte de a fi arhivate.

Comunicarea oricărui document se certifică prin semnătura agentului temporar sau, în lipsa acesteia, prin scrisoare recomandată trimisă la ultima adresă comunicată de agent.

Dosarul personal al agentului temporar nu poate conține nicio referire la activitățile și opiniile sale politice, sindicale, filozofice sau religioase, la originea sa rasială sau etnică ori la orientarea sa sexuală.

Cu toate acestea, al patrulea paragraf nu interzice introducerea în dosar a actelor și documentelor administrative cunoscute de agentul temporar, care sunt necesare aplicării prezentului statut.

Fiecărui agent temporar îi corespunde un singur dosar personal.

Agentul temporar are dreptul, chiar și după încetarea raporturilor de muncă, de a lua la cunoștință toate documentele din dosarul său și de a face copii după acestea.

Dosarul personal este confidențial și nu poate fi consultat decât la birourile administrației sau pe un suport electronic securizat. Cu toate acestea, dosarul personal este înmânat comisiei de recurs în cazul în care se înaintează o acțiune care îl privește pe agentul temporar.

Articolul 34

Agenții temporari au dreptul de a lua cunoștință de dosarele lor medicale, în conformitate cu dispozițiile prevăzute de agenție.

Articolul 35

Orice decizie de solicitare a reparării prejudiciilor suferite de agenție ca urmare a unei abateri grave, în conformitate cu articolul 26, este luată de AAIC după respectarea formalităților prevăzute în caz de concediere din motive de abatere gravă.

Deciziile individuale privind agenții temporari se publică în condițiile prevăzute la articolul 32.

Articolul 36

Privilegiile și imunitățile de care beneficiază agenții temporari se acordă exclusiv în interesul agenției. Agenții temporari nu sunt exonerați de obligația de a se achita de obligațiile lor private sau de a respecta legile și reglementările poliției în vigoare.

De fiecare dată când privilegiile și imunitățile fac obiectul unui litigiu, agentul temporar în cauză informează de îndată agenția.

Permisele de liberă trecere prevăzute de Protocolul privind privilegiile și imunitățile Uniunii Europene sunt eliberate agenților temporari cărora le sunt necesare în interesul serviciului.

CAPITOLUL 3

Condiții de angajare

Articolul 37

(1) Încadrarea în muncă a agenților temporari trebuie să asigure angajarea de către agenție a unor persoane cu cel mai înalt nivel de competență, de eficiență și de integritate, recrutate pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre care participă la agenție.

Agenții temporari sunt selectați fără deosebire de rasă, convingeri politice, filozofice sau religioase, sex sau orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

Niciun post nu se rezervă resortisanților unui anumit stat membru. Cu toate acestea, principiul egalității cetățenilor Uniunii permite agenției să adopte măsuri adecvate în urma constatării unui dezechilibru semnificativ între naționalități la nivelul agenților temporari, care nu se justifică prin criterii obiective. Aceste măsuri adecvate trebuie justificate și nu pot avea niciodată drept rezultat alte criterii de recrutare decât cele bazate pe merit. Înainte de adoptarea acestor măsuri adecvate de AAIC, comitetul director adoptă dispoziții generale pentru punerea în aplicare a prezentului alineat.

(2) Un agent temporar poate fi încadrat în muncă numai în cazul în care:

(a) este resortisant al unuia dintre statele membre participante la agenție și beneficiază de drepturi depline de cetățean;

(b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;

(c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale;

(d) este apt din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile; și

(e) face dovada cunoașterii temeinice a uneia dintre limbile statelor membre participante și a cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a statelor membre participante, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor sale.

(3) Dacă este cazul, AAIC adoptă dispoziții speciale privind procedurile de recrutare a agenților temporari, în cadrul Deciziei (PESC) 2015/1835.

Articolul 38

Înainte de a fi încadrat în muncă, agentul temporar este supus unui examen medical efectuat de către un medic consultant autorizat de agenție, astfel încât agenția să se asigure că îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 37 alineatul (2) litera (d).

În cazul unui aviz medical negativ primit ca urmare a examenului medical prevăzut la primul paragraf, candidatul poate solicita, în termen de 20 de zile de la data la care agenția i-a notificat respectivul aviz, examinarea cazului său de către o comisie medicală compusă din trei medici aleși de AAIC dintre medicii consultanți autorizați de agenție. Medicul consultant care a emis avizul negativ inițial este audiat de comisia medicală. Candidatul poate să prezinte comisiei medicale avizul unui medic ales chiar de candidat. În cazul în care avizul comisiei medicale confirmă concluziile examenului medical prevăzut la primul paragraf, onorariile și cheltuielile aferente sunt suportate de candidat în proporție de 50 %.

Articolul 39

(1) Un agent temporar poate fi obligat să efectueze o perioadă de probă cu o durată de cel mult nouă luni.

În cazul în care, în perioada de probă, agentul temporar este împiedicat să-și exercite atribuțiile timp de cel puțin o lună, ca urmare a unei boli, a unui concediu de maternitate în temeiul articolului 52 sau a unui accident, AAIC poate prelungi perioada de probă cu o durată corespunzătoare. Durata totală a perioadei de probă nu poate în niciun caz să depășească 15 luni.

(2) În cazul în care activitatea agentului temporar aflat în perioada de probă se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, poate fi întocmit un raport în orice moment în perioada de probă.

Raportul se comunică persoanei în cauză, care are dreptul de a-și prezenta observațiile în scris, în termen de opt zile lucrătoare. Raportul și observațiile sunt transmise de îndată AAIC de către superiorul ierarhic al agentului temporar. Pe baza acestui raport, AAIC poate decide concedierea agentului temporar înainte de încheierea perioadei de probă, cu un preaviz de o lună, sau, în circumstanțe excepționale, poate decide prelungirea perioadei de probă cu cel mult șase luni și eventuala repartizare a agentului temporar într-un alt departament pentru perioada rămasă din perioada de probă.

(3) Cu cel puțin o lună înainte de expirarea perioadei de probă, se întocmește un raport de evaluare a capacității agentului temporar de a exercita atribuțiile asociate funcției sale, precum și a conduitei și eficienței sale în serviciu. Raportul se comunică persoanei în cauză, care are dreptul de a își prezenta observațiile în scris, în termen de opt zile lucrătoare.

În cazul în care raportul respectiv recomandă concedierea sau, în circumstanțe excepționale, prelungirea perioadei de probă, raportul și observațiile sunt transmise de îndată AAIC de către superiorul ierarhic direct al agentului temporar.

Agentul temporar a cărui activitate nu s-a dovedit adecvată pentru menținerea în funcție este concediat.

Decizia definitivă se bazează pe raportul menționat la prezentul alineat, precum și pe elementele deținute de AAIC referitoare la conduita agentului temporar în raport cu titlul II capitolul 2.

Articolul 40

(1) Agentul temporar recrutat este recrutat în prima treaptă a gradului său.

Pentru a ține seama de experiența profesională a agentului în cauză, AAIC poate acorda un spor de vechime de maximum 24 de luni. Pentru ca prezentul articol să producă efecte, se adoptă dispoziții generale de punere în aplicare.

(2) Agentul temporar cu o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat la treapta următoare a gradului respectiv, cu excepția cazului în care performanța sa a fost evaluată ca nesatisfăcătoare în raportul anual prevăzut la articolul 41. Un agent temporar avansează în treapta următoare a gradului său după cel mult patru ani.

Agentul temporar numit șef de unitate, director sau director general beneficiază retroactiv, în măsura în care și-a îndeplinit noile sale atribuții într-o manieră satisfăcătoare pe durata primelor nouă luni, de o avansare în treapta următoare a gradului respectiv, de la momentul numirii. Această avansare într-o treaptă superioară comportă o majorare a salariului lunar de bază egală cu procentajul aferent avansării din prima în a doua treaptă a fiecărui grad.

(3) În cazul în care un agent temporar este repartizat într-un post căruia îi corespunde un grad superior, în conformitate cu articolul 10 alineatul (2), agentul în cauză este încadrat la prima treaptă a gradului respectiv. Cu toate acestea, agenții temporari cu grade între AD9 și AD13 care exercită atribuții de șef de unitate și care sunt numiți într-un grad superior sunt încadrați în a doua treaptă a noului lor grad. Aceeași dispoziție se aplică oricărui agent temporar promovat într-o funcție de director sau superioară acesteia.

Articolul 41

Competența, eficiența și conduita în serviciu ale fiecărui agent temporar fac obiectul unui raport anual. Respectivul raport precizează dacă nivelul performanței unui membru al personalului a fost satisfăcător. AAIC adoptă dispoziții care prevăd dreptul de face recurs în cadrul procedurii de evaluare, drept care trebuie exercitat înaintea depunerii unei contestații în conformitate cu articolul 168 alineatul (2).

Raportul de evaluare se comunică agentului temporar în cauză. Acesta are dreptul de a anexa la raport toate observațiile pe care le consideră relevante.

CAPITOLUL 4

Condițiile de muncă

Secțiunea A

Concediul pentru creșterea copilului sau concediul din motive familiale

Articolul 42

Pentru fiecare copil, un agent temporar are dreptul, fără a beneficia de salariul de bază, la un concediu pentru creșterea copilului de maximum șase luni, care trebuie luat în primii 12 ani după nașterea sau adopția copilului. Durata concediului poate fi dublată în cazul familiilor monoparentale recunoscute ca atare în temeiul dispozițiilor generale de punere în aplicare adoptate de AAIC și în cazul părinților care au în întreținere copii cu handicap sau cu o boală gravă recunoscută de medicul consultant. Durata minimă a fiecărei perioade de concediu este de o lună.

Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, agentul temporar își menține afilierea la sistemul de asigurări sociale, continuă să dobândească drepturi de pensie și își păstrează dreptul la alocația pentru creșterea copilului, precum și la alocația școlară. De asemenea, își menține postul și are în continuare dreptul la avansare într-o treaptă superioară sau la promovare în grad. Concediul poate fi luat sub forma unei încetări a activității sau a unei reduceri a acesteia la jumătate de normă. În cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, perioada maximă prevăzută la primul paragraf se dublează. Pe perioada concediului pentru creșterea copilului, agentul temporar are dreptul la o indemnizație lunară de 919,02 EUR sau de 50 % din acest cuantum în cazul reducerii activității la jumătate de normă, dar nu poate presta nicio altă activitate remunerată. Contribuția la sistemul de asigurări sociale prevăzut la articolele 68 și 69 este suportată în întregime de agenție și se calculează pe baza salariului de bază al agentului temporar.

Cu toate acestea, în cazul concediului pentru creșterea copilului luat sub forma unei reduceri a activității la jumătate de normă, prezenta dispoziție se aplică doar pentru diferența dintre salariul de bază integral și salariul de bază redus proporțional. Pentru partea din salariul de bază plătită efectiv, contribuția agentului temporar se calculează aplicând aceleași procentaje ca în cazul în care și-ar exercita activitatea cu normă întreagă.

Indemnizația lunară se ridică la 1 225,36 EUR sau la 50 % din acest cuantum în cazul unui concediu sub forma unei reduceri la jumătate de normă a activității, pentru familiile monoparentale și părinții care au în întreținere copii cu handicap sau cu o boală gravă recunoscută de medicul consultant menționați la primul paragraf, precum și pe timpul primelor trei luni ale concediului pentru creșterea copilului atunci când concediul este luat de tată în timpul concediului de maternitate sau de oricare dintre părinți imediat după concediul de maternitate, respectiv în timpul concediului de adopție sau imediat după acesta.

Concediul pentru creșterea copilului poate fi prelungit pentru o perioadă suplimentară de șase luni, cu o indemnizație care nu depășește 50 % din cuantumul menționat la al doilea paragraf. Pentru familiile monoparentale, după cum se precizează la primul paragraf, concediul pentru creșterea copilului poate fi prelungit pentru o perioadă suplimentară de 12 luni, cu o indemnizație care nu depășește 50 % din cuantumul menționat la al patrulea paragraf.

Cuantumurile indicate în prezentul articol se actualizează în conformitate cu remunerația.

Articolul 43

În cazul în care soțul/soția, o rudă pe linia ascendentă sau pe linia descendentă, un frate sau o soră al/a unui agent temporar suferă o boală gravă sau un handicap grav, dovedite prin certificat medical, agentul temporar în cauză are dreptul la o perioadă de concediu din motive familiale fără plata salariului de bază. Durata totală a acestui tip de concediu, raportată la întreaga carieră a agentului temporar, nu depășește nouă luni.

Se aplică articolul 42 al doilea paragraf.

Secțiunea B

Programul de lucru

Articolul 44

(1) Agenții temporari în activitate sunt în orice moment la dispoziția agenției.

(2) Durata normală a programului de lucru este cuprinsă între 40 și 42 de ore pe săptămână, orarul zilei de lucru urmând a fi stabilit de AAIC. În cadrul acelorași limite, AAIC poate, după consultarea prealabilă a comitetului pentru personal, să stabilească programe de lucru corespunzătoare pentru anumite grupuri de agenți temporari care îndeplinesc sarcini speciale.

(3) În plus, ca urmare a cerințelor serviciului sau a normelor de securitate la locul de muncă, unui agent temporar i se poate solicita să rămână la dispoziția agenției, la locul de muncă sau la domiciliu, în afara duratei normale a programului de lucru. După consultarea comitetului pentru personal, AAIC adoptă norme detaliate de aplicare a prezentului paragraf.

(4) AAIC a agenției poate introduce dispoziții privind programe de lucru flexibile. În temeiul acestor dispoziții, agenților temporari cu gradul AD/AST9 sau mai mare nu li se acordă zile lucrătoare întregi. Aceste dispoziții nu se aplică agenților temporari cărora li se aplică articolul 40 alineatul (2). Respectivii agenți temporari își gestionează timpul de lucru în acord cu superiorii lor.

Articolul 45

(1) La cerere, agenții temporari pot fi autorizați să își exercite activitatea cu normă redusă. AAIC poate acorda o astfel de autorizație în măsura în care aceasta este compatibilă cu interesul serviciului.

(2) Agenții temporari au dreptul la autorizație în următoarele cazuri:

(a) pentru a se ocupa de un copil aflat în întreținere, cu vârsta mai mică de 9 ani;

(b) pentru a se ocupa de un copil aflat în întreținere cu vârsta cuprinsă între 9 și 12 ani, în cazul în care reducerea timpului de lucru nu depășește 20 % din timpul normal de lucru;

(c) pentru a se ocupa de un copil aflat în întreținere până când acesta împlinește vârsta de 14 ani, în cazul în care agentul temporar este părinte unic;

(d) în caz de dificultăți grave, pentru a se ocupa de un copil aflat în întreținere până când acesta împlinește vârsta de 14 ani, în cazul în care reducerea timpului de lucru nu depășește 5 % din timpul normal de lucru. În acest caz, nu se aplică primele două paragrafe de la articolul 3 din anexa I. În cazul în care ambii părinți lucrează în serviciul Uniunii, numai unul dintre ei are dreptul la o astfel de reducere;

(e) pentru a se ocupa de soț/soție, de o rudă pe linie ascendentă sau pe linie descendentă, de un frate sau de o soră cu o boală gravă sau cu un handicap grav;

(f) pentru a urma o formare profesională complementară; sau

(g) în cursul ultimilor trei ani înainte de a împlini vârsta de pensionare, dar nu înainte de a împlini vârsta de 58 de ani.

Atunci când agentul temporar solicită autorizația de a își exercita activitatea cu normă redusă pentru a urma o formare profesională complementară sau, în cursul ultimilor trei ani înainte de a împlini vârsta de pensionare, dar nu înainte de a împlini vârsta de 58 de ani, AAIC poate refuza autorizația sau poate amâna data intrării sale în vigoare numai în cazuri excepționale și din motive legate de un interes imperativ al serviciului.

În cazul în care acest drept se exercită în vederea îngrijirii soțului/soției, a unei rude pe linie ascendentă sau pe linie descendentă, a unui frate sau a unei surori cu o boală gravă sau cu un handicap grav sau pentru a urma o formare complementară, durata cumulată a perioadelor de exercitare a activității cu normă redusă, raportată la întreaga carieră a agentului temporar, nu depășește cinci ani.

(3) AAIC răspunde cererii agentului temporar în termen de 60 de zile.

(4) Normele care reglementează exercitarea activității cu normă redusă, precum și cele care reglementează procedura de acordare a autorizației sunt prevăzute în anexa I.

Articolul 46

Agentul temporar poate fi autorizat, la cerere, să își exercite activitatea cu jumătate de normă sub forma împărțirii activității, într-un post identificat de AAIC ca adecvat pentru acest mod de lucru. Autorizația de exercitare a activității cu jumătate de normă prin împărțirea activității nu este limitată în timp. Cu toate acestea, în interes de serviciu, AAIC poate retrage autorizația, cu un preaviz de șase luni. De asemenea, AAIC poate retrage autorizația, cu un preaviz de șase luni, la cererea agentului temporar în cauză. La expirarea acestui termen agentul temporar în cauză poate fi transferat într-un alt post.

Se aplică articolul 54 și, cu excepția celei de a treia teze de la al doilea paragraf, articolul 3 din anexa I.

AAIC poate adopta dispoziții detaliate de aplicare a prezentului articol.

Articolul 47

Agentul temporar nu poate fi obligat să efectueze ore de lucru suplimentare decât în caz de urgență sau de surplus excepțional de muncă; munca de noapte, precum și orice muncă în zilele de duminică sau în timpul sărbătorilor legale poate fi autorizată doar în conformitate cu procedura adoptată de AAIC. Numărul total de ore de lucru suplimentare solicitate spre efectuare unui agent temporar nu poate depăși 150 de ore în timpul unei perioade de șase luni.

Orele de lucru suplimentare efectuate de agenții temporari încadrați în grupa de funcții AD sau AST, gradele 5-11, nu dau dreptul la compensare sau la remunerare.

În temeiul condițiilor stabilite în anexa III, orele de lucru suplimentare efectuate de agenții temporari cu grade de la AST1 la AST4 le dau acestora dreptul la un concediu de odihnă compensatoriu sau, în cazul în care cerințele serviciului nu permit acordarea concediului de odihnă compensatoriu în luna următoare celei în care au fost efectuate orele de lucru suplimentare, la o remunerație.

Articolul 48

Agentul temporar care, în cadrul unui serviciu cu program continuu sau în care se lucrează în schimburi, stabilit de AAIC în baza cerințelor de serviciu sau a normelor de securitate la locul de muncă și considerat de AAIC ca având caracter regulat și permanent, este obligat să lucreze cu regularitate pe timp de noapte, în zilele de sâmbătă, duminică sau în timpul sărbătorilor legale, are dreptul la indemnizații speciale.

AAIC stabilește categoriile de agenți temporari care au dreptul la astfel de indemnizații, condițiile de atribuire a acestora și cuantumurile aferente.

Durata normală de lucru a unui agent temporar care lucrează în schimburi nu poate depăși numărul total de ore de lucru normale efectuate în decursul unui an.

Articolul 49

Agentul temporar beneficiază de indemnizații speciale în cazul în care este obligat, în conformitate cu o decizie luată de AAIC în baza cerințelor de serviciu sau a normelor de securitate la locul de muncă, să rămână la dispoziția agenției la locul de muncă sau la domiciliu în afara duratei normale de muncă.

AAIC stabilește categoriile de agenți temporari care au dreptul la astfel de indemnizații, condițiile de acordare a acestora și cuantumurile aferente.

Articolul 50

Pentru a ține seama de condiții de muncă deosebit de grele, anumitor agenți temporari li se pot acorda indemnizații speciale.

Agenția stabilește categoriile de agenți temporari care au dreptul la astfel de indemnizații, condițiile de atribuire ale acestora și cuantumurile aferente.

Secțiunea C

Concediul

Articolul 51

Agentul temporar are dreptul la un concediu anual de minimum 24 de zile lucrătoare și maximum 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic, în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele adoptate de comun acord între instituțiile Uniunii.

Pe lângă acest concediu anual, agentul temporar poate beneficia la cerere, în mod excepțional, de un concediu special. Dispozițiile de acordare a acestor concedii sunt stabilite în anexa II.

Articolul 52

În plus față de concediile prevăzute la articolul 51, femeile însărcinate au dreptul, pe baza unui certificat medical, la un concediu de 20 de săptămâni. Concediul începe cel mai devreme cu șase săptămâni înainte de data probabilă a nașterii menționată în certificat și se încheie cel mai devreme la 14 săptămâni după data nașterii. În cazul unei nașteri multiple sau premature sau în cazul nașterii unui copil cu handicap, durata concediului este de 24 de săptămâni. În sensul prezentei dispoziții, nașterea prematură este nașterea care are loc înainte de sfârșitul celei de a 34-a săptămâni de sarcină.

Articolul 53

(1) Agentul temporar care aduce dovezi în sprijinul faptului că nu își poate exercita atribuțiile din motiv de boală sau de accident are dreptul la concediu de boală.

Agentul temporar în cauză notifică agenției incapacitatea sa în cel mai scurt timp posibil, precizând adresa la care se află. În cazul în care lipsește mai mult de trei zile, agentul temporar este obligat să prezinte un certificat medical. Certificatul medical trebuie trimis cel mai târziu în a cincea zi de neprezentare la locul de muncă, data luată în considerare fiind cea a ștampilei poștale. În caz contrar, absența agentului temporar se consideră nemotivată, cu excepția cazului în care certificatul nu este trimis din motive independente de voința agentului temporar în cauză.

Agentul temporar aflat în concediu de boală poate fi supus, în orice moment, unui examen medical organizat de agenție. În cazul în care acest examen nu poate avea loc din motive imputabile agentului temporar în cauză, absența acestuia se consideră nemotivată de la data la care era prevăzut examenul respectiv.

În cazul în care, în urma examenului medical, se ajunge la concluzia că agentul temporar în cauză este capabil să își exercite atribuțiile, absența acestuia se consideră nejustificată de la data examenului medical, sub rezerva celui de al cincilea paragraf.

În cazul în care agentul temporar în cauză consideră concluziile examenului medical organizat de AAIC ca fiind nejustificate din punct de vedere medical, agentul sau un medic acționând în numele său poate înainta agenției, în termen de două zile, o cerere prin care să solicite examinarea cazului de către un medic independent.

Agenția transmite imediat cererea unui alt medic desemnat de comun acord între medicul agentului temporar și medicul consultant al agenției. În cazul în care, în termen de cinci zile, nu se ajunge la un astfel de acord, agenția selectează o persoană de pe lista medicilor independenți alcătuită în fiecare an în acest scop de comun acord între AAIC și comitetul pentru personal. Agentul temporar în cauză poate contesta alegerea agenției în termen de două zile lucrătoare, caz în care agenția alege o altă persoană de pe listă, această nouă alegere fiind definitivă.

Avizul medicului independent, emis după consultarea prealabilă a medicului agentului temporar și a medicului consultant al agenției, are caracter obligatoriu. În cazul în care avizul medicului independent confirmă concluziile examenului medical organizat de agenție, absența agentului temporar se consideră nejustificată de la data examenului menționat anterior. În cazul în care avizul medicului independent nu confirmă concluziile respectivului examen medical, absența se consideră justificată în toate privințele.

