II

(Icke-lagstiftningsakter)

BESLUT

RÅDETS BESLUT (EU) 2016/1351

av den 4 augusti 2016

om tjänsteföreskrifterna för anställda vid Europeiska försvarsbyrån och om upphävande av beslut 2004/676/EG

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA BESLUT

med beaktande av rådets beslut (Gusp) 2015/1835 av den 12 oktober 2015 om Europeiska försvarsbyråns stadga, säte och verksamhetsregler ([1]), särskilt artikel 11.3 a, och

av följande skäl:

(1) Rådet bör enhälligt fastställa tjänsteföreskrifterna för personal som rekryteras direkt av Europeiska försvarsbyrån (nedan kallad *byrån*) med tidsbegränsade kontrakt och som utses bland medborgare från de deltagande medlemsstaterna.

(2) Tjänsteföreskrifterna bör utformas så att de säkerställer att byråns anställda har högsta möjliga kompetens och prestationsförmåga och att de rekryterats bland kandidater från samtliga deltagande medlemsstater på bredaste möjliga geografiska bas, och från unionens institutioner.

(3) Eftersom de regler som fastställs genom detta beslut bör ersätta dem som fastställs i rådets beslut 2004/676/EG ([2]), bör det beslutet upphävas.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

1. Dessa tjänsteföreskrifter ska gälla för personer som är anställda vid Europeiska försvarsbyrån enligt avtal eller kontrakt (nedan kallade *anställda*).

Dessa anställda ska vara

— tillfälligt anställda,

— kontraktsanställda,

— särskilda rådgivare.

([1]) EUT L 266, 13.10.2015, s. 55.
([2]) Rådets beslut 2004/676/EG av den 24 september 2004 om tjänsteföreskrifterna för anställda vid Europeiska försvarsbyrån (EUT L 310, 7.10.2004, s. 9).

2. I dessa tjänsteföreskrifter ska den myndighet som har befogenhet att ingå avtal och kontrakt om anställning (nedan kallad *tillsättningsmyndigheten*) fastställas i enlighet med de tillämpliga bestämmelserna i beslut (Gusp) 2015/1835.

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

Artikel 2

En anställd vars anställningsavtal löper på mer än ett år ska ha rösträtt och vara valbar till den personalkommitté som föreskrivs i artikel 138.

En anställd vars anställningsavtal gäller för kortare tid än ett år ska också ha rösträtt, om han varit anställd i minst sex månader.

AVDELNING II

TILLFÄLLIGT ANSTÄLLDA

KAPITEL 1

Allmänna bestämmelser

Artikel 3

I dessa tjänsteföreskrifter avses med *tillfälligt anställd* en person som är tillfälligt anställd på en tjänst som ingår i det högsta antal tjänster som godkänts i byråns budget.

I dessa tjänsteföreskrifter avses med *särskild rådgivare* den som på grund av sina särskilda kvalifikationer och trots annan yrkesverksamhet är anställd för att biträda byrån, antingen regelbundet eller i perioder, och som avlönas via de totala anslagen för detta syfte i det tillämpliga budgetavsnittet.

Artikel 4

Med undantag för byråns verkställande direktör och den verkställande direktörens ställföreträdare, som omfattas av bestämmelserna i artikel 10.1 i beslut (Gusp) 2015/1835, får tillfälligt anställda inte anställas för mer än fyra år, men deras anställning får begränsas till kortare tid.

Deras kontrakt får endast förnyas en gång för en period på högst fyra år. Styrelsen ska anta allmänna bestämmelser med syftet att ge verkan åt denna artikel.

Artikel 5

Tillfälligt anställda får inte anställas i något annat syfte än att i enlighet med dessa tjänsteföreskrifter besätta lediga tjänster som ingår i det högsta antal tjänster som godkänts i byråns budget.

Artikel 6

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

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

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

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

4. Vid tillämpningen av punkt 1 ska en person anses vara funktionshindrad om personen har en varaktig fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk funktionsnedsättning, som i kombination med olika hinder kan hindra denne från att verkligen delta fullt ut i samhället på lika villkor som andra. Funktionsnedsättningen ska fastställas i enlighet med förfarandet i artikel 38.