(2) În cazul în care absențele din motive de boală de cel mult trei zile, neînsoțite de certificat medical, depășesc un număr total de 12 zile într-o perioadă de 12 luni, agentul temporar este obligat să prezinte un certificat medical pentru fiecare nouă absență din motiv de boală. Absența se consideră nejustificată începând cu a treisprezecea zi de absență din motiv de boală pentru care nu se prezintă certificat medical.

(3) Fără a se aduce atingere aplicării dispozițiilor privind procedurile disciplinare, dacă este cazul, orice absență considerată nejustificată în temeiul alineatelor (1) și (2) se scade din durata concediului anual al agentului temporar în cauză. În cazul în care concediul a fost epuizat, agentul temporar în cauză pierde dreptul la remunerarea activității sale pentru perioada corespunzătoare.

(4) AAIC poate înainta comisiei de invaliditate cazul oricărui agent temporar ale cărui concedii de boală cumulate depășesc 12 luni într-o perioadă de trei ani.

(5) Agentul temporar poate fi trimis în concediu din oficiu în urma unui examen medical efectuat de medicul consultant al agenției, în cazul în care starea sa de sănătate necesită acest lucru sau în cazul în care o persoană din locuința sa suferă de o boală contagioasă.

În caz de litigiu se aplică procedura prevăzută la alineatul (1) al cincilea, al șaselea și al șaptelea paragraf.

(6) Agentul temporar se supune anual unei vizite medicale preventive efectuate fie de medicul consultant al agenției, fie de un medic la alegerea agentului temporar în cauză.

În cel de al doilea caz, onorariile medicului sunt rambursate de către agenție, până la concurența unui cuantum maxim stabilit de AAIC pentru o perioadă de cel mult trei ani.

Articolul 54

Pentru agenții temporari autorizați să își exercite activitatea cu normă redusă, concediul anual se reduce proporțional, pentru perioada în care aceștia sunt autorizați să își exercite activitatea în acest mod.

Articolul 55

Cu excepția cazurilor de boală sau de accident, agentul temporar nu poate absenta fără permisiunea prealabilă a superiorului ierarhic direct. Fără a se aduce atingere aplicării eventuale a unor măsuri disciplinare, orice absență nemotivată stabilită în mod corespunzător se scade din durata concediului anual al agentului temporar în cauză. În cazul epuizării concediului, agentul temporar în cauză pierde dreptul la remunerarea activității sale pentru perioada corespunzătoare.

În cazul în care un agent temporar dorește să își petreacă concediul medical în alt loc decât cel unde este încadrat în muncă, el trebuie să obțină permisiunea prealabilă în acest sens din partea AAIC.

Concediul special, concediul pentru creșterea copilului și concediul din motive familiale nu se pot prelungi peste durata contractului.

Cu toate acestea, concediul medical plătit, prevăzut la articolul 53, nu depășește trei luni sau vechimea în serviciu a agentului temporar, în cazul în care aceasta din urmă este mai lungă. Concediul medical nu se poate prelungi peste durata contractului agentului temporar.

La expirarea termenelor menționate anterior, agentul temporar al cărui contract nu se reziliază, în pofida faptului că acesta nu își poate relua activitatea, este trecut în concediu fără plată.

Cu toate acestea, agentul temporar care contractează o boală profesională sau este victima unui accident survenit în timpul exercitării atribuțiilor sale beneficiază în continuare de întreaga sa remunerație pe timpul perioadei în care este inapt de muncă, atât timp cât nu i se acordă prestația de invaliditate prevăzută la articolul 77.

Secțiunea D

Sărbătorile legale

Articolul 56

Agenția întocmește o listă a sărbătorilor legale.

Articolul 57

În cazuri excepționale, agentul temporar poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată pentru interese personale cu caracter imperios. Articolul 15 continuă să se aplice în perioada de concediu fără plată pentru interese personale.

Autorizația în temeiul articolului 15 nu se acordă unui agent temporar în scopul angajării într-o activitate profesională, remunerată sau nu, care implică activități de lobby sau de reprezentare față de agenție și care ar putea conduce la existența sau posibilitatea unui conflict cu interesele legitime ale agenției.

AAIC stabilește durata unui astfel de concediu, care nu depășește un sfert din durata de muncă efectuată deja de agentul temporar în cauză și nici nu poate fi mai mare de:

— trei luni, în cazul în care vechimea în serviciu a agentului temporar este mai mică de patru ani;

— 12 luni, în celelalte cazuri.

Orice concediu acordat în conformitate cu paragraful anterior nu se ia în considerare la aplicarea articolului 40 alineatul (2) primul paragraf.

Pe perioada concediului fără plată a agentului temporar, se suspendă asigurarea de sănătate și de accident prevăzută la articolul 68.

Cu toate acestea, pe baza unei cereri formulate cel târziu în luna următoare celei în care începe concediul fără plată, agentul temporar care nu desfășoară o activitate profesională remunerată poate beneficia în continuare de asigurările împotriva riscurilor menționate la articolul 68, cu condiția să plătească, pe durata concediului, jumătate din valoarea contribuțiilor prevăzute la respectivul articol; contribuția se calculează pe baza ultimului salariu de bază al agentului temporar în cauză.

În plus, un agent temporar care face dovada imposibilității de a cumula drepturi de pensie în cadrul unui alt sistem de pensii poate, la cerere, să continue să dobândească drepturi de pensie, pe durata concediului fără plată, cu condiția să plătească o contribuție egală cu triplul ratei prevăzute la articolul 90; contribuțiile se calculează pe baza salariului de bază al agentului temporar, aferent gradului și treptei sale.

Femeile al căror concediu de maternitate începe înainte de sfârșitul contractului lor au dreptul la concediu de maternitate și la alocația aferentă.

Articolul 58

Beneficiază de concediu pentru satisfacerea serviciului național agentul temporar încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu, convocat să efectueze serviciul utilitar alternativ, obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat; perioada acestui concediu nu poate, în niciun caz, să depășească durata contractului.

Agentul temporar încorporat pentru efectuarea serviciului militar obligatoriu sau convocat să efectueze serviciul utilitar alternativ încetează să beneficieze de remunerație, dar continuă să beneficieze, în temeiul prezentului statut, de dreptul la avansare într-o treaptă superioară. De asemenea, agentul temporar respectiv își menține dreptul la indemnizația de plecare dacă, după îndeplinirea serviciului militar obligatoriu sau a serviciului utilitar alternativ, efectuează plata retroactivă a contribuțiilor la sistemul de pensii.

Agentul temporar obligat să efectueze o perioadă de instrucție militară sau reîncorporat beneficiază, pe perioada instrucției sau a reîncorporării, de remunerație, din care se deduce valoarea soldei primite.

CAPITOLUL 5

Remunerarea și rambursarea cheltuielilor

Articolul 59

Remunerația agenților temporari cuprinde salariul de bază, alocații familiale și indemnizații.

Articolul 60

(1) Remunerația agenților temporari se exprimă în euro. Coeficienții corectori, reținerile, revizia anuală și ajustările se stabilesc în conformitate cu aceleași dispoziții ca cele prevăzute la articolele 63, 64, 65, 65a și 66a din Statutul funcționarilor Uniunii Europene prevăzut de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului ([1]) (denumit în continuare „Statutul funcționarilor UE"). Reținerile prevăzute în Statutul funcționarilor UE se plătesc la bugetul agenției, cu excepția contribuțiilor la sistemele de asigurări de sănătate, de accident și de șomaj.

(2) Salariile de bază se stabilesc în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele prevăzute la articolul 66 din Statutul funcționarilor UE.

(3) Alocațiile familiale cuprind:

(a) alocația pentru locuință;

(b) alocația pentru creșterea copilului;

(c) alocația școlară.

(4) Agenții temporari care beneficiază de alocațiile familiale menționate la prezentul articol sunt obligați să declare alocațiile de aceeași natură care le sunt plătite din alte surse; acestea din urmă se scad din alocațiile plătite în temeiul articolelor 1, 2 și 3 din anexa IV.

(5) Alocația pentru creșterea copilului poate fi dublată prin printr-o decizie specială și motivată a AAIC luată pe baza documentelor medicale care atestă un handicap fizic sau mintal al copilului în cauză care necesită cheltuieli ridicate din partea agentului temporar.

(6) În cazul în care, în temeiul articolelor 1, 2 și 3 din anexa IV, alocațiile familiale menționate anterior sunt plătite unei alte persoane decât agentului temporar, respectivele alocații se plătesc în moneda țării de reședință a persoanei în cauză, calculate, după caz, pe baza cursurilor de schimb prevăzute la articolul 63 al doilea paragraf din Statutul funcționarilor UE. Acestora le este aplicat coeficientul corector stabilit pentru țara respectivă, în cazul în care aceasta este membră a Uniunii, sau un coeficient corector egal cu 100, în cazul în care țara de reședință nu este membră a Uniunii.

Alineatele (4) și (5) se aplică în cazul alocațiilor familiale plătite persoanei menționate mai sus.

(7) Indemnizația de expatriere este egală cu 16 % din totalul salariului de bază, al alocației pentru locuință și al alocației pentru creșterea copilului la care are dreptul un agent temporar. Cuantumul minim al indemnizației de expatriere este de 509,43 EUR pe lună.

(8) În cazul decesului unui agent temporar, soțul supraviețuitor sau copiii aflați în întreținerea sa primesc în întregime remunerația decedatului până la sfârșitul celei de a treia luni care urmează lunii în care a survenit decesul.

În cazul decesului unei persoane care beneficiază de o prestație de invaliditate, dispozițiile menționate anterior se aplică în ceea ce privește prestația persoanei decedate.

Articolul 61

Condițiile de acordare a alocațiilor familiale și a indemnizației de expatriere se stabilesc în conformitate cu articolele 1, 2, 3 și 4 din anexa IV.

([1]) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a statutului funcționarilor și a regimului aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților Europene și de instituire a unor măsuri speciale aplicabile temporar funcționarilor Comisiei (regimul aplicabil celorlalți agenți) (JO L 56, 4.3.1968, p. 1).

Articolul 62

Sub rezerva articolelor 63-66, agentul temporar are dreptul, în conformitate cu articolele 5-16 din anexa IV, la rambursarea cheltuielilor suportate cu ocazia încadrării în muncă, cu ocazia transferului sau a încetării raporturilor de muncă, precum și la rambursarea cheltuielilor suportate în cursul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale.

Articolul 63

Agentul temporar încadrat în muncă pentru o perioadă de cel puțin 12 luni are dreptul, în condițiile prevăzute la articolul 9 din anexa IV, la rambursarea cheltuielilor de mutare.

Articolul 64

(1) Agentul temporar încadrat în muncă pentru o perioadă de cel puțin un an beneficiază, în condițiile prevăzute la articolul 5 din anexa IV, pentru o durată previzibilă a serviciului de o indemnizație de instalare:

egală sau mai mare de un an, dar mai mică de doi ani,	în cuantum de o treime	din rata stabilită la articolul 5 din anexa IV
egală sau mai mare de doi ani, dar mai mică de trei ani,	în cuantum de două treimi	
egală sau mai mare de trei ani,	în cuantum de trei treimi	

(2) Indemnizația de reinstalare prevăzută la articolul 6 din anexa IV se acordă agentului temporar care are o vechime în serviciu de cel puțin patru ani. Agentul temporar care are o vechime în serviciu mai mare de un an, dar mai mică de patru ani beneficiază de o indemnizație de reinstalare al cărei cuantum este proporțional cu vechimea efectivă în serviciu, neluându-se în considerare fracțiunile de ani.

(3) Cu toate acestea, indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) nu pot fi în cuantum mai mic decât:

(a) 1 123,91 EUR pentru un agent temporar care are dreptul la alocație pentru locuință; și

(b) 668,27 EUR pentru un agent temporar care nu are dreptul la alocație pentru locuință.

În cazul în care ambii soți, în calitate de agenți temporari ai agenției, au dreptul la indemnizația de instalare sau la indemnizația de reinstalare, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei care are salariul mai mare.

În cazul în care soțul/soția unui agent temporar al agenției este funcționar sau alt agent al Comunităților Europene având dreptul la indemnizația de instalare sau la indemnizația de reinstalare și beneficiind de un salariu de bază mai mare, o astfel de indemnizație nu mai este plătită agentului temporar în cauză.

Articolul 65

Diurna este cea prevăzută la articolul 10 din anexa IV. Cu toate acestea, agentul temporar încadrat în muncă pentru o perioadă determinată mai mică de 12 luni care dovedește că îi este imposibil să continue să locuiască la vechiul său loc de reședință are dreptul la diurnă pe întreaga durată a contractului său și timp de maximum un an.

Articolul 66

Articolul 8 din anexa IV privind rambursarea anuală a cheltuielilor de călătorie de la locul de muncă la locul de origine se aplică numai în cazul agenților temporari care au o vechime în serviciu de cel puțin nouă luni.

Articolul 67

Plata sumelor datorate se efectuează în conformitate cu articolele 17 și 18 din anexa IV.

CAPITOLUL 6

Prestațiile de asigurări sociale

Secțiunea A

Asigurările de sănătate, de accident și prestațiile de asigurări sociale

Articolul 68

În timpul exercitării atribuțiilor sale, în timpul concediului de boală și al concediului fără plată prevăzute la articolele 17 și 57, în condițiile stabilite de respectivele articole sau atunci când beneficiază de prestație de invaliditate, agentul temporar, soțul/soția acestuia, în cazul în care soțul/soția în cauză nu poate beneficia de prestații de aceeași natură sau de același nivel în temeiul altor acte cu putere de lege și norme administrative, copiii săi sau alte persoane aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa IV, precum și beneficiarii unei pensii de urmaș, sunt asigurați în caz de boală sub rezerva acelorași norme ca și cele stabilite de comun acord de către instituțiile Uniunii în temeiul articolului 72 din Statutul funcționarilor UE.

Articolul 69

Pe perioada exercitării atribuțiilor sale, în timpul concediului de boală și al concediului fără plată prevăzute la articolele 17 și 57, în condițiile stabilite de aceste articole, agentul temporar beneficiază, de la data încadrării sale în muncă, de asigurare contra riscului de boală profesională și de asigurare contra riscurilor de accident, sub rezerva acelorași norme ca și cele stabilite de comun acord de instituțiile Uniunii în temeiul articolului 73 din Statutul funcționarilor UE. Agentul temporar contribuie în mod obligatoriu, în limita a 0,1 % din salariul său de bază, la asigurarea împotriva riscurilor non-ocupaționale.

Articolul 70

(1) Contribuțiile agentului temporar și ale agenției la sistemul de asigurări de sănătate și de accident se varsă integral la sistemul de asigurări de sănătate și de accident stabilit de Statutul funcționarilor UE.

(2) Cu toate acestea, în cazul în care examenul medical prevăzut la articolul 37 arată că agentul temporar suferă de o boală sau de invaliditate, AAIC poate decide excluderea cheltuielilor care rezultă ca urmare a unei astfel de boli sau invalidități de la rambursarea cheltuielilor prevăzută la articolul 68.

În cazul în care aduce dovezi în sprijinul imposibilității sale de a obține acoperire în cadrul unui alt sistem de asigurări de sănătate prevăzut de acte cu putere de lege sau norme administrative, agentul temporar poate, pe baza unei cereri prezentate cel târziu în cursul lunii următoare expirării contractului, să beneficieze în continuare de asigurarea de sănătate prevăzută la articolele 68 și 69 pentru o perioadă de cel mult șase luni de la expirarea contractului.

Contribuția prevăzută la articolul 68 alineatul (2) se calculează pe baza ultimului său salariu de bază, urmând ca agentul temporar să suporte jumătate din aceasta.

(3) Prin decizia AAIC adoptată în urma consultării medicului consultant autorizat de agenție, termenul de o lună pentru înaintarea cererii și termenul de șase luni prevăzut la alineatul (2) nu se aplică în cazul în care persoana în cauză suferă de o afecțiune gravă sau prelungită contractată pe durata încadrării sale în muncă și pe care a notificat-o agenției înainte de expirarea perioadei de șase luni menționate la alineatul (2), cu condiția ca persoana în cauză să se supună unui examen medical organizat de agenție.

Articolul 71

(1) Fostul agent temporar care, în urma încetării raporturilor de muncă în cadrul agenției, rămâne fără loc de muncă și:

— nu beneficiază de o prestație de invaliditate suportată de agenție;

— ale cărui raporturi de muncă nu au încetat în urma demisiei sau a rezilierii contractului din motive disciplinare;

— a cărui vechime în serviciu este de cel puțin șase luni;

— este rezident într-un stat membru;

beneficiază de o alocație lunară de șomaj în condițiile stabilite la prezentul articol.

În cazul în care are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, fostul agent temporar în cauză este obligat să notifice acest lucru agenției. În acest caz, cuantumul respectivului ajutor se deduce din alocația plătită în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de alocația de șomaj menționată anterior, fostul agent temporar trebuie:

(a) să fie înregistrat, la cerere, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă la autoritățile pentru ocuparea forței de muncă din statul membru în care și-a stabilit reședința;

(b) să îndeplinească obligațiile prevăzute de legislația statului membru în cauză pentru persoanele care beneficiază de ajutor de șomaj în temeiul respectivei legislații;

(c) să transmită lunar agenției un certificat emis de autoritatea națională competentă în materie de ocupare a forței de muncă, în care să se precizeze dacă a îndeplinit sau nu obligațiile și condițiile prevăzute la literele (a) și (b).

Agenția poate acorda sau menține alocația chiar și în cazul în care fostul agent temporar nu îndeplinește obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, accident, maternitate, invaliditate, în cazul unei situații recunoscute ca similară sau în cazul în care autoritatea națională competentă acordă o dispensă.

AAIC adoptă dispozițiile pe care le consideră necesare pentru aplicarea prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se stabilește în funcție de salariul de bază obținut de agentul temporar la data încetării raporturilor de muncă. Cuantumul acestei alocații este stabilit la:

(a) 60 % din salariul de bază pentru o perioadă inițială de 12 luni;

(b) 45 % din salariul de bază pentru lunile 13-24.

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni, pe parcursul căreia se aplică plafonul inferior definit la prezentul paragraf, iar plafonul superior nu se aplică, sumele astfel calculate nu pot fi nici mai mici de 1 347,89 EUR, nici mai mari de 2 695,79 EUR. Plafoanele menționate se ajustează în conformitate cu normele prevăzute la articolul 66 din Statutul funcționarilor UE, în conformitate cu articolul 65 din respectivul statut.

(4) Fostul agent temporar beneficiază de alocația de șomaj de la data încetării raporturilor de muncă, pe termen de cel mult 24 de luni și care nu poate în niciun caz depăși o treime din vechimea în serviciu efectivă. Cu toate acestea, în cazul în care, în cursul respectivei perioade, un fost agent temporar încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocației de șomaj se suspendă. Alocația se plătește din nou în cazul în care, înainte de expirarea acestei perioade, fostul agent temporar îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent temporar care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază de alocații familiale în conformitate cu normele prevăzute la articolul 67 din Statutul funcționarilor UE. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile stabilite la articolul 1 din anexa IV.

Persoana în cauză are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură plătite din alte surse fie lui, fie soțului/soției acestuia, acestea fiind deduse din cele plătite în temeiul prezentului articol.

Un fost agent temporar care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază, în condițiile stabilite de articolul 68, de asigurare de sănătate fără a fi nevoit să suporte nicio contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc în euro din Fondul special de șomaj. Acestor plăți nu li aplică niciun coeficient corector.

(7) Agenții temporari contribuie cu o treime la finanțarea sistemului de asigurări de șomaj. Această contribuție este stabilită la 0,81 % din salariul de bază al persoanei în cauză, după deducerea unei sume forfetare de 1 225,36 EUR, fără a se lua în considerare coeficienții corectori prevăzuți la articolul 64 din Statutul funcționarilor UE.

Contribuția se deduce lunar din salariul persoanei în cauză și se plătește, împreună cu celelalte două treimi suportate de agenție, către Fondul special de șomaj instituit în conformitate cu articolul 28a din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, prevăzut de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 (denumit în continuare „Regimul aplicabil celorlalți agenți ai UE").

(8) Alocația de șomaj plătită unui fost agent temporar rămas fără loc de muncă este reglementată de norme similare celor prevăzute în Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68 al Consiliului ([1]).

(9) Autoritățile naționale competente în materie de ocupare a forței de muncă și șomaj, acționând în conformitate cu legislația lor națională, și agenția cooperează în mod eficient pentru a asigura aplicarea corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele detaliate de aplicare a prezentului articol sunt reglementate de norme similare celor stabilite de comun acord între instituțiile Uniunii, fără a aduce atingere dispozițiilor de la alineatul (2) al treilea paragraf.

Articolul 72

(1) La nașterea unui copil al unui agent temporar, persoana care îngrijește efectiv copilul primește o alocație de 198,31 EUR.

Aceeași alocație se poate acorda unui agent temporar care adoptă un copil cu o vârstă mai mică de cinci ani și care se află în întreținerea respectivului agent, în sensul articolului 2 alineatul (2) din anexa IV.

([1]) Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a condițiilor și a procedurii de aplicare a impozitului stabilit în beneficiul Comunităților Europene (JO L 56, 4.3.1968, p. 8).

(2) Alocația se acordă, de asemenea, în cazul întreruperii sarcinii după minimum șapte luni.

(3) Beneficiarul alocației pentru nașterea unui copil are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură primite din alte surse pentru același copil; acestea din urmă se deduc din alocația prevăzută la alineatul (1). În cazul în care ambii părinți sunt agenți temporari ai agenției, alocația se acordă o singură dată.

Articolul 73

În cazul decesului unui agent temporar, al soțului/soției acestuia, al copiilor aflați în întreținerea sa sau a altor persoane aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 din anexa IV, care au locuit împreună cu agentul temporar, cheltuielile ocazionate de transportul corpului persoanei decedate de la locul de desfășurare a activității la locul de origine al agentului temporar sunt rambursate de agenție.

Cu toate acestea, în cazul în care un agent temporar decedează în timpul unei delegații, agenția suportă costurile de transport al corpului persoanei decedate de la locul decesului până la locul de origine al agentului temporar decedat.

Articolul 74

Pe durata contractului sau după expirarea acestuia, agentul temporar poate primi cadouri, împrumuturi sau avansuri, în cazul în care este incapabil să își exercite atribuțiile ca urmare a unei boli grave și prelungite, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă și în măsura în care dovedește că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale care acoperă aceste riscuri.

Secțiunea B

Asigurările de invaliditate și de viață

Articolul 75

Agenții temporari sunt asigurați împotriva riscului de deces sau de invaliditate care poate surveni pe durata contractului de muncă, în conformitate cu dispozițiile de mai jos.

Plățile și prestațiile prevăzute în prezenta secțiune se suspendă în cazul în care remunerația pe care o primește un agent temporar în conformitate cu contractul său de muncă se suspendă temporar în temeiul prezentului statut.

Articolul 76

În cazul în care examenul medical efectuat înaintea încadrării în muncă a agentului temporar arată că acesta din urmă suferă de boală sau de invaliditate, AAIC poate decide să nu îl admită ca beneficiar al prestațiilor garantate prevăzute în materie de invaliditate sau deces, în ceea ce privește riscurile unei astfel de boli sau invalidități, decât la expirarea unei perioade de cinci ani de la data încadrării sale în muncă.

Agentul temporar poate înainta recurs împotriva respectivei decizii la comisia de invaliditate care este înființată de agenție. În temeiul unui acord între agenție și Consiliul Uniunii Europene, agenția poate face apel la comisia de invaliditate a Consiliului.

Articolul 77

(1) Agentul temporar care suferă de invaliditate totală și care, din această cauză, este obligat să-și suspende raporturile de muncă în cadrul agenției, are dreptul, pe toată perioada de invaliditate, la o prestație de invaliditate al cărei cuantum se stabilește după cum urmează.

În cazul în care agentul temporar beneficiar al unei prestații de invaliditate împlinește 66 de ani, se aplică dispozițiile generale referitoare la acordarea indemnizației de plecare. Indemnizația de plecare se calculează pe baza salariului corespunzător treptei și gradului deținute de agentul temporar la momentul la care a survenit invaliditatea.

(2) Prestația de invaliditate este de 70 % din ultimul salariu de bază al agentului temporar. Cu toate acestea, ea nu poate fi mai mică decât minimul de subzistență, respectiv decât salariul de bază al unui agent temporar al Uniunii încadrat în prima treaptă a gradului 1. Prestația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza prestației menționate anterior.

(3) Atunci când invaliditatea agentului temporar rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de abnegație înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, prestația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % din minimul de subzistență. În astfel de cazuri, contribuția la sistemul de pensii se plătește din bugetul agenției.

(4) În cazul invalidității provocate în mod deliberat de agentul temporar, AAIC poate decide ca acesta să primească doar indemnizația prevăzută la articolul 86.

(5) Agentul temporar care are dreptul la o prestație de invaliditate are, de asemenea, dreptul la alocațiile familiale stabilite în conformitate cu articolul 60 alineatul (3). În conformitate cu anexa IV, alocația pentru locuință se calculează pe baza prestației beneficiarului.

Articolul 78

(1) Starea de invaliditate se stabilește de către comisia de invaliditate menționată la articolul 76.

(2) Agenția îi poate solicita beneficiarului unei prestații de invaliditate să se supună unor examene periodice pentru a se asigura că îndeplinește în continuare condițiile de acordare a respectivei prestații. În cazul în care comisia de invaliditate stabilește că respectivele condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul temporar în cauză își reia raporturile de muncă în cadrul agenției, cu condiția să nu îi fi încetat contractul de muncă.

Cu toate acestea, în cazul în care încadrarea în muncă în cadrul agenției a agentului în cauză se dovedește imposibilă, contractul acestuia poate fi reziliat sub rezerva plății unei sume a cărei valoare corespunde remunerației care i-ar fi fost plătită agentului pe perioada preavizului și, după caz, care corespunde indemnizației de reziliere a contractului prevăzute la articolul 96. Se aplică, de asemenea, articolul 86.

Articolul 79

Succesorii în drepturi ai agentului temporar decedat, stabiliți în conformitate cu aceleași norme ca și cele prevăzute în capitolul 3 din anexa V, au dreptul la pensie de urmaș în temeiul articolelor 80-83.

În cazul în care un fost agent temporar care beneficiază de o prestație de invaliditate decedează, succesorii în drepturi ai agentului temporar decedat, stabiliți în conformitate cu capitolul 3 din anexa V, au dreptul la pensia de urmaș prevăzută în anexa menționată.

În cazul dispariției, de mai mult de un an, a unui agent temporar sau a unui fost agent temporar care primește o prestație de invaliditate, pensiile provizorii acordate soțului/soției și persoanelor recunoscute ca aflate în întreținerea sa se stabilesc în conformitate cu aceleași norme ca și cele prevăzute la capitolele 5 și 6 din anexa VIII la Statutul funcționarilor UE.

Articolul 80

Dreptul la plata pensiei începe să producă efecte din prima zi a lunii care urmează celei în care a survenit decesul sau, dacă este cazul, din prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul supraviețuitor, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea sa beneficiază de retribuțiile sale în temeiul articolului 60 alineatul (8).

Articolul 81

Soțul supraviețuitor al agentului temporar beneficiază de pensie de urmaș în condițiile prevăzute la capitolul 3 din anexa V. Cuantumul pensiei nu poate fi mai mic de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agentul temporar și nici mai mic decât salariul de bază al unui agent temporar al Uniunii încadrat în gradul 1 prima treaptă.

Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa IV, la alocațiile familiale menționate la articolul 60 alineatul (3). Cu toate acestea, cuantumul alocației pentru creșterea copilului este dublu față de alocația prevăzută la articolul 60 alineatul (3) litera (b).

Articolul 82

În cazul în care agentul temporar sau beneficiarul unei prestații de invaliditate a decedat fără a lăsa în urma sa un soț/o soție având dreptul la o pensie de urmaș, copiii aflați în întreținerea persoanei decedate, în sensul articolului 2 din anexa IV, au dreptul, în momentul decesului agentului, la o pensie de orfan, în condițiile prevăzute la articolul 7 din anexa V.

Același drept la pensie se recunoaște și copiilor care îndeplinesc aceleași condiții, în caz de deces sau de recăsătorie a soțului/soției care primește o pensie de urmaș.

În cazul în care agentul temporar sau beneficiarul unei prestații de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la primul paragraf din prezentul articol nu sunt îndeplinite, copiii aflați în întreținerea sa, în sensul articolului 2 din anexa IV, au dreptul la o pensie de orfan în condițiile prevăzute la articolul 10 din anexa V; cu toate acestea, cuantumul pensiei se stabilește la jumătate din cuantumul prevăzut de dispozițiile articolului menționat.

Pensia de orfan a persoanelor considerate ca aflate în întreținerea agentului temporar, în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa IV, nu poate să depășească dublul cuantumului alocației pentru creșterea copilului.

Decesul unui părinte natural care este înlocuit de un părinte adoptiv nu dă dreptul la pensie de orfan.

Orfanul beneficiază de alocație școlară în condițiile stabilite la articolul 3 din anexa IV.

Articolul 83

În caz de divorț sau de coexistență a mai multor categorii de urmași care îndeplinesc condițiile pentru acordarea pensiei de urmaș, aceasta se repartizează în condițiile prevăzute în anexa V.

Articolul 84

(1) Fără a aduce atingere oricărei alte dispoziții, în special celor privind sumele minime de care beneficiază persoanele având dreptul la pensie de urmaș, cuantumul total al pensiilor de urmaș majorate cu alocațiile familiale și din care se deduc impozitul și alte rețineri obligatorii, pe care le pot pretinde soțul supraviețuitor și ceilalți succesori în drepturi nu poate depăși:

(a) în cazul decesului unui agent temporar aflat în activitate, aflat în concediu pentru interese personale, pentru efectuarea serviciului militar, în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu din motive familiale, cuantumul remunerației la care ar fi avut dreptul agentul temporar în cauză, la aceeași treaptă și grad, dacă ar fi rămas încadrat în muncă, plus toate alocațiile familiale care i s-ar fi plătit în cazul respectiv, din care se deduc impozitul și celelalte rețineri obligatorii;

(b) pentru perioada ulterioară datei la care agentul temporar menționat la litera (a) ar fi împlinit vârsta de 66 de ani, cuantumul indemnizației de plecare la care persoana în cauză, dacă ar fi rămas în viață, ar fi avut dreptul de la data respectivă, pentru aceeași treaptă și grad la care se încadra la momentul decesului, plus alocațiile familiale care i s-ar fi plătit agentului în cauză, din care se deduc impozitul și alte rețineri obligatorii;

(c) în cazul decesului unui fost agent temporar beneficiar al unei prestații de invaliditate, cuantumul pensiei la care ar fi avut dreptul agentul în cauză, dacă ar fi rămas în viață, la care se adaugă, respectiv din care se scad elementele prevăzute la litera (b).

(2) În sensul alineatului (1), se face abstracție de coeficienții corectori care ar putea afecta diferitele sume în cauză.

(3) Cuantumul maxim definit la literele (a)-(c) de la alineatul (1) se repartizează între persoanele cu drept la pensie de urmaș, proporțional cu drepturile acestora, făcându-se abstracție de alineatul (1) în acest scop.

Articolul 85 alineatul (1) al doilea și al treilea paragraf se aplică sumelor astfel repartizate.

Articolul 85

(1) Pensiile stabilite în temeiul prezentului statut se calculează pe baza grilelor de salarizare în vigoare în prima zi a lunii din care se aplică dreptul la pensie.

Niciun coeficient corector nu se aplică pensiilor.

Pensiile exprimate în euro se plătesc în una dintre monedele menționate la articolul 29 din anexa V.

(2) În cazul în care, în conformitate cu articolul 60, remunerațiile sunt ajustate, aceeași ajustare se aplică pensiilor.

(3) Dispozițiile de la alineatele (1) și (2) se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate.

Secțiunea C

Indemnizația de plecare

Articolul 86

În momentul încetării raporturilor de muncă, agentul temporar are dreptul la plata indemnizației de plecare sau la transferul echivalentului actuarial al drepturilor de pensie în condițiile prevăzute la articolul 1 din anexa V.

Articolul 87

În cazul în care un agent temporar a exercitat opțiunea prevăzută la articolul 91, indemnizația de plecare se reduce proporțional cu perioada pentru care s-au reținut sumele respective.

Primul paragraf de la prezentul articol nu se aplică agentului temporar care, în termen de trei luni de la data la care i se aplică prezentul statut, solicită reluarea plății sumelor majorate cu dobânda compusă aferentă, la rata de 3,5 % pe an, rata putând fi revizuită în conformitate cu procedura stabilită la articolul 88.

Articolul 88

(1) Rata pentru calculul dobânzii compuse este rata efectivă menționată la alineatele (2) și (3) și, dacă este necesar, se revizuiește cu ocazia evaluărilor actuariale efectuate o dată la cinci ani.

(2) Ratele dobânzilor care trebuie luate în considerare la calculul actuarial se bazează pe ratele anuale medii ale dobânzilor observate pentru datoria publică pe termen lung din statele membre, astfel cum se publică de Comisia Europeană. Pentru a calcula rata dobânzii corespunzătoare fără inflație, necesară calculelor actuariale, se utilizează un indice adecvat al prețurilor la consum.

(3) Rata anuală efectivă care urmează să fie luată în considerare la calculul actuarial este media ratelor dobânzilor medii reale pentru cei 12 ani ce precedă anul în curs.

Secțiunea D

Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață și a sistemului de pensii

Articolul 89

(1) Prestațiile plătite în cadrul sistemului de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C se suportă din bugetul agenției. Statele membre care participă la agenție garantează în mod solidar plata respectivelor prestații, în conformitate cu baremul stabilit pentru finanțarea acestor cheltuieli.

(2) Din salarii și prestațiile de invaliditate se deduc, în toate cazurile, contribuțiile la sistemul de asigurări sociale prevăzut în secțiunea B.

(3) Finanțarea sistemului de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C se face în condițiile prevăzute la articolul 90 din prezentul statut și la articolele 21 și 22 din anexa V.

(4) Contribuțiile agenților temporari și ale agenției la sistemul de asigurări sociale prevăzut în secțiunile B și C se plătesc integral la bugetul agenției.

Articolul 90

Agenții temporari contribuie cu o treime la plata cheltuielilor de finanțare a sistemului de pensii. Această contribuție este de 10,3 % din salariul de bază al agentului temporar, fără a lua în considerare coeficienții corectori prevăzuți la articolul 60. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului temporar în cauză. Contribuția se ajustează în conformitate cu aceleași dispoziții ca și cele stabilite în anexa XII la Statutul funcționarilor UE.

Articolul 91

În conformitate cu condițiile stabilite de agenție, un agent temporar poate solicita agenției să efectueze toate plățile pe care acesta trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine. În egală măsură, agenția poate decide să efectueze toate plățile pe care un agent temporar trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine, chiar și în absența unei cereri din partea acestuia. În acest caz, agenția trebuie să-și justifice decizia în mod corespunzător.

Plățile menționate anterior nu depășesc dublul ratei prevăzute la articolul 90 și se suportă din bugetul agenției.

Secțiunea E

Lichidarea drepturilor agenților temporari

Articolul 92

Sistemul de asigurări de invaliditate sau sistemul pensiilor de urmaș sunt prevăzute la articolele 19-23 din anexa V.

Secțiunea F

Plata prestațiilor

Articolul 93

(1) Plata prestațiilor se efectuează în conformitate cu articolele 84 și 85 din prezentul statut și cu articolul 28 din anexa V.

(2) Toate sumele datorate agenției de un agent temporar în cadrul sistemului de asigurări menționat anterior, la data la care prestațiile devin plătibile, se deduc din cuantumul prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Deducerea se poate eșalona pe mai multe luni.

Secțiunea G

Subrogarea agenției

Articolul 94

(1) Atunci când cauza decesului, a accidentului sau a bolii unei persoane care intră sub incidența prezentului statut este imputabilă unui terț, agenția, în ceea ce privește obligațiile în temeiul prezentului statut care îi revin ca urmare a evenimentului care a cauzat decesul, accidentul sau boala, se subrogă de drept victimei sau succesorilor în drepturi ale acesteia în drepturile și acțiunile lor împotriva terțului responsabil.

(2) În domeniul de aplicare al subrogării menționate la alineatul (1) intră, printre altele:

— menținerea plății remunerațiilor, în conformitate cu articolul 53, către agentul temporar, pe perioada incapacității de muncă temporare a acestuia;

— plățile efectuate în conformitate cu articolul 60 alineatul (8), în urma decesului unui agent temporar sau al unei persoane care are dreptul la prestația de invaliditate;

— prestațiile plătite în temeiul articolelor 68 și 69 și al normelor de punere în aplicare, în ceea ce privește asigurarea de sănătate și de accident;

— plata cheltuielilor de transport al corpului persoanei decedate, în conformitate cu articolul 73;

— alocațiile familiale suplimentare plătite în conformitate cu articolul 60 alineatul (5) și cu articolul 2 alineatele (3) și (5) din anexa IV pentru un copil aflat în întreținere care suferă de o afecțiune gravă, de o infirmitate sau de un handicap;

— prestațiile de invaliditate plătite ca urmare a unui accident sau a unei boli care duce la invaliditate permanentă și îl împiedică, astfel, pe agentul temporar să își exercite atribuțiile;

— pensiile de urmaș plătite ca urmare a decesului unui agent temporar sau al unui fost agent temporar, ca urmare a decesului soțului/soției agentului temporar sau al/a unui fost agent temporar, cu drept de pensie, atunci când soțul/soția nu este agent temporar;

— pensia de orfan plătită fără limită de vârstă, copilului unui agent temporar sau al unui fost agent temporar, în cazul în care copilul suferă de o boală gravă, de o infirmitate sau de un handicap care îl împiedică să își câștige existența după decesul persoanei în întreținerea căreia s-a aflat.

(3) Cu toate acestea, subrogarea agenției nu se extinde la drepturile la despăgubire în ceea ce privește prejudiciile cu caracter pur personal, precum prejudiciul moral, *pretium doloris* sau despăgubirea prejudiciilor estetice și de agrement care depășesc cuantumul indemnizației acordate pentru aceste prejudicii în temeiul articolului 69.

(4) Dispozițiile alineatelor (1), (2) și (3) nu pot constitui obstacole în exercitarea unei acțiuni directe de către agenție.

CAPITOLUL 7

Recuperarea plăților excedentare

Articolul 95

Orice plată a unei sume excedentare se recuperează, în cazul în care beneficiarul avea cunoștință de faptul că nu exista niciun motiv pentru plata respectivei sume sau în cazul în care faptul că plata respectivă se efectua în mod excedentar era atât de evident, încât beneficiarul ei nu putea să nu îl observe.

Cererea de recuperare se întocmește în termen de cinci ani de la efectuarea plății. În cazul în care AAIC este în măsură să stabilească faptul că beneficiarul a indus în eroare administrația cu bună știință, în scopul de a obține suma în cauză, cererea de recuperare nu rămâne valabilă chiar dacă termenul menționat anterior a expirat.

CAPITOLUL 8

Încetarea raporturilor de muncă

Articolul 96

În afară de cazul încetării raporturilor de muncă ca urmare a decesului agentului temporar, contractul său de muncă poate înceta:

(a) la sfârșitul lunii în care agentul temporar împlinește vârsta de 66 de ani;

(b) în cazul în care contractul este pe perioadă determinată:

(i) la data stabilită în contract;

(ii) la sfârșitul perioadei de preaviz stabilite în contract care îi oferă agentului temporar sau agenției posibilitatea de a rezilia contractul înainte de termen. Perioada de preaviz nu poate fi mai mică de o lună pentru fiecare an lucrat, fiind de cel puțin o lună și de cel mult trei luni.

Pentru agentul temporar al cărui contract a fost reînnoit, perioada maximă este de șase luni. Cu toate acestea, perioada de preaviz nu poate începe să curgă în timpul sarcinii, în cazul în care este confirmată de un certificat medical, în timpul concediului de maternitate sau de boală, cu condiția ca acest concediu de boală să nu depășească trei luni. De asemenea, perioada de preaviz se suspendă în timpul sarcinii, în cazul în care este confirmată de un certificat medical, în timpul concediului de maternitate sau de boală sub rezerva limitelor menționate anterior. În cazul în care agenția reziliază contractul, agentul temporar are dreptul la o compensație egală cu o treime din salariul său de bază pe perioada cuprinsă între data la care își încheie activitatea și data la care i-ar expira contractul;

(iii) în cazul în care agentul temporar nu mai îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 37 alineatul (2) litera (a) și sub rezerva autorizării unei derogări în temeiul articolului în cauză. În cazul în care nu se autorizează derogarea în cauză, se aplică perioada de preaviz prevăzută la prezentul articol litera (b) punctul (ii).

Articolul 97

Agenția poate rezilia contractul de muncă fără preaviz:

(a) în cursul sau la încheierea perioadei de probă, în condițiile prevăzute la articolul 39;

(b) în cazul în care agentul temporar nu poate să își reia atribuțiile la încheierea perioadei de concediu de boală plătit prevăzut la articolul 53. În acest caz, agentul temporar beneficiază de o indemnizație egală cu salariul său de bază plus alocațiile familiale, calculată luându-se în considerare două zile pentru fiecare lună lucrată.

Articolul 98

(1) După terminarea procedurii disciplinare prevăzute în titlul V, contractul de muncă al agentului temporar se poate rezilia fără preaviz pe motive disciplinare în caz de neîndeplinire gravă a obligațiilor sale, în mod deliberat sau din neglijență. AAIC adoptă o decizie motivată după ce agentului temporar în cauză i s-a acordat posibilitatea de a se apăra.

Înaintea rezilierii contractului, agentul temporar poate fi suspendat, în conformitate cu articolul 161.

(2) În cazul în care contractul se reziliază în conformitate cu alineatul (1), AAIC poate decide:

(a) să limiteze indemnizația de plecare prevăzută la articolul 86 la rambursarea contribuției prevăzute la articolul 89, majorată cu dobânda compusă, la rata de 3,5 % pe an;

(b) să rețină integral sau parțial indemnizația de reinstalare prevăzută la articolul 64 alineatul (2).

Articolul 99

(1) Agenția reziliază contractul de muncă al agentului temporar fără preaviz, în cazul în care AAIC constată:

(a) că, la momentul încadrării sale în muncă, agentul temporar în cauză a furnizat cu bună știință informații false privind calificările sale profesionale, experiența sau competența de a satisface cerințele de la articolul 37 alineatul (2); și

(b) că informațiile false furnizate au fost un factor decisiv pentru încadrarea sa în muncă.

(2) În aceste cazuri, după audierea agentului temporar în cauză și după derularea procedurii disciplinare prevăzute în titlul V, AAIC pronunță rezilierea contractului de muncă al respectivului agent temporar.

Înainte de rezilierea contractului, agentul temporar în cauză poate fi suspendat în condițiile prevăzute la articolul 161.

Se aplică dispozițiile articolului 98 alineatul (2).

Articolul 100

Fără a aduce atingere articolelor 98 și 99, orice caz de neîndeplinire de către agentul temporar sau de către fostul agent temporar a obligațiilor în temeiul prezentului statut, în mod deliberat sau din neglijență, îl face pasibil pe agentul temporar în cauză de o sancțiune disciplinară în condițiile prevăzute în titlul V.

TITLUL III

AGENȚI CONTRACTUALI

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

Articolul 101

În sensul prezentului statut, „agent contractual" înseamnă agentul care nu este repartizat în unul dintre posturile incluse în schema de personal anexată la bugetul agenției și care este angajat pentru a îndeplini atribuții fie cu normă întreagă, fie cu normă redusă.

Articolul 102

(1) Agentul contractual este remunerat din creditele globale prevăzute în acest sens în bugetul agenției.

(2) AAIC adoptă dispoziții specifice care reglementează utilizarea de agenți contractuali.

(3) În fiecare an, agenția prezintă în cadrul procedurii bugetare o situație estimativă cu privire la necesitatea angajării de agenți contractuali, pe grupe de funcții.

Articolul 103

(1) Agenții contractuali sunt repartizați în patru grupe de funcții care corespund sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească. Fiecare grupă de funcții este împărțită în grade și trepte.

(2) Corespondența dintre tipurile de sarcini și grupele de funcții este stabilită conform tabelului de mai jos:

Grupa de funcții	Grad	Sarcini
IV	13-18	Atribuții administrative, de consiliere, lingvistice și atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea agenților temporari.
III	8-12	Atribuții de execuție, de redactare, de contabilitate și alte atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea agenților temporari.

Grupa de funcții	Grad	Sarcini
II	4-7	Atribuții de birou și de secretariat, administrarea biroului și alte atribuții echivalente exercitate sub supravegherea agenților temporari.
I	1-3	Atribuții manuale și de sprijin administrativ exercitate sub controlul agenților temporari.

(3) Pe baza tabelului de mai sus, agenția stabilește competențele asociate fiecărui tip de sarcină.

(4) Articolul 7 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 2

Drepturi și obligații

Articolul 104

Articolele 11-35 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 3

Condiții de angajare

Articolul 105

(1) Agenții contractuali sunt recrutați pe o bază geografică cât mai largă dintre resortisanții statelor membre participante, fără deosebire de origine rasială sau etnică, de convingeri politice, filozofice sau religioase, de vârstă sau de handicap, de sex sau de orientare sexuală și indiferent de starea lor civilă sau de situația familială.