Personer med funktionshinder uppfyller villkoren i artikel 37.2 d om de kan fullgöra tjänstens kärnuppgifter sedan rimliga anpassningsåtgärder har vidtagits.

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

Principen om likabehandling får inte hindra tillsättningsmyndigheten från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för personer med funktionsnedsättning att bedriva yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären.

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

6. Tillämpningen av principen om icke-diskriminering och proportionalitetsprincipen får bara begränsas på objektiva och rimliga grunder i syfte att uppnå legitima mål av allmänt intresse inom ramen för personalpolitiken. Dessa mål kan i synnerhet motivera att det fastställs en obligatorisk pensionsålder och en minimiålder för berättigande till avgångspension.

Artikel 7

1. Tillfälligt anställda i aktiv tjänst ska ha tillgång till sociala förmåner som har antagits av byrån, däribland specifika åtgärder för att förena arbete och familjeliv, och till tjänster som tillhandahålls av personalkommittén. Före detta tillfälligt anställda kan få tillgång till vissa begränsade sociala förmåner.

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

Artikel 8

1. De tjänster som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter ska klassificeras efter arbetsuppgifternas art och nivå i en tjänstegrupp för handläggare (nedan kallad *AD*), en tjänstegrupp för assistenter (nedan betecknad *AST*) och en tjänstegrupp för sekreterare och kontorspersonal (nedan betecknad *AST/SC*).

2. Tjänstegrupp AD ska omfatta 12 lönegrader för personal med ledande, utredande, språkliga eller vetenskapliga uppgifter. Tjänstegrupp AST ska omfatta 11 lönegrader för personal med verkställande uppgifter, tekniskt arbete och kontorsarbete. Tjänstegrupp AST/SC ska omfatta 6 lönegrader för personal med kontors- och sekreteraruppgifter.

3. För anställning ska minst följande krävas:

a) För tjänstegrupperna AST och AST/SC:

   i) intyg om högre utbildning,

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

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

b) För tjänstegrupp AD, lönegraderna 5 och 6:

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

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

c) För tjänstegrupp AD, lönegraderna 7–16:

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

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

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

4. En tabell över grundtjänster finns i bilaga VI. Tillsättningsmyndigheten får med hänvisning till den tabellen, efter att ha hört personalkommittén, fastställa arbetsuppgifter och befogenheter för varje grundtjänst.

Artikel 9

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

En tillfälligt anställd får ansöka om förflyttning inom byrån.

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

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

Artikel 10

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

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

KAPITEL 2

Rättigheter och skyldigheter

Artikel 11

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

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

Innan en tillfälligt anställd anställs ska tillsättningsmyndigheten undersöka om den sökande har ett personligt intresse som kan hindra hans eller hennes oberoende eller om det finns någon annan intressekonflikt. För det ändamålet ska den sökande med hjälp av ett särskilt formulär meddela tillsättningsmyndigheten om alla eventuella faktiska eller möjliga intressekonflikter. I sådana fall ska tillsättningsmyndigheten beakta detta i ett vederbörligen motiverat yttrande. Om så krävs ska tillsättningsmyndigheten vidta de åtgärder som avses i artikel 12.2.

Denna artikel ska tillämpas på motsvarande sätt på tillfälligt anställda som återvänder till arbetet efter att ha varit tjänstlediga av personliga skäl.

Artikel 12

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

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

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

Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

3. Med *mobbning* avses allt olämpligt uppträdande av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt, i form av beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar som är avsiktliga och kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet.

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

Artikel 15

1. Om inte annat följer av artikel 17 ska en tillfälligt anställd som vill utöva en bisyssla eller åta sig uppdrag utanför byrån, mot ersättning eller ej, i förväg ansöka om tillsättningsmyndighetens tillstånd. Ansökan får avslås endast om bisysslan eller uppdraget är av en sådan art att det skulle utgöra ett hinder för tjänsteutövningen eller är oförenligt med byråns intressen.

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

Artikel 16

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

Artikel 17

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

a) bör ansöka om tjänstledighet av personliga skäl,

b) bör beviljas årlig ledighet,

c) kan beredas möjlighet att arbeta på deltid, eller

d) kan fortsätta sin tjänstgöring som förut.