(2) Pentru ca o persoană să fie recrutată în calitate de agent contractual trebuie întrunite cel puțin următoarele condiții:

(a) pentru grupa de funcții I, absolvirea învățământului obligatoriu;

(b) pentru grupele de funcții II și III:

(i) un nivel de studii superioare absolvite cu diplomă;

(ii) studii medii absolvite cu diplomă care să asigure accesul la învățământul superior și o experiență profesională corespunzătoare de minimum trei ani;

(iii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională sau o experiență profesională de nivel echivalent;

(c) pentru grupa de funcții IV:

(i) un nivel de studii care să corespundă unui ciclu complet de studii universitare de cel puțin trei ani absolvit cu diplomă; sau

(ii) atunci când interesul serviciului justifică acest lucru, o formare profesională de nivel echivalent.

(3) Un agent contractual poate fi încadrat în muncă numai în cazul în care:

(a) este resortisant al unuia dintre statele membre participante la agenție și beneficiază de drepturi depline de cetățean;

(b) și-a îndeplinit toate obligațiile care îi revin în temeiul legislației privind serviciul militar;

(c) prezintă garanțiile morale necesare exercitării atribuțiilor sale;

(d) este apt din punct de vedere fizic să își exercite atribuțiile; și

(e) face dovada cunoașterii temeinice a uneia dintre limbile oficiale ale instituțiilor Uniunii și a cunoașterii satisfăcătoare a altei limbi dintre limbile oficiale ale instituțiilor Uniunii, în măsura necesară îndeplinirii atribuțiilor sale.

(4) În contractul inițial, AAIC poate excepta persoana în cauză de la obligativitatea prezentării documentelor justificative prin care se certifică faptul că îndeplinește condițiile menționate la alineatul (2) literele (a), (b) și (c) și la alineatul (3) literele (a), (b) și (c), în cazul în care perioada de încadrare în muncă nu depășește trei luni.

(5) AAIC adoptă dispoziții specifice privind procedurile de angajare a agenților contractuali, în funcție de necesități.

Articolul 106

Înainte de a fi încadrat în muncă, agentul contractual este supus unui examen medical efectuat de către un medic consultant autorizat de agenție, astfel încât agenția să se asigure că îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 105 alineatul (3) litera (d).

Articolul 38 se aplică prin analogie.

Articolul 107

(1) Agentul contractual al cărui contract este încheiat pe o perioadă de cel puțin un an efectuează o perioadă de probă în primele șase luni de activitate, în cazul în care este încadrat în grupa de funcții I și în primele nouă luni pentru celelalte grupe de funcții.

În cazul în care, în perioada de probă, agentul contractual nu își poate exercita atribuțiile ca urmare a unei boli sau a unui accident pe o durată de o lună sau mai mult, AAIC poate prelungi durata perioadei de probă cu o perioadă corespunzătoare.

Durata totală a perioadei de probă nu poate în niciun caz să depășească 15 luni.

(2) În cazul în care activitatea agentului contractual se dovedește, în mod evident, necorespunzătoare, poate fi întocmit un raport oricând înainte de încheierea perioadei de probă.

Raportul respectiv se comunică persoanei în cauză, care are dreptul de a-și prezenta observațiile în scris, în termen de opt zile lucrătoare. Raportul și observațiile sunt transmise de îndată AAIC de către superiorul ierarhic al agentului contractual. Pe baza acestui raport, AAIC poate decide concedierea agentului contractual înainte de încheierea perioadei de probă, cu un preaviz de o lună, sau, în circumstanțe excepționale, poate decide prelungirea perioadei de probă cu cel mult șase luni și eventuala repartizare a agentului contractual într-un alt departament pentru perioada rămasă din perioada de probă.

(3) Cu cel puțin o lună înainte de terminarea perioadei de probă, se întocmește un raport de evaluare a capacității agentului contractual de a exercita atribuțiile pe care le presupune funcția sa, precum și a eficienței și conduitei sale în serviciu. Raportul se comunică agentului contractual, care are dreptul de a-și prezenta observațiile în scris, în termen de opt zile lucrătoare.

În cazul în care raportul respectiv recomandă concedierea sau, în circumstanțe excepționale, prelungirea perioadei de probă, raportul și observațiile sunt transmise de îndată AAIC de către superiorul ierarhic direct al agentului contractual.

Agentul contractual a cărui activitate sau conduită nu s-a dovedit adecvată titularizării în funcție este concediat.

Decizia definitivă se bazează pe raportul menționat la prezentul alineat, precum și pe elementele deținute de AAIC referitoare la conduita agentului contractual în raport cu capitolul 2.

(4) Agentul contractual concediat în perioada de probă are dreptul la o indemnizație egală cu o treime din salariul de bază pentru fiecare lună lucrată în perioada de probă.

Articolul 108

Contractele agenților contractuali se pot încheia pe o durată determinată de minimum trei luni și maximum patru ani. Contractele pot fi prelungite o singură dată pe o perioadă determinată de maximum cinci ani. Durata cumulată a contractului inițial și a primei prelungiri nu poate fi mai mică de șase luni pentru grupa de funcții I și, respectiv, de nouă luni pentru celelalte grupe de funcții.

Articolul 109

(1) Agentul contractual poate fi recrutat doar pentru:

(a) gradele 13, 14 sau 16 pentru grupa de funcții IV;

(b) gradele 8, 9 sau 10 pentru grupa de funcții III;

(c) gradele 4 sau 5 pentru grupa de funcții II;

(d) gradul 1 pentru grupa de funcții I.

Încadrarea în fiecare grupă de funcții se efectuează în funcție de calificările și experiența agentului. Pentru a răspunde nevoilor specifice ale agenției, se poate lua în considerare situația de pe piața muncii din Uniunea Europeană. Agentul contractual recrutat este încadrat în prima treaptă a gradului său.

(2) Agentul contractual care și schimbă postul în cadrul unui grup de funcții nu poate fi încadrat la un grad sau o treaptă inferioară celor corespunzătoare postului anterior.

Agentul contractual care accede la un grup de funcții superior este încadrat la un grad și la o treaptă care dă dreptul la o remunerație cel puțin egală celei de care beneficia prin contractul precedent.

Articolul 110

(1) Articolul 41 primul paragraf se aplică prin analogie agenților contractuali încadrați în muncă pe o perioadă de minimum un an.

(2) Agentul contractual cu o vechime de doi ani într-o treaptă a gradului său avansează în mod automat la treapta următoare a gradului respectiv.

(3) Încadrarea unui agent contractual la un grad imediat superior în cadrul aceleiași grupe de funcții se face în urma deciziei agenției. Aceasta are drept rezultat încadrarea agentului contractual în prima treaptă a gradului imediat superior. O astfel de promovare se efectuează exclusiv prin selecție, din rândul agenților contractuali angajați pe o durată de cel puțin trei ani și care au o vechime de cel puțin doi ani în gradul respectiv, după o analiză comparativă a meritelor agenților contractuali eligibili pentru promovarea la un grad superior, precum și a rapoartelor de evaluare a activității lor. După analiza comparativă a meritelor, AAIC ia în considerare în mod special rapoartele de evaluare a agenților contractuali, utilizarea, în exercitarea atribuțiilor lor, a altor limbi decât limba pentru care au făcut dovada cunoașterii aprofundate în conformitate cu articolul 105 alineatul (3) litera (e) și, dacă este necesar, nivelul responsabilităților exercitate.

(4) Agentul contractual poate accede într-o grupă de funcții superioară numai prin participarea la o procedură generală de selecție.

CAPITOLUL 4

Condițiile de muncă

Articolul 111

Articolele 42-58 se aplică prin analogie.

Orele de lucru suplimentare efectuate de agenții contractuali din grupa de funcții IV nu dau dreptul la compensare sau la remunerare.

În temeiul condițiilor stabilite în anexa III, orele de lucru suplimentare efectuate de agenții contractuali din grupele de funcții I, II și III le dau acestora dreptul la un concediu de odihnă compensatoriu sau, în cazul în care cerințele serviciului nu permit acordarea concediului de odihnă compensatoriu în perioada de două luni următoare celei în care au fost efectuate orele de lucru suplimentare, la o remunerație.

CAPITOLUL 5

Remunerare și rambursarea cheltuielilor

Articolul 112

Articolele 59-67 se aplică prin analogie, sub rezerva modificărilor prevăzute la articolele 113 și 114.

Articolul 113

Baremul salariilor de bază se stabilește conform baremului prevăzut la articolul 93 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai UE.

Articolul 114

Prin derogare de la articolul 64 alineatul (3), indemnizația de instalare prevăzută la alineatul (1) și indemnizația de reinstalare prevăzută la alineatul (2) din articolul menționat anterior nu pot fi mai mici de:

— 845,37 EUR pentru agentul contractual care are dreptul la alocație pentru locuință; și

— 501,20 EUR pentru agentul contractual care nu are dreptul la alocație pentru locuință.

CAPITOLUL 6

Secțiunea A

Prestațiile de asigurări sociale

Articolul 115

Articolele 68-70 se aplică prin analogie. Cu toate acestea, articolul 68 alineatele (4) și (5) nu se aplică agentului contractual care a rămas în serviciul agenției până la vârsta de 63 de ani, cu excepția cazului în care a fost încadrat în muncă pe o perioadă mai mare de 3 ani în calitate de agent contractual.

Articolul 116

(1) Un fost agent contractual care, în urma încetării raporturilor de muncă în cadrul agenției, rămâne fără loc de muncă și:

(a) nu beneficiază de o prestație de invaliditate suportată de agenție;

(b) ale cărui raporturi de muncă nu au încetat în urma demisiei sau a rezilierii contractului din motive disciplinare;

(c) a cărui vechime în serviciu este de cel puțin șase luni;

(d) este rezident într-un stat membru,

beneficiază de o alocație lunară de șomaj în condițiile stabilite în continuare.

În cazul în are dreptul la ajutor de șomaj în cadrul unui sistem național, fostul agent contractual este obligat să notifice acest lucru agenției. În acest caz, cuantumul respectivului ajutor se deduce din alocația plătită în temeiul alineatului (3).

(2) Pentru a beneficia de alocația de șomaj menționată anterior, fostul agent contractual trebuie:

(a) să fie înregistrat, la cerere, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă la autoritățile pentru ocuparea forței de muncă din statul membru în care și-a stabilit reședința;

(b) să îndeplinească obligațiile prevăzute de legislația statului membru în cauză pentru persoanele care beneficiază de ajutor de șomaj în temeiul respectivei legislații;

(c) să transmită lunar agenției un certificat emis de autoritatea națională competentă în materie de ocupare a forței de muncă, în care să se precizeze dacă a îndeplinit sau nu obligațiile și condițiile prevăzute la literele (a) și (b).

Agenția poate acorda sau menține alocația chiar și în cazul în care fostul agent contractual nu îndeplinește obligațiile naționale menționate la litera (b), în caz de boală, accident, maternitate, invaliditate, în cazul unei situații recunoscute ca similară sau în cazul acordării de către autoritatea națională competentă a unei dispense.

Comitetul director adoptă dispozițiile necesare pentru aplicarea prezentului articol.

(3) Alocația de șomaj se stabilește în funcție de salariul de bază obținut de agentul contractual la data încetării raporturilor de muncă. Cuantumul acestei alocații este stabilit la:

(a) 60 % din salariul de bază pentru o perioadă inițială de 12 luni;

(b) 45 % din salariul de bază pentru lunile 13-24;

(c) 30 % din salariul de bază pentru lunile 25-36.

Cu excepția perioadei inițiale de șase luni, pe parcursul căreia se aplică limita inferioară definită mai jos, iar limita superioară nu se aplică, sumele astfel calculate nu pot fi nici mai mici de 1 010,92 EUR, nici mai mari de 2 021,83 EUR. Plafoanele menționate anterior se ajustează în același mod ca grila salarială prevăzută la articolul 66 din Statutul funcționarilor UE, în conformitate cu aceleași dispoziții ca cele prevăzute la articolul 65 din respectivul statut.

(4) Fostul agent contractual beneficiază de alocația de șomaj de la data încetării raporturilor de muncă, pe termen de cel mult 36 de luni și care nu poate în niciun caz depăși o treime din vechimea în serviciu efectivă. Cu toate acestea, în cazul în care, în perioada respectivă, un fost agent contractual încetează să îndeplinească condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2), plata alocației de șomaj se suspendă. Alocația se plătește din nou în cazul în care, înainte de expirarea acestei perioade, fostul agent contractual îndeplinește din nou condițiile menționate anterior fără să fi obținut dreptul la un ajutor de șomaj național.

(5) Fostul agent contractual care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază de alocații familiale în conformitate cu normele figurează la articolul 67 din Statutul funcționarilor UE. Alocația pentru locuință se calculează pe baza alocației de șomaj, în condițiile stabilite la articolul 1 din anexa IV.

Persoana în cauză are obligația de a declara alocațiile de aceeași natură plătite din alte surse fie lui, fie soțului/soției acestuia, acestea fiind deduse din cele plătite în temeiul prezentului articol.

Un fost agent contractual care are dreptul la alocație de șomaj beneficiază, în condițiile stabilite de articolul 68, care se aplică prin analogie, de asigurare de sănătate fără a fi nevoit să plătească nicio contribuție.

(6) Alocația de șomaj și alocațiile familiale se plătesc în euro din Fondul special de șomaj. Acestor plăți nu li aplică niciun coeficient corector.

(7) Agenții contractuali contribuie cu o treime la finanțarea sistemului de asigurări de șomaj. Această contribuție este stabilită la 0,81 % din salariul de bază al persoanei în cauză, după deducerea unei sume forfetare de 919,02 EUR, fără a se lua în considerare niciunul dintre coeficienții corectori prevăzuți la articolul 64 din Statutul funcționarilor UE. Contribuția se deduce lunar din salariul agentului contractual în cauză și se plătește, împreună cu celelalte două treimi suportate de agenție, către Fondul special de șomaj instituit în conformitate cu articolul 28a din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai UE. Dacă este cazul, la sfârșitul unei perioade de șase ani, Consiliul revizuiește și ajustează rata contribuției, în funcție de riscul de șomaj, în ceea ce îi privește pe agenții contractuali din cadrul agenției.

(8) Alocația de șomaj plătită unui fost agent contractual rămas fără loc de muncă face obiectul acelorași norme ca și cele stabilite de Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 260/68.

(9) Autoritățile naționale competente în materie de ocupare a forței de muncă și șomaj, acționând în conformitate cu dreptul intern, și agenția cooperează în mod eficient pentru a asigura aplicarea corespunzătoare a prezentului articol.

(10) Normele detaliate adoptate în temeiul articolului 71 alineatul (10) se aplică prezentului articol, fără a aduce atingere dispozițiilor stabilite la prezentul articol alineatul (2) al treilea paragraf.

Articolul 117

Articolele 72 și 73 se aplică prin analogie.

Articolul 118

Pe durata contractului sau după expirarea acestuia, agentul contractual poate primi cadouri, împrumuturi sau avansuri, în cazul în care este incapabil să își exercite atribuțiile ca urmare a unei boli grave și prelungite, a unui handicap sau a unui accident survenit pe durata încadrării sale în muncă și în măsura în care dovedește că nu beneficiază de asigurare în cadrul unui alt sistem de asigurări sociale care acoperă aceste riscuri.

Secțiunea B

Asigurarea împotriva riscurilor de invaliditate și deces

Articolul 119

Agenții contractuali sunt asigurați împotriva riscului de deces și de invaliditate care poate surveni pe durata contractului de muncă, în conformitate cu dispozițiile de mai jos.

Plățile și prestațiile prevăzute în prezenta secțiune se suspendă în cazul în care remunerația pe care o primește un agent contractual în conformitate cu contractul său de muncă se suspendă temporar în temeiul prezentului statut.

Articolul 120

În cazul în care examenul medical efectuat înaintea încadrării în muncă a agentului contractual arată că acesta din urmă suferă de boală sau de invaliditate, AAIC poate decide să nu îi acorde prestațiile garantate prevăzute în materie de invaliditate sau deces, în ceea ce privește riscurile unei astfel de boli sau invalidități, decât la expirarea unei perioade de cinci ani de la data încadrării sale în muncă.

Agentul contractual poate să facă recurs împotriva respectivei decizii la comisia de invaliditate menționată la articolul 76.

Articolul 121

(1) Agentul contractual care suferă de invaliditate totală și care, din această cauză, este obligat să-și suspende raporturile de muncă în cadrul agenției, are dreptul, pe toată perioada de invaliditate, la o prestație de invaliditate al cărei cuantum se stabilește după cum urmează.

În cazul în care agentul contractual, beneficiar al unei prestații de invaliditate, împlinește vârsta de pensionare, se aplică dispozițiile generale referitoare la acordarea indemnizației de plecare. Indemnizația de plecare se calculează pe baza salariului corespunzător treptei și gradului deținute de agentul contractual la momentul la care a survenit invaliditatea.

(2) Prestația de invaliditate este de 70 % din ultimul salariu de bază al agentului contractual. Totuși, această prestație nu poate fi mai mică decât o sumă egală cu salariul de bază lunar al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă. Prestația de invaliditate este condiționată de contribuția la sistemul de pensii, calculată pe baza prestației menționate anterior.

(3) Atunci când invaliditatea agentului contractual rezultă în urma unui accident survenit în timpul sau cu ocazia exercitării atribuțiilor sale, în urma unei boli profesionale, în urma unui act de abnegație înfăptuit în interes public sau în urma faptului că și-a riscat propria viață pentru a salva viața unei alte persoane, prestația de invaliditate nu poate fi mai mică de 120 % dintr-o sumă egală cu salariul de bază lunar al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă. În acest caz, contribuția la sistemul de pensii se plătește din bugetul fostului angajator.

(4) În cazul invalidității provocate în mod deliberat de agentul contractual, AAIC poate decide ca acesta să primească doar indemnizația prevăzută la articolul 129.

(5) Persoanele care au dreptul la o prestație de invaliditate au dreptul, de asemenea, la alocațiile familiale stabilite în conformitate cu articolul 60 alineatul (3), în conformitate cu anexa IV; alocația pentru locuință se stabilește pe baza prestației beneficiarului.

Articolul 122

(1) Starea de invaliditate se stabilește de către comisia de invaliditate menționată la articolul 76.

(2) Dreptul la prestația de invaliditate începe să producă efecte din ziua următoare datei la care încetează contractul agentului contractual, în conformitate cu articolele 96 și 97, care se aplică prin analogie.

(3) Agenția îi poate solicita beneficiarului unei prestații de invaliditate să se supună unor examene periodice pentru a se asigura că îndeplinește în continuare condițiile de acordare a respectivei prestații. În cazul în care comisia de invaliditate stabilește că respectivele condiții nu mai sunt îndeplinite, agentul contractual în cauză își reia serviciul în cadrul agenției, cu condiția să nu îi fi expirat contractul de muncă.

Cu toate acestea, în cazul în care încadrarea în muncă în cadrul agenției a agentului în cauză se dovedește imposibilă, contractul acestuia poate fi reziliat sub rezerva plății unei sume a cărei valoare corespunde remunerației care i-ar fi fost plătită agentului pe perioada preavizului și, după caz, care corespunde indemnizației de reziliere a contractului prevăzute la articolul 96. Se aplică, de asemenea, articolul 129.

Articolul 123

(1) Succesorii în drepturi ai agentului contractual decedat, stabiliți în conformitate cu aceleași norme ca și cele prevăzute la capitolul 3 din anexa V, au dreptul la pensie de urmaș în condițiile prevăzute la articolele 124-127.

(2) În cazul în care un fost agent contractual care beneficiază de o prestație de invaliditate decedează, succesorii în drepturi ai agentului contractual decedat, stabiliți în conformitate cu dispozițiile capitolului 3 din anexa V, au dreptul la pensia de urmaș prevăzută în anexa menționată.

(3) În cazul dispariției, de mai mult de un an, a unui agent contractual sau a unui fost agent contractual care primește o prestație de invaliditate, pensiile provizorii acordate soțului/soției și persoanelor recunoscute ca aflate în întreținerea sa se stabilesc în conformitate cu aceleași norme ca și cele prevăzute la capitolele 5 și 6 din anexa VIII la Statutul funcționarilor UE.

Articolul 124

Dreptul la plata pensiei începe să producă efecte din prima zi a lunii care urmează celei în care a survenit decesul sau, dacă este cazul, din prima zi a lunii care urmează perioadei în care soțul supraviețuitor, orfanii sau persoanele aflate în întreținerea sa beneficiază de retribuțiile sale în temeiul articolului 60 alineatul (8).

Articolul 125

Soțul supraviețuitor al agentului contractual beneficiază de pensie de urmaș în condițiile prevăzute la capitolul 3 din anexa V. Cuantumul pensiei nu poate fi mai mic de 35 % din ultimul salariu de bază lunar primit de agentul contractual și nici mai mic decât salariul de bază lunar al unui agent contractual încadrat în grupa de funcții I, gradul 1, prima treaptă.

Beneficiarul unei pensii de urmaș are dreptul, în condițiile prevăzute în anexa IV, la alocațiile familiale menționate la articolul 60 alineatul (3). Cu toate acestea, cuantumul alocației pentru creșterea copilului este dublu față de alocația prevăzută la articolul 60 alineatul (3) litera (b).

Articolul 126

(1) În cazul în care un agent contractual sau un fost agent contractual care beneficiază de o prestație de invaliditate decedează fără a lăsa în urma sa un soț/o soție având dreptul la pensie de urmaș, copiii considerați a fi în întreținerea sa au dreptul la o pensie de orfan, în conformitate cu articolul 82, care se aplică prin analogie.

(2) Același drept se recunoaște și copiilor care îndeplinesc condițiile menționate anterior, în caz de deces sau de recăsătorie a soțului/soției care are dreptul la o pensie de urmaș.

(3) În cazul în care un agent contractual sau un fost agent contractual care beneficiază de o prestație de invaliditate decedează, iar condițiile prevăzute la alineatul (1) din prezentul articol nu sunt îndeplinite, se aplică, prin analogie, dispozițiile articolului 82 al treilea paragraf.

(4) În ceea ce privește persoanele considerate a fi copii în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (4) din anexa IV, pensia de orfan acordată acestora nu poate depăși o sumă egală cu dublul alocației pentru creșterea copilului. Cu toate acestea, dreptul la pensie încetează în cazul în care un terț este obligat să plătească o pensie alimentară în temeiul legislației interne.

(5) În caz de adopție, decesul părintelui natural care a fost înlocuit de un părinte adoptiv nu poate da dreptul la pensie de orfan.

(6) Orfanul are dreptul la alocație școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa IV.

Articolul 127

În caz de divorț sau de coexistență a mai multor grupe de succesori care pot pretinde acordarea unei pensii de urmaș, aceasta se repartizează conform normelor stabilite în capitolul 3 din anexa V.

Articolul 128

Articolele 84 și 85 se aplică prin analogie.

Secțiunea C

Indemnizația de plecare

Articolul 129

În momentul încetării raporturilor de muncă, agentul contractual are dreptul la plata indemnizației de plecare sau la transferul echivalentului actuarial al drepturilor de pensie în condițiile prevăzute la articolul 1 din anexa V.

Articolul 130

(1) În cazul în care un agent contractual a exercitat opțiunea prevăzută la articolul 132, indemnizația de plecare a agentului contractual se reduce proporțional cu perioada pentru care s-au reținut sumele respective.

(2) Alineatul (1) de la prezentul articol nu se aplică agentului contractual care, în termen de trei luni de la data la care i se aplică prezentul statut, solicită reluarea plății sumelor majorate cu dobânda compusă aferentă, la rata de 3,5 % pe an, rata putând fi revizuită în conformitate cu procedura stabilită la articolul 88.

Secțiunea D

Finanțarea sistemului de asigurări de invaliditate și de viață și a sistemului de pensii

Articolul 131

Articolele 89 și 90 se aplică prin analogie.

Articolul 132

În conformitate cu condițiile stabilite de agenție, un agent contractual poate solicita agenției să efectueze toate plățile pe care acesta trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie, a asigurărilor de șomaj, a asigurării de invaliditate, a asigurării de viață și de sănătate în țara în care a fost acoperit de aceste sisteme ultima dată. În egală măsură, agenția poate decide să efectueze toate plățile pe care un agent contractual trebuie să le efectueze pentru constituirea sau menținerea drepturilor de pensie în țara sa de origine, chiar și în absența unei cereri din partea respectivului agent contractual. În acest caz, agenția trebuie să își justifice decizia în mod corespunzător. Pe durata de aplicare a respectivelor contribuții, agentul contractual nu beneficiază de sistemul de asigurări de sănătate al agenției. În afară de aceasta, pe perioada aferentă acestor contribuții, agentul contractual nu beneficiază de asigurare în cadrul sistemelor de asigurări de viață și de invaliditate ale agenției și nu dobândește drepturi în cadrul sistemelor de asigurări de șomaj și de pensie ale agenției.

Perioada efectivă a plăților de acest fel pentru orice agent contractual este de maximum șase luni.

Cu toate acestea, agenția poate decide să prelungească perioada respectivă la un an. Plățile se fac din bugetul agenției. Plățile efectuate pentru constituirea sau menținerea unor drepturi de pensie nu pot depăși dublul ratei prevăzute la articolul 90.

Secțiunea E

Lichidarea drepturilor agenților contractuali

Articolul 133

Sistemul de asigurări de invaliditate sau sistemul pensiilor de urmaș sunt prevăzute la articolele 19-23 din anexa V.

Secțiunea F

Plata prestațiilor

Articolul 134

(1) Articolele 84 și 85 din prezentul statut se aplică prin analogie, ca și articolul 29 din anexa V.

(2) Toate sumele datorate agenției de un agent contractual în cadrul sistemului de asigurări menționat anterior, la data la care prestațiile devin plătibile, se deduc din cuantumul prestațiilor care îi revin agentului sau succesorilor săi în drepturi. Deducerea se poate eșalona pe mai multe luni.

Secțiunea G

Subrogarea agenției

Articolul 135

Dispozițiile articolului 94 se aplică prin analogie în favoarea agenției.

CAPITOLUL 7

Recuperarea plăților necuvenite

Articolul 136

Dispozițiile articolului 95 se aplică prin analogie.

CAPITOLUL 8

Încetarea raporturilor de muncă

Articolul 137

Articolele 96-100 se aplică prin analogie agenților contractuali.

În cazul în care se iau măsuri disciplinare împotriva unui agent contractual, comisia de disciplină prevăzută la articolul 143 se reunește cu participarea a doi membri suplimentari din aceeași grupă de funcții și de grad echivalent cu cel al agentului contractual în cauză. Cei doi membri suplimentari sunt numiți în conformitate cu o procedură ad-hoc convenită de AAIC și de comitetul pentru personalul.

TITLUL IV

REPREZENTAREA PERSONALULUI

Articolul 138

(1) Comitetul pentru personal se instituie în conformitate cu normele stabilite de comitetul director.

(2) Comitetul pentru personal reprezintă interesele personalului în raporturile cu agenția și asigură o legătură permanentă între agenție și personal. Acesta contribuie la buna funcționare a serviciilor prin faptul că oferă personalului posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere.

Acesta aduce la cunoștința organelor competente ale agenției orice dificultate de interes general privind interpretarea și aplicarea prezentului statut. Comitetul pentru personal poate fi consultat în privința oricărei dificultăți de această natură.

Comitetul pentru personal înaintează organelor competente ale agenției sugestii privind organizarea și funcționarea serviciilor, precum și propuneri de îmbunătățire a condițiilor de muncă ale personalului sau a condițiilor de viață ale acestuia în general.

Comitetul pentru personal participă la administrarea și supravegherea organelor cu caracter social create de agenție în interesul personalului. Cu acordul agenției, poate institui servicii cu caracter social de acest tip.

TITLUL V

PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Secțiunea A

Dispoziții generale

Articolul 139

(1) Neîndeplinirea de către un membru al personalului sau de către un fost membru al personalului a obligațiilor care îi revin în temeiul prezentului statut, cu intenție sau din neglijență, îl face pasibil de măsuri disciplinare.

(2) În cazul în care i se aduc la cunoștință probe privind neîndeplinirea obligațiilor în sensul alineatului (1), AAIC poate iniția anchete administrative pentru a verifica dacă a survenit neîndeplinirea respectivă.

Articolul 140

(1) În cazul în care, în cadrul unei anchete interne, se constată posibilitatea implicării personale a unui membru al personalului sau a unui fost membru al personalului, persoana respectivă este informată rapid cu privire la aceasta, cu condiția ca acest lucru să nu prejudicieze buna desfășurare a anchetei. În orice caz, la încheierea anchetei, nu se pot formula concluzii privitoare la un anumit membru al personalului fără ca membrul personalului implicat să aibă ocazia de a-și prezenta observațiile cu privire la faptele care îi sunt atribuite. În concluzii se menționează observațiile respective.

(2) În cazurile în care, în vederea desfășurării anchetei, este necesară menținerea unui secret absolut și care implică recurgerea la proceduri de anchetă de competența unei autorități judiciare naționale, îndeplinirea obligației de a invita membrul personalului să își prezinte observațiile poate fi amânată, de comun acord cu AAIC. În acest caz, nu poate fi inițiată nicio procedură disciplinară înainte de a i se fi dat membrului personalului posibilitatea de a își prezenta observațiile.

(3) În cazul în care, în urma unei anchete interne, acuzațiile formulate împotriva unui membru al personalului se dovedesc neîntemeiate, ancheta se închide fără a se lua vreo măsură, prin decizia AAIC, care îl informează în scris pe membrul personalului în legătură cu aceasta. Membrul personalului poate solicita ca decizia să fie anexată la dosarul său personal.

(4) AAIC aduce la cunoștința persoanei interesate încheierea anchetei și îi comunică concluziile raportului de anchetă, iar la cererea acesteia și sub rezerva protejării intereselor legitime ale terților, toate documentele care au legătură directă cu acuzațiile formulate împotriva sa.

Articolul 141

Pe baza raportului de anchetă, după ce a comunicat membrului personalului toate documentele aflate la dosar și după audierea membrului personalului implicat, AAIC:

(a) poate decide că toate acuzațiile formulate împotriva membrului personalului în cauză sunt neîntemeiate, caz în care acesta este informat în scris cu privire la această decizie;

(b) poate decide, chiar în cazul neîndeplinirii sau al prezumției de neîndeplinire a obligațiilor, că este oportun să nu dispună nicio sancțiune disciplinară și, după caz, să adreseze membrului personalului un avertisment; sau

(c) în cazul neîndeplinirii obligațiilor în conformitate cu articolul 139:

(i) poate decide inițierea procedurii disciplinare stabilite în secțiunea D din prezentul titlu; sau

(ii) poate decide inițierea procedurii disciplinare în fața comisiei de disciplină.

Articolul 142

Membrul personalului care, din motive obiective, nu poate fi audiat, în temeiul dispozițiilor prezentului titlu, poate fi invitat să își prezinte observațiile în scris sau poate desemna o persoană, la alegerea sa, care să îl reprezinte.

Secțiunea B

Comisia de disciplină

Articolul 143

(1) În cadrul agenției se instituie o comisie de disciplină. Din comisia de disciplină face parte cel puțin un membru, care poate îndeplini funcția de președinte, ales din rândul personalului Consiliului Uniunii Europene.

(2) Comisia de disciplină este alcătuită dintr-un președinte și patru membri permanenți care pot fi înlocuiți de supleanți, dintre care cel puțin un membru face parte din aceeași grupă de funcții ca cea din care face parte membrul personalului care face obiectul procedurii disciplinare.

Articolul 144

(1) AAIC și comitetul pentru personal prevăzut la articolul 138 numesc fiecare, simultan, doi membri permanenți și doi supleanți.

(2) Președintele și supleantul său sunt numiți de AAIC.

(3) Președintele, membrii și supleanții sunt numiți pe o perioadă de trei ani.

Cu toate acestea, agenția poate stabili un mandat mai scurt pentru membri și supleanți, însă nu mai scurt de un an.

(4) Membrul personalului implicat are dreptul de a recuza un membru al comisiei de disciplină în termen de cinci zile de la constituirea comisiei. La rândul ei, agenția are, de asemenea, dreptul de a recuza un membru al comisiei de disciplină.

În termenul menționat anterior, membrii comisiei de disciplină pot solicita să fie scutiți de exercitarea atribuțiilor din motive legitime și se retrag în cazul în care există un conflict de interese.

Articolul 145

Comisia de disciplină este asistată de un secretar numit de AAIC.

Articolul 146

(1) În exercitarea atribuțiilor lor, președintele și membrii comisiei de disciplină beneficiază de independență totală.

(2) Deliberările și lucrările comisiei de disciplină sunt secrete.

Secțiunea C

Sancțiuni disciplinare

Articolul 147

(1) AAIC poate impune următoarele sancțiuni:

(a) avertisment scris;

(b) mustrare;

(c) suspendarea avansării într-o treaptă superioară pe o perioadă cuprinsă între o lună și 23 de luni;

(d) retrogradare în treaptă;

(e) retrogradare temporară pe o perioadă cuprinsă între 15 zile și un an;

(f) retrogradare în cadrul aceleiași grupe de funcții;

(g) încadrarea într-o grupă de funcții inferioară, cu sau fără retrogradare;

(h) destituirea din funcție, însoțită, după caz, de reținerea, pentru o perioadă determinată, a unui cuantum din prestația de invaliditate; efectele acestei sancțiuni nu se extind asupra persoanelor aflate în întreținerea membrilor personalului. Cu toate acestea, în cazul unei astfel de rețineri, venitul fostului membru al personalului nu poate fi inferior minimului de subzistență corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat, după caz, cu alocațiile familiale.

(2) În cazul în care membrul personalului beneficiază de prestație de invaliditate, AAIC poate decide reținerea, pentru o perioadă determinată, a unui cuantum din prestația sa de invaliditate; efectele acestei sancțiuni nu se extind asupra persoanelor aflate în întreținerea membrilor personalului. Cu toate acestea, venitul membrului personalului nu poate fi inferior minimului de subzistență corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat, după caz, cu alocațiile familiale.

(3) Pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară.

Articolul 148

Severitatea sancțiunilor disciplinare aplicate este proporțională cu gravitatea abaterii. Pentru a stabili gravitatea abaterii și pentru a decide ce sancțiune disciplinară să fie aplicată, se iau în considerare, în special:

(a) natura abaterii și circumstanțele în care a fost săvârșită;

(b) dimensiunile prejudiciului adus integrității, reputației sau intereselor agenției;

(c) măsura în care abaterea a fost săvârșită cu intenție sau din neglijență;

(d) motivele care l-au determinat pe membrul personalului să săvârșească abaterea;

(e) gradul și vechimea în muncă a membrului personalului;

(f) măsura în care membrul personalului este personal responsabil;

(g) nivelul atribuțiilor și responsabilitățile membrului personalului;

(h) dacă abaterea implică acțiuni sau comportamente repetate;

(i) comportamentul membrului personalului pe perioada întregii sale cariere.

Secțiunea D

Procedura disciplinară fără consultarea comisiei de disciplină

Articolul 149

AAIC poate decide aplicarea unei sancțiuni sub forma unui avertisment scris sau a unei mustrări fără consultarea comisei de disciplină. Agentul în cauză este audiat înainte ca AAIC să impună astfel de acțiuni.

Secțiunea E

Procedura disciplinară în fața comisiei de disciplină

Articolul 150

(1) AAIC prezintă comisiei de disciplină un raport care trebuie să indice cu precizie faptele care fac obiectul acuzațiilor și, după caz, circumstanțele în care acestea au fost săvârșite, inclusiv toate circumstanțele agravante sau atenuante.

(2) Raportul se comunică membrului personalului în cauză și președintelui comisiei de disciplină, care îl aduce în atenția membrilor comisiei de disciplină.

Articolul 151

(1) La primirea raportului, membrul personalului în cauză are dreptul de a lua la cunoștință dosarul personal complet și de a face copii după toate documentele pertinente pentru procedură, inclusiv cele de natură să îl disculpe.

(2) Pentru a își pregăti apărarea, membrul personalului în cauză dispune de un termen de cel puțin 15 zile de la data primirii raportului care duce la inițierea procedurii disciplinare.

(3) Membrul personalului în cauză poate fi asistat de o persoană aleasă de acesta.

Articolul 152

(1) În cazul în care, în prezența președintelui comisiei de disciplină, membrul personalului în cauză recunoaște săvârșirea abaterii și acceptă fără rezerve raportul menționat la articolul 149, AAIC poate retrage cazul de la comisia de disciplină în temeiul principiului proporționalității între natura abaterii și sancțiunea preconizată. Atunci când cazul este retras de la comisia de disciplină, președintele emite un aviz cu privire la sancțiunea propusă.

(2) În conformitate cu procedura descrisă anterior, AAIC poate impune, prin derogare de la articolul 149, una dintre sancțiunile prevăzute la articolul 147 alineatul (1) literele (a)-(d).

(3) Membrul personalului în cauză este informat în prealabil de consecințele pe care le-ar putea avea recunoașterea faptului că a săvârșit abaterea.

Articolul 153

Înaintea primei ședințe a comisiei de disciplină, președintele îl însărcinează pe unul dintre membrii comisiei să pregătească un raport privind toate aspectele cazului și îi informează pe ceilalți membri ai comisiei de disciplină cu privire la aceasta.

Articolul 154

(1) Membrul personalului în cauză este audiat de către comisia de disciplină; la audiere, acesta își poate exprima observațiile în scris sau verbal, personal sau prin reprezentant. De asemenea, membrul personalului poate cita martori.

(2) Agenția este reprezentată în fața comisiei de disciplină de un membru al personalului mandatat de AAIC în acest sens și care dispune de aceleași drepturi ca și membrul personalului în cauză.

Articolul 155

(1) În cazul în care comisia de disciplină consideră că nu dispune de informații suficiente privind faptele imputate membrului personalului sau privind circumstanțele în care au fost săvârșite acestea, dispune deschiderea unei anchete desfășurate în contradictoriu.

(2) Președintele comisiei de disciplină sau unul dintre membrii acesteia conduce ancheta în numele comisiei de disciplină. În scopul anchetei, comisia de disciplină poate solicita orice document legat de cazul pe care îl cercetează. Agenția răspunde oricărei solicitări de acest fel, în termenul stabilit eventual de comisia de disciplină. Atunci când un membru al personalului nu răspunde unei solicitări de această natură care îi este adresată, se consemnează orice refuz de a da curs solicitării.

Articolul 156

Pe baza documentelor furnizate și ținând seama de eventualele declarații scrise și orale, precum și pe baza rezultatelor eventualelor anchete efectuate, comisia de disciplină adoptă, cu majoritate de voturi, un aviz motivat asupra veridicității faptelor imputate și, după caz, asupra sancțiunii care ar trebui aplicată pentru comiterea faptelor respective. Avizul este semnat de toți membrii comisiei de disciplină. Fiecare membru al comisiei poate anexa la aviz o opinie divergentă. Comisia de disciplină transmite avizul AAIC și membrului personalului în cauză în termen de două luni de la data primirii raportului AAIC, cu condiția ca acest termen să fie adaptat gradului de complexitate al cazului. În cazul în care ancheta a fost efectuată la inițiativa comisiei de disciplină, termenul este de patru luni, cu condiția ca acest termen să fie adaptat gradului de complexitate al cazului.

Articolul 157

(1) Președintele comisiei de disciplină nu participă la vot în cazurile supuse spre rezolvare comisiei, cu excepția cazului în care sunt dezbătute aspecte procedurale sau în caz de egalitate de voturi.

(2) Președintele asigură punerea în aplicare a deciziilor adoptate de comisia de disciplină și aduce la cunoștința fiecărui membru toate informațiile și documentele referitoare la caz.

Articolul 158

Secretarul întocmește procesul-verbal al ședințelor comisiei de disciplină. Martorii semnează procesul-verbal în care sunt consemnate depozițiile lor.

Articolul 159

(1) În cazul în care procedura disciplinară are drept rezultat aplicarea uneia dintre sancțiunile prevăzute la articolul 147, cheltuielile ocazionate la inițiativa membrului personalului în cauză în cursul procedurii disciplinare, în special onorariul plătit persoanei pe care acesta a ales-o să îl asiste sau pentru a-i asigura apărarea, sunt suportate de membrul personalului.

(2) Cu toate acestea, AAIC poate decide altfel în cazuri excepționale în care aceste cheltuieli ar fi inechitabile pentru membrul personalului în cauză.

Articolul 160

(1) După audierea membrului personalului, AAIC adoptă o decizie în conformitate cu articolele 147 și 148 în termen de două luni de la primirea avizului comisiei de disciplină. Decizia trebuie să fie motivată.

(2) În cazul în care AAIC decide să claseze cazul fără a pronunța o sancțiune disciplinară, aceasta îl informează de îndată în scris pe membrul personalului în cauză cu privire la această decizie. Membrul personalului în cauză poate solicita ca această decizie să fie anexată la dosarul său personal.

Secțiunea F

Suspendarea

Articolul 161

(1) În cazul în care AAIC impută unui membru al personalului săvârșirea unei abateri grave, fie că este vorba de neîndeplinirea obligațiilor profesionale, fie de încălcarea dispozițiilor legale, aceasta poate suspenda imediat persoana acuzată de săvârșirea abaterii pe o perioadă determinată sau nedeterminată.

(2) AAIC adoptă decizia menționată anterior după audierea agentului în cauză, cu excepția situațiilor excepționale.

Articolul 162

(1) Decizia de suspendare a unui membru al personalului trebuie să precizeze dacă, pe perioada suspendării, acesta continuă să primească remunerația integrală sau dacă din remunerație se va efectua o reținere a cărei valoare trebuie stabilită prin aceeași decizie. Cuantumul plătit membrului personalului respectiv nu poate fi în niciun caz mai mic decât minimul de subzistență corespunzător salariului de bază al unui agent temporar încadrat la gradul 1 prima treaptă, cumulat, după caz, cu alocațiile familiale.

(2) Situația membrului personalului suspendat trebuie reglementată definitiv în termen de șase luni de la data intrării în vigoare a suspendării. Atunci când nu se adoptă nicio decizie în termen de șase luni, membrul personalului în cauză redobândește dreptul la remunerația integrală, sub rezerva alineatului (3).

(3) Reținerea din remunerație poate fi menținută parțial și peste termenul de șase luni menționat la alineatul (2), atunci când membrul personalului în cauză este urmărit penal pentru aceleași fapte și este arestat ca urmare a urmăririi penale respective. În acest caz, membrul personalului nu primește din nou remunerația integrală decât după ce instanța competentă a dispus punerea sa în libertate.

(4) Sumele reținute în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol se restituite membrului personalului în cazul în care decizia definitivă nu impune nicio sancțiune disciplinară sau impune o sancțiune sub forma unui avertisment scris, a unei mustrări sau a unei amânări a avansării într-o treaptă superioară; dacă nu se aplică nicio sancțiune, restituirea se efectuează cu aplicarea unei dobânzi compuse la rata definită la articolul 88.

Secțiunea G

Urmărirea penală în paralel

Articolul 163

Atunci când membrul personalului se află sub urmărire penală pentru aceleași fapte, situația sa este reglementată definitiv numai după pronunțarea de către instanța competentă a unei hotărâri definitive.

Secțiunea H

Dispoziții finale

Articolul 164

Membrul personalului care a fost sancționat printr-o altă măsură disciplinară decât eliberarea din funcție poate solicita, în termen de trei ani în cazul unui avertisment scris sau al unei mustrări sau în termen de șase ani în cazul altor sancțiuni, eliminarea din dosarul său personal a oricărei referiri la sancțiunea aplicată. AAIC decide dacă se poate da curs solicitării respective.

Articolul 165

În cazul descoperirii unor noi fapte în sprijinul cărora există elemente de probă pertinente, procedura disciplinară poate fi redeschisă de AAIC, la inițiativa acesteia sau a membrului personalului în cauză.

Articolul 166

În cazul în care acuzațiile formulate împotriva unui membru al personalului se dovedesc neîntemeiate, în conformitate cu articolul 160 alineatul (2), acesta are dreptul, la cerere, la repararea prejudiciului suferit prin asigurarea unei publicități adecvate deciziei AAIC.

Articolul 167

Comitetul director adoptă normele de aplicare a prezentei proceduri.

TITLUL VI

CĂILE DE ATAC

Articolul 168

(1) Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa AAIC o cerere de adoptare a unei decizii în ceea ce o privește. În termen de patru luni de la data depunerii cererii, AAIC notifică persoanei în cauză decizia motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă niciun răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca o decizie implicită de respingere a cererii, care poate face obiectul unei contestații în conformitate cu alineatul (2).

(2) Orice persoană căreia i se aplică prezentul statut poate adresa AAIC o contestație împotriva unui act care o lezează, fie în cazul în care autoritatea menționată anterior a adoptat o decizie, fie în cazul în care nu a adoptat o măsură impusă de prezentul statut. Contestația se depune în termen de trei luni. Termenul începe să curgă:

— de la data publicării actului, în cazul unei măsuri cu caracter general;

— de la data notificării deciziei persoanei vizate și cel târziu la data la care persoana respectivă a luat la cunoștință decizia, în cazul unei măsuri cu caracter individual; cu toate acestea, în cazul în care un act care afectează o anumită persoană conține și o contestație împotriva altei persoane, termenul începe să curgă, în ceea ce privește cealaltă persoană, de la data la care aceasta a luat la cunoștință decizia, însă cel târziu la data publicării;

— de la data expirării termenului stabilit pentru acordarea unui răspuns, atunci când contestația se referă la o decizie implicită de respingere a cererii în sensul alineatului (1).

În termen de patru luni de la data depunerii contestației, AAIC notifică persoanei în cauză decizia sa motivată. În cazul în care, la expirarea termenului menționat anterior, nu se dă niciun răspuns, lipsa acestuia se interpretează ca fiind o decizie implicită de respingere a contestației, care poate fi atacată în justiție în conformitate cu articolul 170.

Articolul 169

(1) Curtea de Justiție a Uniunii Europene este competentă să hotărască asupra oricărui litigiu între Uniune și oricare dintre persoanele cărora li se aplică prezentul statut, privind legalitatea unui act care lezează persoana respectivă în sensul articolului 168 alineatul (2). În litigiile de natură financiară, Curtea de Justiție are competență deplină.