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

Artikel 18

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

Tillfälligt anställda som har för avsikt att utöva yrkesverksamhet, med eller utan förvärvssyfte, inom två år efter det att de har avslutat sin tjänstgöring ska underrätta byrån om detta med hjälp av ett särskilt formulär. Om verksamheten har något samband med det arbete som den tillfälligt anställde utförde under de tre senaste årens tjänsteutövning och riskerar att vara oförenlig med byråns legitima intressen kan tillsättningsmyndigheten, med beaktande av tjänstens intresse, antingen förbjuda den tillfälligt anställde att utöva verksamheten eller föreskriva lämpliga villkor för att godkänna den. Tillsättningsmyndigheten ska, efter att ha hört personalkommittén, meddela sitt beslut inom 30 arbetsdagar efter det att den fick underrättelsen. Om inget beslut meddelas inom den tiden ska det betraktas som ett underförstått samtycke.

Tillsättningsmyndigheten ska i princip förbjuda f.d. högt uppsatta tillfälligt anställda från att under 12 månader efter det att de har avslutat sin tjänstgöring utöva lobbyverksamhet eller stödverksamhet gentemot byråns personal för sin näringsverksamhet eller sina kunder eller arbetsgivare, i frågor som de under sina sista tre år i tjänsten ansvarade för.

Byrån ska, i överensstämmelse med artikel 31 i beslut (Gusp) 2015/1835, årligen offentliggöra uppgifter om genomförandet av föregående stycke, med en förteckning över de fall som bedömts.

Artikel 19

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

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

Artikel 20

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

2. Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 13 och 19 ska en tillfälligt anställd i förväg underrätta tillsättningsmyndigheten om han avser att offentliggöra eller låta offentliggöra, ensam eller tillsammans med andra, texter som har samband med byråns verksamhet.

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

Artikel 21

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

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

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

Artikel 22

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

2. Bestämmelserna i punkt 1 ska inte vara tillämpliga på en tillfälligt anställd eller före detta tillfälligt anställd som vittnar inför Europeiska unionens domstol eller inför byråns disciplinnämnd i ett ärende som rör en anställd eller tidigare anställd vid byrån och/eller Europeiska unionen.

Artikel 23

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

Artikel 24

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

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

Artikel 25

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

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

3. En tillfälligt anställd som underrättar sina överordnade om instruktioner som enligt hans uppfattning är regelstridiga eller kan orsaka allvarliga svårigheter får inte av denna anledning behandlas på ett sätt som är till hans nackdel.

Artikel 26

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

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

Europeiska unionens domstol ska ha oinskränkt behörighet när det gäller tvister som uppkommer till följd av denna bestämmelse.

Artikel 27

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

Sådan information som avses i första stycket ska lämnas skriftligen.

Denna punkt ska också vara tillämplig om någon annan som arbetar för eller tillhandahåller tjänster åt byrån allvarligt åsidosätter en liknande förpliktelse.

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

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

Artikel 28

1. En tillfälligt anställd som har lämnat sådan information som avses i artikel 27 till ordföranden för Europeiska unionens råd, Europaparlamentets talman eller Europeiska ombudsmannen får inte av denna anledning av byrån behandlas på ett sätt som är till hans nackdel om båda följande villkor är uppfyllda:

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

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

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

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

4. Byrån ska i enlighet med artiklarna 29 och 168 införa ett förfarande för hantering av klagomål som framförts av tillfälligt anställda beträffande det sätt på vilket de behandlats efter det att eller till följd av att de fullgjort sina skyldigheter enligt artikel 27 eller enligt den här artikeln. Byrån ska se till att sådana klagomål hanteras konfidentiellt och, om det är motiverat med hänsyn till omständigheterna, innan de tidsfrister som anges i artikel 168 löper ut.

Byrån ska fastställa interna bestämmelser om bl.a. följande:

— Information till sådana tillfälligt anställda som avses i artikel 27.1 eller i den här artikeln om handläggningen av de ärenden som de anmält.

— Skydd av dessa anställdas legitima intressen och integritet.

— Det förfarande för hantering av klagomål som avses i första stycket i denna punkt.

Artikel 29

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

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

Artikel 30

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

Sådan vidareutbildning ska beaktas under de tillfälligt anställdas vidare karriär.