(2) O cale de atac introdusă în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene nu se admite decât în cazul în care:

— în prealabil, s-a depus o contestație la AAIC, în conformitate cu articolul 168 alineatul (2), în termenul prevăzut la articolul menționat anterior; și

— contestația a fost respinsă printr-o decizie expresă sau implicită.

(3) Căile de atac menționate la alineatul (2) se introduc în termen de trei luni. Termenul începe să curgă:

— de la data notificării deciziei adoptate ca răspuns la contestația formulată;

— de la data expirării termenului de acordare a unui răspuns, în cazul în care calea de atac are ca obiect o decizie implicită de respingere a unei contestații depuse în temeiul articolului 168 alineatul (2); cu toate acestea, atunci când contestația este respinsă printr-o decizie expresă după ce a fost respinsă în prealabil prin decizie implicită, însă în termenul de introducere a căii de atac, începe să curgă un nou termen pentru introducerea căii de atac.

(4) Prin derogare de la alineatul (2), după ce a înaintat o contestație AAIC în sensul articolului 168 alineatul (2), persoana în cauză poate să introducă de îndată o cale de atac la Curtea de Justiție, cu condiția ca respectiva cale de atac să fie însoțită de o cerere de suspendare a executării actului atacat sau de adoptare a unor măsuri provizorii. În acest caz, procedura din cadrul acțiunii principale din fața Curții de Justiție se suspendă până la data la care se adoptă o decizie explicită sau implicită de respingere a contestației.

(5) Căile de atac introduse în temeiul prezentului articol sunt cercetate și judecate în condițiile prevăzute de Regulamentul de procedură al Curții de Justiție a Uniunii Europene.

TITLUL VII

CONSILIERII SPECIALI

Articolul 170

(1) Remunerația consilierului special este stabilită prin înțelegere directă între consilierul în cauză și AAIC. Contractul unui consilier special are o durată care nu depășește doi ani, cu un număr maxim de zile în perioada respectivă. Contractul poate fi reînnoit.

(2) În cazul în care intenționează să recruteze un consilier special sau să îi reînnoiască contractul, agenția prezintă propunerea comitetului director, precizând remunerația preconizată, mandatul, motivele care stau la baza propunerii și orice alt element pertinent.

Agenția poate încheia contractul, cu excepția cazului în care comitetul director decide altfel în termen de o lună de la primirea informațiilor menționate la primul paragraf.

(3) AAIC adoptă normele specifice pentru punerea în aplicare a dispozițiilor prezentului articol.

Articolul 171

Articolul 1 alineatul (2), articolele 6, 11, 12, 13 și 14, articolul 18 primul paragraf, articolele 19 și 20, articolul 21 alineatul (1), articolele 22, 27 și 28, articolul 32 al doilea paragraf și articolul 36, privind drepturile și obligațiile membrilor personalului agenției, precum și articolele 168 și 169, privind căile de atac, se aplică prin analogie.

Articolul 172

(1) Dispozițiile prezentului statut cu privire la drepturi și obligații (articolele 11-35 și 104), condițiile de recrutare [articolul 37, cu excepția alineatului (2) litera (a), articolele 38-41, articolul 105, cu excepția alineatului (3) litera (a) și articolele 106-110], condițiile de muncă (articolele 42-58 și articolul 111), încetarea raporturilor de muncă (articolele 96-100 și articolul 137) și procedura disciplinară (articolele 139-167) pot fi modificate, în măsura în care este necesar, de către comitetul director al agenției, hotărând în conformitate cu articolul 9 alineatul (1) litera (j) și cu articolul 11 alineatul (3) litera (a) din Decizia (PESC) 2015/1835. Toate propunerile de modificări se transmit Consiliului. Aceste modificări sunt considerate aprobate, în afara cazului în care Consiliul, în termen de două luni și hotărând cu majoritate calificată, decide să le modifice.

(2) Modificările aduse celorlalte dispoziții ale prezentului statut, în special cele referitoare la remunerație, indemnizații și prestații de asigurări sociale, sunt adoptate de Consiliu, hotărând în unanimitate, la propunerea comitetului director.

Articolul 173

În termen de trei ani de la intrarea în vigoare a prezentului statut sau de la intrarea în vigoare a Tratatului de instituire a unei Constituții pentru Europa, în funcție de care eveniment survine mai întâi, Consiliul Uniunii Europene examinează și modifică prezentul statut sau adoptă o decizie privind expirarea sa, după caz.

Articolul 174

Decizia 2004/676/CE se abrogă.

Articolul 175

Prezenta decizie produce efecte de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Adoptată la Bruxelles, 4 august 2016.

Pentru Consiliu
Președintele
M. LAJČÁK

ANEXA I

ACTIVITATEA CU NORMĂ REDUSĂ

Articolul 1

Cererea de aprobare a activității cu normă redusă este înaintată de către membrul personalului superiorului ierarhic direct cu cel puțin două luni înainte de data solicitată, cu excepția cazurilor urgente justificate corespunzător.

Autorizația se poate acorda pentru o perioadă de cel puțin o lună și de cel mult trei ani, fără a aduce atingere cazurilor menționate la articolul 17 și la articolul 45 alineatul (2) litera (e).

Autorizația poate fi reînnoită în aceleași condiții. Cererile de reînnoire se depun de către membrul personalului în cauză cu cel puțin două luni înainte de expirarea perioadei pentru care s-a acordat autorizația. Durata activității cu normă redusă nu poate fi mai mică decât jumătate din durata normală de activitate cu normă întreagă.

Activitatea cu normă redusă începe de la data de întâi a lunii, cu excepția cazurilor justificate corespunzător.

Articolul 2

AAIC poate retrage autorizația, la cererea membrului personalului în cauză, înainte de expirarea perioadei pentru care aceasta a fost acordată. Retragerea autorizației de activitate cu normă redusă nu poate surveni la mai mult de două luni de la data propusă de membrul personalului sau la mai mult de patru luni de la data respectivă în cazul în care activitatea cu normă redusă a fost autorizată pentru o perioadă mai mare de un an.

În cazuri excepționale și în interesul serviciului, AAIC poate retrage autorizația de desfășurare a activității cu normă redusă înainte de expirarea perioadei pentru care a fost acordată, cu un preaviz de două luni.

Articolul 3

Pe perioada în care este autorizat să își exercite activitatea cu normă redusă, membrul personalului are dreptul la o remunerație calculată proporțional cu durata normală a programului de lucru aferent activității desfășurate cu normă întreagă. Cu toate acestea, acest calcul proporțional nu se aplică alocației pentru creșterea copilului, valorii de bază a alocației pentru locuință și nici alocației școlare.

Contribuțiile la sistemul de asigurări de sănătate se calculează în funcție de salariul de bază al unui membru al personalului care lucrează cu normă întreagă. Contribuțiile la sistemul de pensii se calculează proporțional cu salariul de bază al unui membru al personalului care lucrează cu normă redusă. De asemenea, membrul personalului poate solicita calcularea contribuțiilor la sistemul de pensii în funcție de salariul de bază al unui membru al personalului care lucrează cu normă întreagă, în conformitate cu articolul 90. În sensul articolului 1 din anexa V, drepturile dobândite se calculează proporțional cu procentul contribuțiilor plătite.

Pe perioada în care își desfășoară activitatea cu normă redusă, membrul personalului nu este autorizat să efectueze ore suplimentare și nici nu poate exercita o altă activitate remunerată decât cea menționată la articolul 17.

Articolul 4

AAIC poate adopta dispoziții detaliate de aplicare a prezentelor dispoziții.

ANEXA II

CONCEDIUL

SECȚIUNEA 1

Concediul anual

Articolul 1

La angajarea în muncă și la încetarea raporturilor de muncă, fracțiunea de an lucrată îi dă dreptul membrului personalului la un concediu de două zile lucrătoare pentru fiecare lună completă lucrată, iar fracțiunea de lună îi dă dreptul la un concediu de două zile lucrătoare, în cazul în care perioada lucrată este mai mare de 15 zile, și de o zi lucrătoare, în cazul în care aceasta este mai mică sau egală cu 15 zile.

Articolul 2

Concediul anual poate fi luat o singură dată, în întregime, sau în mai multe tranșe, la alegerea membrului personalului și ținând seama de cerințele serviciului. Cu toate acestea, concediul trebuie să cuprindă cel puțin o perioadă de două săptămâni consecutive. Concediul anual se acordă membrilor personalului numai după o perioadă de trei luni de la angajarea în muncă; acordarea concediului înaintea încheierii acestei perioade poate fi autorizată în cazuri excepționale, justificate corespunzător.

Articolul 3

În cazul în care, pe perioada concediului anual, un membru al personalului contractează o boală care l-ar fi împiedicat să își îndeplinească atribuțiile de serviciu în cazul în care nu ar fi fost în concediu, concediul anual se prelungește cu durata incapacității de muncă, justificată corespunzător prin certificat medical.

Articolul 4

În cazul în care, din alte motive decât cele impuse de cerințele de serviciu, un membru al personalului nu și-a epuizat concediul anual înainte de sfârșitul anului calendaristic în curs, perioada de concediu reportată în anul următor nu poate depăși 12 zile.

În cazul în care un membru al personalului nu și-a epuizat concediul anual până la data încetării raporturilor de muncă, acestuia i se plătește, cu titlu compensatoriu, pentru fiecare zi de concediu neefectuat, o sumă egală cu a treizecea parte din remunerația sa lunară cuvenită la data încetării raporturilor de muncă.

La încetarea raporturilor de muncă ale unui membru al personalului care a efectuat un număr de zile de concediu anual mai mare decât numărul de zile la care avea dreptul la data plecării, se efectuează o reținere calculată în modul indicat în paragraful al doilea.

Articolul 5

În cazul în care, din motive de serviciu, un membru al personalului este rechemat din concediul anual sau în cazul în care acestuia i se anulează autorizația de efectuare a concediului, membrului personalului în cauză i se rambursează valoarea, justificată corespunzător, a cheltuielilor pe care le-a suportat din această cauză și i se acordă un nou concediu aferent duratei călătoriei.

SECȚIUNEA 2

Concediul special

Articolul 6

În afară de concediul anual, membrului personalului i se poate acorda, la cerere, un concediu special. Mai ales cazurile prevăzute mai jos dau dreptul la concediu special, în limitele următoare:

— căsătoria membrului personalului: patru zile;

— schimbarea reședinței membrului personalului: până la două zile;

— boală gravă a soțului/soției: până la trei zile;

— decesul soțului/soției: patru zile;

— boală gravă a unei rude pe linie ascendentă: până la două zile;

— decesul unei rude pe linie ascendentă: două zile;

— căsătoria unui copil: două zile;

— nașterea unui copil: 10 zile, care trebuie luate în cursul celor 14 săptămâni ulterioare nașterii;

— nașterea unui copil cu handicap sau cu o boală gravă: 20 de zile, care trebuie luate în cursul celor 14 săptămâni ulterioare nașterii;

— decesul soției în cursul concediului de maternitate: un număr de zile care corespunde perioadei restante din concediul de maternitate; în cazul în care soția nu este membru al personalului, durata restantă a concediului de maternitate se stabilește prin aplicarea, prin analogie, a articolului 52;

— boală gravă a unui copil: până la două zile;

— boală foarte gravă a unui copil atestată de un medic sau spitalizarea unui copil în vârstă de cel mult 12 ani: până la cinci zile;

— decesul unui copil: patru zile;

— adopția unui copil: 20 de săptămâni; 24 de săptămâni în cazul adopției unui copil cu handicap.

Fiecare copil adoptat dă dreptul la o singură perioadă de concediu special, care se poate împărți între părinții adoptivi în cazul în care ambii sunt membri ai personalului; concediul special nu se acordă decât în cazul în care soțul/soția membrului personalului exercită o activitate remunerată cel puțin cu jumătate de normă. În cazul în care soțul/soția membrului personalului nu lucrează în instituțiile Uniunii și beneficiază de un concediu similar, se deduce un număr corespunzător de zile din drepturile membrului personalului.

AAIC poate să acorde, dacă este necesar, un concediu special suplimentar în cazul în care legislația internă a țării în care are loc procedura de adopție și care nu este țara în care este angajat membrul personalului care efectuează adopția impune șederea unuia sau a ambilor părinți adoptivi în țara respectivă.

Se acordă un concediu special de 10 zile în cazul în care membrul personalului nu are dreptul la concediul special integral de 20 sau de 24 de săptămâni în temeiul primei teze de la prezenta liniuță; acest concediu suplimentar nu se acordă decât o singură dată pentru fiecare copil adoptat.

În afară de aceasta, agenția poate acorda un concediu special în cazul unei perfecționări profesionale, în limita prevăzută în programul de perfecționare profesională stabilit de agenție în conformitate cu articolul 30.

De asemenea, concediul special poate fi acordat membrilor personalului în mod excepțional, în cazul unor activități profesionale excepționale care depășesc cadrul obligațiilor normale ale unui membru al personalului. Un astfel de concediu special se acordă în termen de cel mult trei luni după ce AAIC a luat o decizie privind caracterul excepțional al activității membrului personalului.

În sensul prezentului articol, partenerul necăsătorit al unui membru al personalului este considerat soț al/soție a acestuia în cazul în care sunt îndeplinite primele trei condiții prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (c) din anexa IV.

În cazul concediilor speciale acordate în temeiul prezentei secțiuni, un eventual concediu aferent duratei călătoriei se stabilește prin decizie specială, în funcție de necesitățile specifice.

SECȚIUNEA 3

Concediul aferent duratei călătoriei

Articolul 7

Membrii personalului care au dreptul la indemnizație de expatriere sau la indemnizație de reședință în afara țării de origine au dreptul la două zile și jumătate de concediu suplimentar pe an pentru a-și vizita țara de origine.

ANEXA III

COMPENSAREA ȘI REMUNERAREA ORELOR SUPLIMENTARE

Articolul 1

În limitele stabilite la articolul 48, orele suplimentare efectuate de membrii personalului cu gradele AST 1-AST 4 dau dreptul la compensare sau la remunerare în următoarele condiții:

(a) fiecare oră suplimentară dă dreptul la compensare prin acordarea unei ore și jumătate de timp liber; în cazul în care ora suplimentară este efectuată între orele 22.00 și 7.00 sau într-o zi de duminică ori de sărbătoare legală, aceasta se compensează prin acordarea a două ore de timp liber; la compensarea prin ore libere se ține cont de cerințele serviciului și de preferința membrului personalului în cauză;

(b) în cazul în care cerințele serviciului nu au permis această compensare înaintea încheierii lunii următoare lunii în care au fost efectuate orele suplimentare, AAIC autorizează remunerarea orelor suplimentare necompensate cu 0,56 % din salariul de bază lunar pentru fiecare oră suplimentară, pe baza elementelor stabilite la litera (a);

(c) pentru a obține compensarea sau remunerarea unei ore suplimentare, este necesar ca perioada lucrată suplimentar să fi fost mai lungă de 30 de minute.

Articolul 2

Timpul necesar pentru a ajunge la locul unei delegații nu poate fi considerat perioadă lucrată suplimentar în sensul prezentei anexe. Orele lucrate la locul efectuării delegației care depășesc numărul normal de ore de lucru pot fi compensate sau, eventual, remunerate printr-o decizie a AAIC.

Articolul 3

Prin derogare de la dispozițiile articolelor 1 și 2, orele suplimentare efectuate de anumite grupe de membri ai personalului cu gradul AST1-AST4, care lucrează în condiții speciale, pot fi remunerate sub forma unei indemnizații forfetare, al cărei cuantum și ale cărei modalități de acordare sunt stabilite de AAIC, după consultarea comitetului pentru personal.

ANEXA IV

REMUNERAREA ȘI RAMBURSAREA CHELTUIELILOR

SECȚIUNEA 1

Alocațiile familiale

Articolul 1

(1) Alocația pentru locuință se stabilește la o valoare de bază de 171,88 EUR, majorată cu 2 % din salariul de bază lunar al membrului personalului.

(2) La alocația pentru locuință au dreptul:

(a) membrul personalului căsătorit;

(b) membrul personalului văduv, divorțat, separat de drept sau necăsătorit care are în întreținere unul sau mai mulți copii în sensul articolului 2 alineatele (2) și (3);

(c) membrul personalului înregistrat ca partener stabil în cadrul unei uniuni consensuale, cu următoarele condiții:

(i) membrii cuplului să furnizeze un document juridic recunoscut ca atare de un stat membru sau de orice autoritate competentă a unui stat membru, care să ateste statutul lor de parteneri în cadrul unei uniuni consensuale;

(ii) niciunul dintre parteneri să nu fie căsătorit și nici angajat într-o altă uniune consensuală;

(iii) partenerii să nu aibă niciunul dintre următoarele grade de rudenie: părinți, copii, bunici, nepoți (în raport cu bunicii), frați, surori, mătuși, unchi, nepoți (în raport cu unchii sau mătușile), gineri, nurori;

(iv) cuplul să nu aibă acces la căsătorie civilă într-un stat membru; se consideră că un cuplu are acces la căsătorie civilă în sensul prezentului punct numai în cazul în care membrii cuplului îndeplinesc toate condițiile stabilite de legislația unui stat membru care autorizează căsătoria unui astfel de cuplu;

(d) prin decizie specială și motivată a AAIC, luată pe bază de documente doveditoare, membrul personalului care, chiar dacă nu îndeplinește condițiile prevăzute la literele (a), (b) și (c), își asumă efectiv obligațiile de familie.

(3) În cazul în care soțul/soția unui membru al personalului exercită o activitate profesională remunerată care duce la realizarea unor venituri profesionale mai mari – înainte de deducerea impozitului – decât salariul de bază anual al unui membru al personalului cu gradul 3 a doua treaptă, la care este aplicat coeficientul corector stabilit pentru țara în care își desfășoară activitatea soțul/soția, membrul personalului care are dreptul la alocația pentru locuință nu beneficiază de această alocație decât prin decizie specială a AAIC. Cu toate acestea, dreptul la alocație se menține atunci când cuplul are în întreținere unul sau mai mulți copii.

(4) Atunci când, în temeiul alineatelor (1), (2) și (3), ambii soți sunt angajați ai agenției și au dreptul la alocația pentru locuință, aceasta se acordă doar aceluia dintre ei care are salariul de bază mai mare.

(5) Atunci când membrul personalului are dreptul la alocația pentru locuință numai în temeiul alineatului (2) litera (b), iar toți copiii aflați în întreținerea sa, în sensul articolului 2 alineatele (2) și (3), au fost încredințați, în temeiul dispozițiilor legale sau prin hotărâre judecătorească sau decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația pentru locuință se plătește acesteia din urmă în numele și din partea membrului personalului. Pentru copiii majori aflați în întreținere, această condiție se consideră îndeplinită în cazul în care reședința obișnuită a acestora este cea a celuilalt părinte.

Cu toate acestea, în cazul în care copiii membrului personalului sunt încredințați mai multor persoane, alocația pentru locuință se împarte între acestea proporțional cu numărul de copii a căror îngrijire le-a fost încredințată.

În cazul în care persoana căreia trebuie să i se plătească alocația pentru locuință în numele membrului personalului, în temeiul dispozițiilor precedente, are ea însăși dreptul la această alocație în temeiul calității sale de membru al personalului, persoanei respective i se plătește numai aceea dintre alocații al cărei cuantum este mai mare.

Articolul 2

(1) Membrul personalului care are unul sau mai mulți copii în întreținere beneficiază, în condițiile enumerate la alineatele (2) și (3), de o alocație de 375,59 EUR pe lună pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa.

(2) Prin „copil aflat în întreținere" se înțelege copilul legitim, natural sau adoptiv al membrului personalului sau al soțului/soției acestuia, care este efectiv întreținut de către membrul personalului.

Același lucru este valabil pentru copilul care a făcut obiectul unei cereri de adopție și pentru care s-a inițiat procedura de adopție.

Orice copil pentru care membrul personalului are obligația de a plăti pensie alimentară, ca urmare a unei hotărâri judecătorești întemeiate pe legislația unui stat membru privind protecția minorilor, este considerat copil aflat în întreținerea membrului personalului.

Cuantumul menționat la alineatul (1) face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei actualizări a nivelului remunerațiilor efectuate în conformitate cu articolul 60.

(3) Alocația se acordă:

(a) din oficiu, pentru copilul care nu a împlinit încă vârsta de 18 ani;

(b) la cererea motivată a membrului personalului în cauză, pentru copilul cu vârsta între 18 și 26 de ani care urmează o formare educațională sau profesională.

(4) Orice persoană căreia membrul personalului are obligația, conform legii, de a îi plăti pensie alimentară și pentru a cărei întreținere membrul personalului suportă cheltuieli ridicate poate, în mod excepțional, să fie asimilată unui copil aflat în întreținere printr-o decizie specială și motivată a AAIC, pe bază de documente doveditoare.

(5) Prelungirea plății alocației se obține fără a se prevedea vreo limită de vârstă în cazul în care copilul suferă de o boală gravă sau are o infirmitate care îl împiedică să se întrețină singur, alocația plătindu-se pe toată durata respectivei boli sau infirmități.

(6) Un copil aflat în întreținere în sensul prezentului articol dă dreptul la plata unei singure alocații pentru creșterea copilului.

(7) Atunci când copilul aflat în întreținere, în sensul alineatelor (2) și (3), este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale sau prin hotărâre judecătorească sau decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația i se plătește acesteia din urmă în numele și din partea membrului personalului.

Articolul 3

(1) În condițiile stabilite de dispozițiile generale de punere în aplicare a prezentului articol, membrul personalului beneficiază de o alocație școlară destinată acoperirii cheltuielilor de școlarizare suportate de acesta, în limita unui plafon lunar de 254,83 EUR, pentru fiecare copil aflat în întreținerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) din prezenta anexă, în vârstă de cel puțin cinci ani și care frecventează cu regularitate cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar cu plată sau ale unei instituții de învățământ superior. Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică rambursării cheltuielilor cu transportul școlar.

Dreptul la alocația respectivă se naște în prima zi a lunii în care copilul începe să frecventeze o instituție de învățământ primar și încetează la sfârșitul lunii în care copilul își încheie studiile sau la sfârșitul lunii în care copilul împlinește 26 de ani, luându-se în considerare data care survine mai întâi.

Alocația se plătește până la concurența unei valori egale cu dublul plafonului menționat la primul paragraf:

— membrului personalului al cărui loc de repartizare se află la cel puțin 50 km distanță

fie de o școală europeană,

fie de o instituție de învățământ în limba sa maternă, pe care copilul o frecventează din motive pedagogice imperioase, justificate corespunzător;

— membrului personalului al cărui loc de repartizare se află la cel puțin 50 km distanță de o instituție de învățământ superior din țara a cărei cetățenie o are sau a cărui limbă de predare este limba maternă a acestuia, cu condiția ca acest copil să frecventeze efectiv o instituție de învățământ superior care se află la cel puțin 50 km distanță de locul de repartizare al membrului personalului și ca membrul personalului să beneficieze de indemnizația de expatriere; îndeplinirea acestei din urmă condiții nu este necesară în cazul în care nu există o astfel de instituție în țara a cărei cetățenie o are membrul personalului sau în cazul în care copilul frecventează o instituție de învățământ superior într-o altă țară decât cea în care se află locul de repartizare al membrului personalului;

— în aceleași condiții ca cele de la prima și a doua liniuță de mai sus, persoanelor care au dreptul la alocație, dar nu au situația administrativă „în activitate", ținându-se seama de locul de reședință, nu de locul de repartizare.

Condiția ca instituția de învățământ să fie una cu plată nu se aplică alocației menționate la al treilea paragraf.

Atunci când copilul pentru care se acordă dreptul la alocația școlară este încredințat, în temeiul dispozițiilor legale sau prin hotărâre judecătorească sau decizie a autorității administrative competente, unei alte persoane, alocația școlară i se plătește acesteia din urmă în numele și din partea membrului personalului. În acest caz, distanța de cel puțin 50 km prevăzută la paragraful al treilea se calculează de la locul de reședință al persoanei căreia îi este încredințat copilul.

(2) Pentru fiecare copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 alineatul (2) din prezenta anexă cu vârsta mai mică de cinci ani sau care nu frecventează cu regularitate cursurile de zi ale unei instituții de învățământ primar sau secundar, cuantumul alocației se stabilește la 91,75 EUR pe lună.

Cuantumul anterior face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei actualizări a nivelului remunerațiilor efectuate în conformitate cu articolul 60.

SECȚIUNEA 2

Indemnizația de expatriere

Articolul 4

(1) Indemnizația de expatriere egală cu 16 % din cuantumul total al salariului de bază plus alocația pentru locuință și alocația pentru creșterea copilului se acordă:

(a) membrilor personalului:

— care nu au și nu au avut niciodată cetățenia statului pe al cărui teritoriu se află locul lor de repartizare; și

— care, în perioada de cinci ani care se încheie cu șase luni înainte de angajarea în muncă, nu și-au avut reședința obișnuită și nu și-au exercitat activitatea profesională principală pe teritoriul european al statului respectiv. În sensul prezentei dispoziții, circumstanțele care rezultă din munca efectuată pentru un alt stat sau pentru o organizație internațională nu se iau în considerare;

(b) membrilor personalului care au sau au avut cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul lor de repartizare și care, în perioada de 10 ani care se încheie la angajarea în muncă, și-au avut reședința obișnuită în afara teritoriului european al statului respectiv din alte motive decât cele legate de exercitarea atribuțiilor în serviciul unui stat sau al unei organizații internaționale.

Indemnizația de expatriere nu poate fi mai mică de 509,43 EUR pe lună.

(2) Membrul personalului care nu are și nu a avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare și care nu îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul (1) are dreptul la o indemnizație de reședință în afara țării de origine egală cu un sfert din indemnizația de expatriere.

(3) În sensul alineatelor (1) și (2), membrul personalului care a dobândit prin căsătorie, în mod automat și fără posibilitatea de a renunța la aceasta, cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare beneficiază de același regim ca și membrul personalului menționat la alineatul (1) litera (a) prima liniuță.

SECȚIUNEA 3

Rambursarea cheltuielilor

A. INDEMNIZAȚIA DE INSTALARE

Articolul 5

(1) O indemnizație de instalare egală cu salariul de bază pe două luni, în cazul în care membrul personalului are dreptul la alocația pentru locuință, și egală cu salariul de bază pe o lună, în cazul în care membrul personalului nu are dreptul la această alocație, se acordă membrului personalului titular care justifică faptul că a fost obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 23.

Atunci când ambii soți au dreptul la indemnizația de instalare, în calitate de membri ai personalului, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare.

Indemnizației de instalare îi este aplicat coeficientul corector stabilit pentru locul de repartizare al membrului personalului.

(2) O indemnizație de instalare în același cuantum se plătește membrului personalului al cărui loc de repartizare este schimbat în urma unui transfer și care este astfel obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 23.

(3) Indemnizația de instalare este calculată în funcție de starea civilă și de salariul membrului personalului, fie la data titularizării acestuia, fie la data transferării la un alt loc de muncă.

Indemnizația de instalare se plătește la prezentarea documentelor care justifică instalarea membrului personalului la locul său de repartizare, precum și a familiei sale, în cazul în care membrul personalului are dreptul la alocația pentru locuință.

(4) În cazul în care un membru al personalului care are dreptul la alocația pentru locuință nu se instalează împreună cu familia sa la locul de repartizare, acesta nu primește decât jumătate din indemnizația la care ar fi avut dreptul în mod normal; cea de a doua jumătate i se plătește atunci când familia sa se instalează la locul de repartizare, cu condiția ca această instalare să se efectueze în termenele menționate la articolul 9 alineatul (3). În cazul în care această instalare nu a avut loc, iar membrul personalului este transferat la locul de reședință al familiei sale, acesta nu are dreptul, din acest motiv, la o indemnizație de instalare.

(5) Membrul personalului titular care a primit indemnizația de instalare și care pune capăt în mod voluntar raporturilor de muncă din cadrul agenției, înaintea expirării termenului de doi ani de la data angajării în muncă, rambursează, la plecare, o parte din indemnizația primită, calculată proporțional cu perioada restantă din termenul de doi ani.

(6) Membrul personalului care beneficiază de indemnizație de instalare are obligația de a declara indemnizațiile de aceeași natură pe care le primește din alte surse, acestea deducându-se din indemnizația prevăzută la prezentul articol.

B. INDEMNIZAȚIA DE REINSTALARE

Articolul 6

(1) La încetarea raporturilor de muncă, membrul personalului titular care demonstrează că și-a schimbat reședința are dreptul la o indemnizație de reinstalare egală cu salariul său de bază pe două luni, în cazul în care membrul personalului în cauză are dreptul la alocația pentru locuință, sau egală cu salariul său de bază pe o lună, în cazul în care membrul personalului nu are dreptul la această alocație, cu condiția ca vechimea în serviciu a membrului personalului respectiv să fie de cel puțin patru ani și să nu beneficieze de o indemnizație similară la noul loc de muncă. Atunci când ambii soți au dreptul la indemnizația de reinstalare, în calitate de membri ai personalului, aceasta se plătește doar aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare.

Pentru calcularea vechimii în serviciu se iau în considerare anii de activitate, de concediu pentru satisfacerea serviciului militar și de concediu pentru creșterea copilului sau concediu din motive familiale.

Indemnizației de reinstalare îi este aplicat coeficientul corector stabilit pentru ultimul loc de repartizare al membrului personalului.

(2) În cazul decesului unui membru al personalului titular, indemnizația de reinstalare se plătește soțului supraviețuitor sau, în absența acestuia, persoanelor aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2, chiar dacă nu este îndeplinită condiția privind vechimea în serviciu prevăzută la alineatul (1) din prezentul articol.

(3) Indemnizația de reinstalare se calculează în funcție de starea civilă și de salariul membrului personalului la data încetării raporturilor de muncă.

(4) Indemnizația de reinstalare se plătește pe baza documentelor care justifică reinstalarea membrului personalului și a familiei sale într-o localitate situată la cel puțin 70 km de locul de repartizare al membrului personalului sau, în caz de deces al membrului personalului, reinstalarea familiei sale în aceleași condiții.

Reinstalarea membrului personalului sau, în cazul decesului său, a familiei sale, se efectuează în termen de cel mult trei ani de la încetarea raporturilor de muncă ale membrului personalului.

Acest termen nu se aplică succesorilor în drepturi dacă aceștia pot dovedi că nu au avut cunoștință de dispozițiile menționate anterior.

C. CHELTUIELILE DE CĂLĂTORIE

Articolul 7

(1) Membrul personalului are dreptul la o plată forfetară corespunzătoare cheltuielilor de călătorie pentru sine, soțul său/soția sa și persoanele aflate în întreținerea sa, care locuiesc efectiv împreună cu acesta:

(a) cu ocazia angajării în muncă, de la locul recrutării până la locul de repartizare;

(b) cu ocazia încetării raporturilor de muncă în sensul articolului 96, de la locul de repartizare până la locul de origine definit la alineatul (3) din prezentul articol;

(c) cu ocazia oricărui transfer care atrage după sine schimbarea locului de repartizare.

În caz de deces al unui membru al personalului, soțul supraviețuitor și persoanele aflate în întreținerea sa au dreptul la plata forfetară în aceleași condiții.

Cheltuielile de călătorie pentru copiii cu vârsta mai mică de doi ani pe parcursul întregului an calendaristic nu se rambursează.

(2) Plata forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe kilometru de distanță geografică între locurile menționate la alineatul (1).

Valoarea indemnizației pentru distanța parcursă în kilometri este de:

— 0 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 0-200 km;

— 0,1895 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 201-1 000 km;

— 0,3158 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 1 001-2 000 km;

— 0,1895 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 2 001-3 000 km;

— 0,0631 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 3 001-4 000 km;

— 0,0305 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 4 001-10 000 km;

— 0 EUR pentru fiecare km pentru distanțe de peste 10 000 km.

La indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri menționată anterior se adaugă o sumă forfetară suplimentară în cuantum de:

— 94,74 EUR, în cazul în care distanța geografică dintre locurile la care se face referire la alineatul (1) este între 600 km și 1 200 km;

— 189,46 EUR, în cazul în care distanța geografică dintre locurile la care se face referire la alineatul (1) este mai mare de 1 200 km.

Indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri și suma forfetară suplimentară menționate anterior se actualizează în fiecare an proporțional cu remunerația.

Locul de origine al membrului personalului se stabilește la angajarea în muncă al acestuia, ținând seama în principiu de locul recrutării sau, la cererea sa expresă și motivată, de centrul său de interese. Locul de origine astfel stabilit poate fi modificat ulterior, pe perioada în care membrul personalului în cauză este încadrat în muncă sau la încetarea raporturilor de muncă, printr-o decizie specială a AAIC. Cu toate acestea, cât timp membrul personalului în cauză este încadrat în muncă, decizia respectivă nu poate interveni decât în situații excepționale și după prezentarea, de către membrul personalului respectiv, a documentelor prin care cererea sa este justificată în mod corespunzător. Cu toate acestea, modificarea nu poate avea ca efect recunoașterea ca centru de interese al membrului personalului a unui loc în afara teritoriului statelor membre ale Uniunii sau în afara țărilor și a teritoriilor enumerate în anexa II la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ori în afara teritoriului statelor membre ale Asociației Europene a Liberului Schimb.

Articolul 8

(1) Membrul personalului care are dreptul la indemnizația de expatriere sau la indemnizația de reședință în afara țării de origine are dreptul, în limitele stabilite la alineatul (2), în fiecare an calendaristic, pentru sine și, în cazul în care are dreptul la alocația pentru locuință, pentru soțul său/soția sa și pentru persoanele aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2, la plata forfetară corespunzătoare cheltuielilor de călătorie de la locul de repartizare până la locul de origine definit la articolul 7.

Atunci când ambii soți sunt membri ai personalului agenției, fiecare dintre aceștia are dreptul, pentru sine și pentru persoanele aflate în întreținerea sa, la plata forfetară corespunzătoare cheltuielilor de călătorie, conform dispozițiilor menționate anterior; fiecare persoană aflată în întreținere are dreptul la o singură plată. În ceea ce privește copiii aflați în întreținere, plata se stabilește la cererea soțului/soției, în funcție de locul de origine al unuia dintre aceștia.

În caz de căsătorie în anul în curs, având ca efect acordarea dreptului la alocația pentru locuință, cheltuielile de călătorie datorate soțului se calculează proporțional cu perioada cuprinsă între data căsătoriei și sfârșitul anului în curs.

Eventualele modificări ale bazei de calcul ce rezultă dintr-o schimbare a situației familiale intervenite după data plății sumelor în cauză nu îl obligă pe membrul personalului în cauză să le restituie.

Cheltuielile de călătorie pentru copiii cu vârsta mai mică de doi ani pe parcursul întregului an calendaristic nu se rambursează.

(2) Plata forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe kilometru de distanță geografică între locul de repartizare al membrului personalului și locul său de origine.

În cazul în care locul de origine, astfel cum este definit la articolul 7, este situat în afara teritoriului statelor membre ale Uniunii sau în afara țărilor și a teritoriilor enumerate în anexa II la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ori în afara teritoriului statelor membre ale Asociației Europene a Liberului Schimb, plata forfetară se efectuează pe baza unei indemnizații calculate pe kilometru de distanță geografică între locul de repartizare al membrului personalului și capitala statului membru a cărui cetățenie o deține. Membrul personalului al cărui loc de origine se află în afara teritoriului statelor membre ale Uniunii Europene sau în afara țărilor și a teritoriilor enumerate în anexa II la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene ori în afara teritoriului statelor membre ale Asociației Europene a Liberului Schimb și care nu este cetățean al unuia din statele membre nu are dreptul la plata forfetară.

Valoarea indemnizației pentru distanța parcursă în kilometri este de:

— 0 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 0-200 km;

— 0,3820 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 201-1 000 km;

— 0,6367 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 1 001-2 000 km;

— 0,3820 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 2 001-3 000 km;

— 0,1272 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 3 001-4 000 km;

— 0,0614 EUR pentru fiecare km pentru distanțe cuprinse în intervalul 4 001-10 000 km;

— 0 EUR pentru fiecare km pentru distanțe de peste 10 000 km.

La indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri menționată anterior se adaugă o sumă forfetară suplimentară în cuantum de:

— 191,00 EUR în cazul în care distanța pe cale ferată dintre locul de repartizare și locul de origine este între 725 km și 1 450 km;

— 381,96 EUR în cazul în care distanța pe cale ferată dintre locul de repartizare și locul de origine este mai mare de 1 450 km.

Indemnizația pentru distanța parcursă în kilometri și suma forfetară suplimentară menționate anterior se actualizează în fiecare an proporțional cu remunerația.

(3) Membrul personalului ale cărui raporturi de muncă au încetat în cursul unui an calendaristic din orice altă cauză decât decesul sau care a beneficiat de un concediu pentru interese personale pentru o anumită perioadă din anul respectiv nu are dreptul, în cazul în care perioada de activitate în serviciul unei instituții a Uniunii Europene este mai mică de nouă luni în cursul anului respectiv, decât la o parte din plata forfetară menționată la alineatele (1) și (2), calculată proporțional cu perioada în care s-a aflat în activitate.

(4) Alineatele (1)-(3) se aplică personalului al cărui loc de repartizare este situat pe teritoriul unui stat membru. Personalului al cărui loc de repartizare este situat în afara teritoriului statelor membre are dreptul, pentru sine și, în cazul în care are dreptul la alocația pentru locuință, pentru soțul său/soția sa și pentru persoanele aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2, în fiecare an calendaristic, la plata forfetară corespunzătoare cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine sau la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la alt loc, în limita cheltuielilor de călătorie până la locul său de origine. Cu toate acestea, în cazul în care soțul/soția și persoanele aflate în întreținerea sa în sensul articolului 2 alineatul (2) nu locuiesc împreună cu membrul personalului la locul său de repartizare, aceștia au dreptul, în fiecare an calendaristic, la rambursarea cheltuielilor de călătorie de la locul de origine la locul de repartizare sau la rambursarea cheltuielilor de călătorie până la un alt loc, în limita cheltuielilor de călătorie de la locul de origine la locul de repartizare.

Plata forfetară se bazează pe costul călătoriei cu avionul la clasa economică.

D. CHELTUIELILE DE MUTARE

Articolul 9

(1) În limitele plafoanelor de cheltuieli, membrul personalului obligat să își schimbe locul de reședință pentru a respecta articolul 23 la angajarea în muncă sau după o schimbare ulterioară a locului de repartizare pe durata încadrării în muncă și care nu a primit o rambursare în ceea ce privește aceleași cheltuieli din altă sursă, are dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate pentru mutarea mobilierului și a efectelor personale, inclusiv a costului asigurării împotriva riscurilor simple (în special deteriorare, furt, incendiu).

La stabilirea plafoanelor se ține seama de situația familială a membrului personalului în momentul mutării și de costurile medii aferente unei mutări și asigurărilor asociate.

AAIC adoptă dispoziții generale de punere în aplicare pentru punerea în aplicare a prezentului alineat.

(2) La încetarea raporturilor de muncă sau în caz de deces al membrului personalului, cheltuielile de mutare de la locul de repartizare la locul de origine se rambursează în limitele stabilite la alineatul (1). În cazul în care membrul personalului decedat era necăsătorit, cheltuielile respective se rambursează succesorilor în drepturi ai acestuia.

(3) Mutarea se efectuează de către membrul personalului titular în termen de un an de la încheierea perioadei sale de probă. La încetarea raporturilor de muncă, mutarea se efectuează în termenul de trei ani prevăzut la articolul 6 alineatul (4) al doilea paragraf. Cheltuielile aferente mutărilor efectuate după expirarea termenelor menționate anterior nu pot fi rambursate decât în cazuri excepționale și printr-o decizie specială a AAIC.

E. DIURNA

Articolul 10

(1) Membrul personalului care demonstrează că este obligat să își schimbe reședința pentru a îndeplini obligațiile prevăzute la articolul 23 are dreptul, pe durata stabilită la alineatul (2) din prezentul articol, la o diurnă a cărei valoare se stabilește după cum urmează:

membrul personalului care are dreptul la alocația pentru locuință: 39,48 EUR;

membrul personalului care nu are dreptul la alocația pentru locuință: 31,83 EUR

Baremul de mai sus face obiectul unei revizuiri cu ocazia fiecărei examinări a nivelului remunerațiilor efectuate în conformitate cu articolul 60.

(2) Durata acordării diurnei se stabilește după cum urmează:

(a) pentru membrul personalului care nu are dreptul la alocația pentru locuință: 120 de zile;

(b) pentru membrul personalului care are dreptul la alocația pentru locuință: 180 de zile sau, în cazul în care membrul personalului în cauză se află în perioada de probă, durata perioadei de probă plus o lună.

Atunci când ambii soți sunt membri ai personalului și au dreptul la diurnă, diurna se acordă pe perioada prevăzută la litera (b) aceluia dintre ei al cărui salariu de bază este mai mare. Perioada prevăzută la litera (a) se aplică celuilalt soț.

Diurna nu poate fi acordată în niciun caz după data la care membrul personalului a efectuat mutarea în vederea îndeplinirii obligațiilor prevăzute la articolului 23.

F. CHELTUIELILE DE DELEGAȚIE

Articolul 11

(1) Membrul personalului care călătorește pentru a da curs unui ordin de deplasare are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și la diurne în condițiile prevăzute în continuare.

(2) În ordinul de deplasare se stabilește durata probabilă a delegației, pe baza căreia se calculează avansul care poate fi obținut de membrul personalului aflat în delegație în funcție de diurna prevăzută. Cu excepția unei decizii speciale, acest avans nu se plătește atunci când delegația nu este prevăzută să dureze mai mult de 24 de ore și are loc într-o țară în care se utilizează aceeași monedă ca cea de la locul de repartizare al membrului personalului în cauză.

(3) În afara cazurilor excepționale, stabilite prin decizie specială și, mai ales, în caz de rechemare din concediu, cheltuielile aferente delegațiilor se rambursează până la concurența costului celui mai economic disponibil pentru deplasările între locul de repartizare și locul delegației, fără ca membrul personalului să fie obligat să își prelungească semnificativ șederea la locul delegației.

Articolul 12

(1) Transportul pe calea ferată

Cheltuielile de transport pentru delegațiile efectuate pe calea ferată se rambursează, la prezentarea documentelor justificative, pe baza prețului biletului pentru traseul efectuat la clasa I, pe itinerarul cel mai scurt dintre locul de repartizare și locul delegației.

(2) Transportul cu avionul

Membrii personalului sunt autorizați să călătorească cu avionul în cazul în care călătoria este efectuată pe o distanță dus-întors mai mare sau egală cu 800 km calculați pe calea ferată.

(3) Transportul cu vaporul

Clasele de călătorie pe vapor și suplimentele de cabină ce pot fi rambursate se stabilesc de AAIC de la caz la caz, în funcție de durata și de costul călătoriei.

(4) Transportul cu autovehiculul

Cheltuielile de transport corespunzătoare se rambursează în mod forfetar pe baza prețului transportului pe calea ferată, în conformitate cu alineatul (1); nu se plătește niciun alt supliment.

Cu toate acestea, atunci când membrul personalului efectuează o delegație în împrejurări speciale pentru care utilizarea mijloacelor de transport public prezintă inconveniente clare, AAIC poate decide să acorde membrului personalului o indemnizație pe kilometru parcurs în locul rambursării cheltuielilor de călătorie prevăzute anterior.

Articolul 13

(1) Diurna aferentă delegației acoperă în mod forfetar toate cheltuielile suportate de persoana aflată în delegație: micul dejun, cele două mese principale și celelalte cheltuieli curente, inclusiv transportul local. Cheltuielile de cazare, inclusiv taxele locale, se rambursează la prezentarea documentelor justificative, în limita unui plafon maxim stabilit pentru fiecare țară.

(2) (a) Baremul pentru statele membre este următorul:

Destinația	Diurna (în EUR)	Plafonul pentru cheltuielile de cazare la hotel (în EUR)
Austria	95	130
Belgia	92	140
Bulgaria	58	169
Croația	60	120
Republica Cehă	55	175
Cipru	93	145
Danemarca	120	150
Estonia	71	110
Finlanda	104	140
Franța	95	150
Germania	93	115
Grecia	82	140
Spania	87	125
Ungaria	72	150
Irlanda	104	150
Italia	95	135
Letonia	66	145
Lituania	68	115
Luxemburg	92	145
Malta	90	115
Țările de Jos	93	170
Polonia	72	145
Portugalia	84	120

Destinația	Diurna (în EUR)	Plafonul pentru cheltuielile de cazare la hotel (în EUR)
România	52	170
Slovenia	70	110
Slovacia	80	125
Suedia	97	160
Regatul Unit	101	175

Atunci când membrul personalului aflat în delegație beneficiază de o masă sau cazare oferită ori rambursată de către una dintre instituțiile Comunității, de o administrație sau de un organism terț, membrul personalului în cauză are obligația de a declara acest lucru. În acest caz, se aplică deducerile corespunzătoare.

(b) Baremul aplicabil delegațiilor efectuate în țările situate în afara teritoriului european al statelor membre se stabilește și se adaptează periodic de către AAIC.

(3) Baremul prevăzut la alineatul (2) litera (a) din prezentul articol se reexaminează o dată la doi ani pe baza reexaminării efectuate în conformitate cu articolul 13 alineatul (3) din anexa VII la Statutul funcționarilor UE.

Articolul 14

Agenția adoptă dispozițiile detaliate de aplicare a articolelor 11, 12 și 13.

G. RAMBURSAREA FORFETARĂ A CHELTUIELILOR

Articolul 15

(1) Membrilor personalului care suportă în mod regulat cheltuieli de protocol, ca urmare a naturii sarcinilor încredințate, le poate fi acordată o indemnizație forfetară de către AAIC, al cărei cuantum îl stabilește aceasta din urmă.

În afară de aceasta, în cazuri speciale, AAIC poate decide ca agenția să suporte o parte din cheltuielile de cazare ale membrului personalului în cauză.

(2) În cazul membrilor personalului care suportă ocazional cheltuieli de protocol în interesul serviciului, ca urmare a unor instrucțiuni speciale, cuantumul indemnizației de protocol se stabilește pentru fiecare caz în parte, pe baza documentelor justificative și în condițiile stabilite de AAIC.

Articolul 16

Prin decizia AAIC, membrii personalului cu funcții superioare de conducere (directori generali sau echivalenți ai acestora cu gradul AD16 sau AD15 și directori sau echivalenți ai acestora cu gradul AD15 sau AD14) care nu dispun de mașină de serviciu pot primi o indemnizație forfetară, ce nu poate depăși 892,42 EUR pe an, pentru acoperirea cheltuielilor lor de deplasare în interiorul perimetrului orașului în care sunt angajați.

Respectiva indemnizație poate fi acordată, prin decizie motivată a AAIC, membrului personalului ale cărui atribuții impun deplasări efectuate cu regularitate, pe care este autorizat să le efectueze cu autovehiculul personal.

SECȚIUNEA 4

Plata sumelor datorate

Articolul 17

(1) Remunerația membrilor personalului se plătește la data de 15 a fiecărei luni pentru luna în curs. Cuantumul remunerației respective se rotunjește spre unitatea de cent imediat superioară.

(2) Atunci când nu se datorează remunerația integrală pentru luna în curs, aceasta se împarte în fracțiuni egale cu a treizecea parte și:

(a) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mic sau egal cu 15, numărul de treizecimi datorate este egal cu numărul real de zile care se plătesc;

(b) în cazul în care numărul real de zile care se plătesc este mai mare de 15, numărul de treizecimi datorate este egal cu diferența dintre numărul real de zile care nu se plătesc și 30.

(3) Atunci când dreptul la alocațiile familiale și la indemnizația de expatriere se naște după data angajării în muncă, membrul personalului beneficiază de acest drept din prima zi a lunii în cursul căreia dreptul s-a născut. Atunci când dreptul respectiv încetează, membrul personalului continuă să beneficieze de suma datorată până în ultima zi a lunii în cursul căreia încetează dreptul respectiv.

Articolul 18

(1) Sumele datorate membrului personalului se plătesc în locul și în moneda țării în care membrul personalului își exercită atribuțiile sau, la cererea membrului personalului, în euro, într-o bancă din Uniune.

(2) În condițiile prevăzute în normele adoptate de AAIC a agenției de comun acord, după consultarea comitetului pentru personal, membrii personalului pot solicita un transfer special, periodic, al unei părți din remunerația lor.

În conformitate cu primul paragraf de la prezentul alineat, pot face obiectul unui astfel de transfer, separat sau împreună:

(a) pentru fiecare copil aflat în întreținere care frecventează o instituție de învățământ dintr-un alt stat membru, cuantumul maxim pentru fiecare copil aflat în întreținere, corespunzător cuantumului alocației școlare primite efectiv pentru copilul respectiv;

(b) la prezentarea de documente justificative valabile, plăți periodice în favoarea oricărei alte persoane care își are reședința în statul membru în cauză și față de care membrul personalului demonstrează că are obligații în temeiul unei hotărâri judecătorești sau al unei decizii a autorității administrative competente.

Transferurile menționate la litera (b) nu pot depăși 5 % din salariul de bază al membrului personalului.

(3) Transferurile prevăzute la alineatul (2) din prezentul articol se efectuează în moneda statului membru pertinent, la același curs de schimb cu cele menționate la articolul 63 al doilea paragraf din Statutul funcționarilor UE. Cuantumurilor transferate le este aplicat un coeficient care reprezintă diferența dintre coeficientul corector aferent țării spre care se efectuează transferul, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (5) litera (b) din anexa XI la Statutul funcționarilor UE, și coeficientul corector aplicat remunerației membrului personalului, astfel cum se prevede la articolul 3 alineatul (5) litera (a) din anexa XI la Statutul funcționarilor UE.

(4) În afara transferurilor menționate la alineatele (1)-(3), membrul personalului poate solicita un transfer periodic către un alt stat membru, în moneda locală, la cursul de schimb lunar și fără aplicarea vreunui coeficient. Acest transfer nu poate să depășească 25 % din salariul de bază al membrului personalului.

ANEXA V

INDEMNIZAȚIA DE PLECARE ȘI PENSIA

CAPITOLUL 1

Indemnizația de plecare

Articolul 1

(1) Membrul personalului ale cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă:

(a) în cazul în care vechimea în serviciu a fost mai mică de un an, la plata unei indemnizații de plecare egale cu triplul cuantumurilor reținute din salariul său de bază în legătură cu contribuția sa la sistemul de pensii, din care se deduc eventualele cuantumuri plătite în temeiul articolelor 91 și 132;

(b) în celelalte cazuri, acesta are dreptul:

— la transferul echivalentului actuarial, actualizat la data efectivă a transferului, al drepturilor sale de pensie pentru limită de vârstă dobândite în cadrul agenției, efectuat către fondul de pensii al unei autorități sau organizații sau către un fond de pensii în cadrul căruia membrul personalului dobândește drepturi de pensie pentru limită de vârstă în temeiul activității sale salariate sau independente; sau

— la plata echivalentului actuarial al unor astfel de prestații către o societate de asigurări private sau către un fond de pensii la alegerea sa, cu condiția ca acea societate sau fond să garanteze:

(i) că membrul personalului în cauză nu va putea beneficia de rambursări în capital;

(ii) că membrul personalului în cauză va primi un venit lunar începând cel devreme de la vârsta de 60 de ani și cel târziu de la 66 de ani;

(iii) că succesorii săi în drepturi vor beneficia de prestații reversibile sau de pensii de urmaș;

(iv) că transferul către o altă societate de asigurări sau un alt fond va fi autorizat doar în condițiile prevăzute la punctele (i)-(iii).

(2) Prin derogare de la alineatul (1) litera (b), membrul personalului care, de la angajarea în muncă, a efectuat plăți destinate constituirii sau menținerii drepturilor sale de pensie în cadrul unui sistem național de pensii, al unei societăți private de asigurări sau al unui fond de pensii la alegerea sa, care îndeplinește condițiile menționate la alineatul (1), și ale cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea, are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă, la plata unei indemnizații de plecare egale cu echivalentul actuarial al drepturilor sale de pensie dobândite în timpul activității în cadrul agenției. În acest caz, sumele plătite pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie în cadrul sistemului național de pensii, în conformitate cu articolul 91 sau 132, se deduc din indemnizația de plecare.

(3) Cu toate acestea, atunci când raporturile de muncă ale membrului personalului încetează ca urmare a eliberării din funcție, indemnizația de plecare care urmează să fie plătită sau, după caz, echivalentul actuarial care urmează să fie transferat se stabilește în funcție de decizia luată în temeiul articolului 147.

CAPITOLUL 2

Prestația de invaliditate

Articolul 2

(1) Sub rezerva articolului 76, membrul personalului care nu a împlinit 65 de ani care, în cursul perioadei în care a dobândit drepturi de pensie, este recunoscut de comisia pentru invaliditate ca având o invaliditate permanentă totală ce îl pune în imposibilitatea de a exercita atribuțiile corespunzătoare unui post din cariera sa și care, din aceste motive, este obligat să își încheie raporturile de muncă în cadrul agenției, are dreptul, pe durata incapacității respective, la prestația de invaliditate menționată la articolul 77.

(2) Beneficiarul unei prestații de invaliditate poate exercita o activitate profesională remunerată doar cu condiția ca aceasta să fi fost autorizată în prealabil de AAIC. În acest caz, partea din orice venit rezultat din această activitate profesională remunerată care, cumulată cu prestația de invaliditate, depășește ultima remunerație globală percepută în activitate, stabilită pe baza grilei de salarizare în vigoare în prima zi a lunii pentru care urmează să fie plătită prestația, se deduce din prestația respectivă.

Membrul personalului în cauză are obligația de a furniza, la cerere, dovezile scrise necesare și de a notifica agenția cu privire la orice element ce poate modifica dreptul său la prestația respectivă.

Articolul 3

Până la data la care fostul membru al personalului care beneficiază de o prestație de invaliditate împlinește vârsta de pensionare, agenția îl poate supune periodic unor examene medicale, pentru a se asigura că întrunește în continuare condițiile necesare pentru a beneficia de prestația respectivă.

CAPITOLUL 3

Pensia de urmaș

Articolul 4

În cazul în care un membru al personalului decedează în timp ce se afla în serviciu, în concediu pentru interese personale, în concediu pentru satisfacerea serviciului militar, în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu din motive familiale, soțul supraviețuitor are dreptul, cu condiția ca cuplul să fi fost căsătorit cel puțin un an la data decesului și sub rezerva articolului 76 din statutul personalului și a articolului 11 din prezenta anexă, la o pensie de urmaș egală cu 60 % din drepturile de pensie pentru limită de vârstă dobândite de membrul personalului la momentul decesului.

Condiția privind durata căsătoriei nu se aplică în cazul în care din căsătoria respectivă sau dintr-o căsătorie anterioară a membrului personalului au rezultat unul sau mai mulți copii, cu condiția ca soțul supraviețuitor să întrețină sau să fi întreținut copiii respectivi sau în cazul în care decesul membrului personalului a survenit ca urmare a unei infirmități sau unei boli contractate cu ocazia exercitării atribuțiilor sale ori în urma unui accident.

Articolul 5

Soțul supraviețuitor al unui fost membru al personalului titular al unei prestații de invaliditate are dreptul la o pensie de urmaș egală cu 60 % din valoarea prestației de invaliditate de care beneficia soțul său la data decesului, sub rezerva dispozițiilor articolului 8, cu condiția să fi fost căsătoriți la data la care început să producă efecte dreptul membrului personalului la prestația respectivă.

Valoarea minimă a pensiei de urmaș este de 35 % din ultimul salariu de bază; cu toate acestea, valoarea pensiei de urmaș nu poate depăși, în niciun caz, cuantumul prestației de invaliditate de care beneficia soțul la momentul decesului.

Articolul 6

În sensul articolelor 4 și 5, durata căsătoriei nu se ia în considerare în cazul în care căsătoria, chiar dacă a fost încheiată după încetarea raporturilor de muncă ale membrului personalului, a durat cel puțin cinci ani.

Articolul 7

(1) Pensia de orfan prevăzută la primul, al doilea și al treilea paragraf de la articolul 82 din statutul personalului se stabilește, pentru primul orfan, la opt zecimi din pensia de urmaș la care ar fi avut dreptul soțul supraviețuitor al membrului personalului sau al fostului membru al personalului beneficiar al unei prestații de invaliditate, făcându-se abstracție de reducerile prevăzute la articolul 10 din prezenta anexă.

Aceasta nu poate fi mai mică decât minimul de subzistență, sub rezerva dispozițiilor articolului 8 din prezenta anexă.

(2) Pensia astfel stabilită se majorează, pentru fiecare dintre copiii aflați în întreținere – începând cu al doilea, cu un cuantum egal cu dublul alocației pentru creșterea copilului.

Orfanul are dreptul la alocația școlară în condițiile prevăzute la articolul 3 din anexa IV.

(3) Cuantumul total al pensiei și al alocațiilor astfel obținut se împarte în părți egale între orfanii care au dreptul la ele.

Articolul 8

În caz de coexistență a unui soț supraviețuitor și a unor orfani dintr-o căsătorie anterioară sau a altor succesori în drepturi, pensia totală, calculată în același mod ca cea pentru un soț supraviețuitor care are toate aceste persoane în întreținere, se împarte între diversele persoane în cauză proporțional cu pensiile care ar fi fost atribuite diferitelor categorii tratate separat.

În caz de coexistență a unor orfani proveniți din căsătorii diferite, pensia totală, calculată ca și cum toți orfanii ar proveni din aceeași căsătorie, se împarte între diversele persoane în cauză proporțional cu pensiile care ar fi fost plătite diferitelor categorii tratate separat.

La calcularea împărțirii menționate anterior, copiii proveniți dintr-o căsătorie anterioară a unuia dintre soți și recunoscuți ca aflându-se în întreținere, în sensul articolului 2 din anexa IV, sunt incluși în categoria copiilor proveniți din căsătoria cu membrul personalului sau cu fostul membru al personalului titular al unei prestații de invaliditate.

În cazul menționat la paragraful al doilea din prezentul articol, rudele pe linie ascendentă recunoscute ca aflându-se în întreținere în condițiile stabilite la articolul 2 din anexa IV sunt asimilate copiilor aflați în întreținere și, la calcularea împărțirii, sunt incluși în categoria descendenților.

Articolul 9

Dreptul la pensia de urmaș se naște în prima zi a lunii calendaristice următoare lunii în care a survenit decesul membrului personalului sau fostului membru al personalului titular al unei prestații de invaliditate. Cu toate acestea, atunci când decesul membrului personalului sau al titularului unei pensii dă dreptul la plata prevăzută la articolul 60 alineatul (8), acest drept începe să producă efecte în prima zi a celei de a patra luni următoare lunii în care a survenit decesul.

Dreptul la pensia de urmaș se stinge la sfârșitul lunii calendaristice în cursul căreia a survenit decesul beneficiarului dreptului la pensia de urmaș sau în cursul căreia acesta din urmă nu mai îndeplinește condițiile prevăzute pentru a beneficia de o astfel de pensie.

De asemenea, dreptul la pensia de orfan se stinge în cazul în care titularul încetează să mai fie considerat copil aflat în întreținere în sensul articolului 2 din anexa IV.

Articolul 10

În cazul în care diferența de vârstă dintre membrul personalului sau fostul membru al personalului, titular al unei prestații de invaliditate și care a decedat, și soțul supraviețuitor al acestuia, din care se scade durata căsătoriei lor, este mai mare de 10 ani, pensia de urmaș stabilită în conformitate cu dispozițiile anterioare se reduce, pentru fiecare an întreg de diferență, astfel:

— cu 1 % între 10 și 20 de ani;

— cu 2 % între 20 și 25 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 3 % între 25 și 30 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 4 % între 30 și 35 de ani (exclusiv acesta din urmă);

— cu 5 % de la 35 de ani în sus.

Articolul 11

Soțul supraviețuitor care se recăsătorește pierde dreptul la pensia de urmaș. Acesta beneficiază de plata imediată a unei sume în capital egale cu dublul cuantumului anual al pensiei sale de urmaș, cu condiția să nu fie aplicabil articolul 82 paragraful al doilea.

Articolul 12

Soțul divorțat al unui membru al personalului sau al unui fost membru al personalului are dreptul la pensia de urmaș definită în prezentul capitol, cu condiția să justifice că are dreptul, la decesul fostului soț, la o pensie alimentară din partea acestuia, acordată fie prin hotărâre judecătorească, fie prin convenție încheiată între foștii soți, înregistrată oficial și în vigoare.

Cu toate acestea, pensia de urmaș nu poate depăși cuantumul pensiei alimentare plătite la data decesului fostului soț, acesta fiind ajustat conform normelor prevăzute la articolul 85.

Soțul divorțat pierde acest drept în cazul în care se recăsătorește înaintea decesului fostului soț. În cazul recăsătoriei intervenite după decesul fostului soț, se aplică articolul 11 din prezenta anexă.

Articolul 13

În cazul coexistenței mai multor soți divorțați care au dreptul la pensie de urmaș sau a unuia ori a mai multor soți divorțați și a unui soț supraviețuitor care au dreptul la pensia de urmaș, aceasta se împarte proporțional cu durata căsătoriilor respective. Se aplică dispozițiile al doilea și al treilea paragraf de la articolul 12 din prezenta anexă.

În cazul renunțării la pensie sau în cazul decesului unuia dintre beneficiari, partea acestuia se adaugă părților celorlalți beneficiari, cu excepția cazului în care drepturile de pensie se transferă copiilor rămași orfani, în condițiile prevăzute la articolul 82 paragraful al doilea.

Reducerile pentru diferență de vârstă prevăzute la articolul 10 din prezenta anexă se aplică separat pensiilor stabilite în conformitate cu împărțirea prevăzută la prezentul articol.

Articolul 14

În cazul în care dreptul la pensie al soțului divorțat încetează în temeiul articolului 19 din prezenta anexă, pensia totală se acordă soțului supraviețuitor, cu condiția să nu fie aplicabil articolul 82 paragraful al doilea din statutul personalului.

CAPITOLUL 4

Pensii provizorii

Articolul 15

Soțul sau persoanele recunoscute ca aflându-se în întreținerea unui membru al personalului în serviciu, aflat în concediu pentru interese personale, în concediu pentru satisfacerea serviciului militar, în concediu pentru creșterea copilului sau concediu din motive familiale și care a dispărut de mai mult de un an pot obține, cu titlu provizoriu, pensia de urmaș la care ar avea dreptul în temeiul prezentei anexe.

Articolul 16

Soțul sau persoanele recunoscute ca aflându-se în întreținerea unui fost membru al personalului titular al unei prestații de invaliditate și care a dispărut de mai mult de un an pot obține, cu titlu provizoriu, pensia de urmaș la care ar avea dreptul în temeiul prezentei anexe, atunci când membrul personalului.

Articolul 17

Dispozițiile articolului 16 se aplică persoanelor recunoscute ca aflându-se în întreținerea unei persoane care beneficiază de pensie de urmaș sau care are astfel de drepturi și care a dispărut de mai mult de un an.

Articolul 18

Pensiile provizorii menționate la articolele 15, 16 și 17 sunt transformate în pensii definitive atunci când se stabilește în mod oficial decesul membrului personalului sau al fostului membru al personalului sau atunci când dispariția acestuia a fost constatată în mod legal.

CAPITOLUL 5

Majorarea pensiei pentru copiii aflați în întreținere

Articolul 19

Dispozițiile articolului 81 paragraful al doilea din statutul personalului se aplică beneficiarilor unei pensii provizorii.

Articolele 81 și 82 se aplică și copiilor născuți la mai puțin de 300 de zile de la decesul membrului personalului sau al fostului membru al personalului titular al unei prestații de invaliditate.

Articolul 20

Acordarea unei pensii de urmaș, a unei prestații de invaliditate sau a unei pensii provizorii nu dă dreptul beneficiarilor acestora la o indemnizație de expatriere.

Articolul 21

Din toate salariile și prestațiile de invaliditate se deduce contribuția la sistemul de pensii prevăzut la articolele 78-88.

Articolul 22

Membrul personalului aflat în concediu pentru interese personale, care continuă să dobândească drepturi de pensie în condițiile prevăzute la articolul 57 alineatul (3), continuă să plătească contribuția menționată la articolul 21 din prezenta anexă, în funcție de salariul aferent treptei și gradului său.

Toate prestațiile la care poate avea dreptul membrul personalului în cauză sau succesorii săi în drepturi, în cadrul prezentului sistem de pensii, se calculează pe baza salariului menționat anterior.

Articolul 23

Contribuțiile deduse în mod corespunzător nu se pot rambursa. Cele deduse în mod incorect nu deschid niciun drept de pensie; ele se rambursează fără dobândă, la cererea membrului personalului în cauză sau a succesorilor săi în drepturi.

CAPITOLUL 6

Calcularea pensiilor

Articolul 24

Calcularea pensiei de urmaș sau a celei provizorii ori a prestației de invaliditate este responsabilitatea agenției. Calculul detaliat se notifică membrului personalului sau succesorilor săi în drepturi în același timp cu decizia de acordare a pensiei.

Prestația de invaliditate nu se poate cumula cu salariul plătit din bugetul general al agenției. De asemenea, aceasta nu este compatibilă cu nicio remunerație plătită în temeiul exercitării unei funcții în cadrul uneia dintre instituțiile sau agențiile comunitare.

Articolul 25

Pensiile pot fi recalculate oricând în caz de eroare sau de omisiune, indiferent de natura acesteia.

Acestea pot fi modificate sau suprimate în cazul în care au fost acordate în condiții care contravin dispozițiilor statutului sau ale prezentei anexe.

Articolul 26

În cazul în care succesorii în drepturi ai unui membru al personalului sau ai unui fost membru al personalului beneficiar al unei prestații de invaliditate și care a decedat nu au solicitat acordarea pensiei sau a prestației în cauză în termen de un an de la data decesului respectivului membru al personalului sau fost membru al personalului, aceștia sunt decăzuți din drepturile lor, cu excepția cazurilor de forță majoră stabilite în mod corespunzător.

Articolul 27

Fostul membru al personalului sau succesorii săi în drepturi care beneficiază de prestațiile prevăzute de prezentul sistem de pensii furnizează dovezile scrise care le pot fi solicitate și informează agenția cu privire la orice element care poate aduce o modificare drepturilor de pensie.

Articolul 28

Membrul personalului al cărui drept de pensie este suspendat în totalitate sau parțial, cu titlu temporar, în temeiul articolului 147, are dreptul de a solicita rambursarea cuantumurilor plătite de acesta în temeiul contribuției sale la sistemul de pensii, proporțional cu reducerea aplicată pensiei sale.

CAPITOLUL 7

Plata prestațiilor

Articolul 29

Prestațiile prevăzute de prezentul sistem de pensii se plătesc lunar și la termen.

Plata prestațiilor este asigurată de agenție.

Prestațiile datorate pensionarilor care își au reședința în Uniunea Europeană se plătesc în euro și la o bancă din statul membru de reședință.

Pensiile datorate pensionarilor care își au reședința în afara Uniunii se plătesc în euro și la o bancă din țara de reședință. Prin derogare, pensia poate fi plătită în euro și la o bancă din țara în care se află sediul agenției sau în moneda străină a țării de reședință a pensionarului, prin conversie, pe baza celor mai recente cursuri de schimb utilizate pentru execuția bugetului agenției.

Prezentul articol se aplică prin analogie beneficiarilor unei prestații de invaliditate.

ANEXA VI

TIPURI DE POSTURI ÎN FIECARE DINTRE GRUPELE DE FUNCȚII MENȚIONATE LA ARTICOLUL 7 ALINEATUL (3)

1. Grupa de funcții AD	
Director executiv	AD16
Director executiv adjunct	AD15
Director	AD14
Director adjunct sau echivalent	AD13
Șef de unitate sau echivalent	AD9-AD13
Administrator	AD5-AD12
2. Grupa de funcții AST	
Asistent cu experiență AST Desfășoară activități administrative, tehnice sau de formare profesională care necesită un grad înalt de autonomie și își asumă responsabilități semnificative în ceea ce privește gestionarea personalului, execuția bugetului sau coordonarea politică.	AST10-AST11
Asistent Desfășoară activități administrative, tehnice sau de formare profesională care necesită un anumit grad de autonomie, în special cu privire la punerea în aplicare a reglementărilor sau a instrucțiunilor generale sau ca asistent personal al unui membru al agenției, al șefului de cabinet privat al unui membru sau al unui director general (adjunct) sau al unui înalt funcționar de grad echivalent.	AST1-AST9
3. Grupa de funcții AST/SC	
Secretar/angajat administrativ Îndeplinește atribuții de birou și de secretariat, de administrare a biroului și alte atribuții echivalente care necesită un anumit grad de autonomie	SC1-SC6