Artikel 31

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

Artikel 32

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

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

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

Artikel 33

En tillfälligt anställds personalakt ska innehålla följande:

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

b) Den tillfälligt anställdes eventuella synpunkter på dessa handlingar.

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

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

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

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

Det får endast finnas en personalakt för varje tillfälligt anställd.

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

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

Artikel 34

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

Artikel 35

Beslut om skadestånd till byrån till följd av ett allvarligt fel i tjänsten ska enligt artikel 26 fattas av tillsättningsmyndigheten efter att de formella regler som gäller för uppsägning på grund av ett allvarligt fel i tjänsten iakttagits.

Beslut i enskilda fall beträffande tillfälligt anställda ska offentliggöras enligt artikel 32.

Artikel 36

De privilegier och den immunitet som de tillfälligt anställda åtnjuter beviljas enbart i byråns intresse. De tillfälligt anställda ska inte vara undantagna från att uppfylla sina privaträttsliga skyldigheter eller från att följa gällande lagar och ordningsföreskrifter.

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

De identitetshandlingar som föreskrivs i protokollet om Europeiska unionens immunitet och privilegier ska utfärdas till tillfälligt anställda för vilka detta krävs i tjänstens intresse.

KAPITEL 3

Anställningsvillkor

Artikel 37

1. Rekryteringen av tillfälligt anställda ska vara inriktad på att de som tjänstgör vid byrån har högsta kompetens, prestationsförmåga och oberoende ställning samt är rekryterade över största möjliga geografiska område bland medborgarna i de medlemsstater som deltar i byrån.

Tillfälligt anställda ska utses utan åtskillnad när det gäller ras, politisk, filosofisk eller religiös övertygelse, kön eller sexuell läggning och oberoende av sitt civilstånd eller sin familjesituation.

Inga tjänster ska vara förbehållna medborgare från en viss medlemsstat. Byrån ska dock med hänvisning till principen om jämlikhet mellan unionens medborgare kunna vidta lämpliga åtgärder om en betydande obalans konstaterats vad gäller tillfälliga anställdas medborgarskap, som inte är motiverad av objektiva kriterier. Dessa lämpliga åtgärder ska motiveras och får aldrig leda till rekryteringskriterier som inte är meritbaserade. Innan tillsättningsmyndigheten vidtar sådana lämpliga åtgärder ska styrelsen anta allmänna bestämmelser med syftet att ge verkan åt denna punkt.

2. En tillfälligt anställd får anställas endast om han

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

b) har fullgjort alla skyldigheter enligt gällande värnpliktslagstiftning,

c) uppfyller de skötsamhetskrav som ställs för tjänsteutövningen,

d) uppfyller kraven på fysisk lämplighet för tjänsteutövningen, och

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

3. Tillsättningsmyndigheten ska vid behov anta särskilda bestämmelser för förfaranden för rekrytering av tillfälligt anställda, inom ramen för beslut (Gusp) 2015/1835.

Artikel 38

Före anställningen ska en tillfälligt anställd läkarundersökas av en förtroendeläkare som byrån utsett för att byrån ska kunna övertyga sig om att han uppfyller kraven i artikel 37.2 d.

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

Artikel 39

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

Om en tillfälligt anställd under provanställningsperioden på grund av sjukdom, mammaledighet enligt artikel 52 eller olycksfall är förhindrad att utföra sina arbetsuppgifter under minst en månad, får tillsättningsmyndigheten förlänga provanställningsperioden med motsvarande tid. Provanställningsperiodens totala längd får under inga omständigheter överstiga 15 månader.

2. Om den provanställde tillfälligt anställde utför sitt arbete på ett uppenbart otillfredsställande sätt kan detta göras till föremål för en rapport när som helst under provanställningen.

Rapporten ska meddelas den berörda personen som ska ha rätt att skriftligt lämna sina synpunkter inom 8 arbetsdagar. Den tillfälligt anställdes närmast överordnade ska genast vidarebefordra rapporten och kommentarerna till tillsättningsmyndigheten. Tillsättningsmyndigheten får på grundval av rapporten besluta att säga upp den tillfälligt anställde före provanställningsperiodens utgång, med en månads uppsägningstid, eller, i undantagsfall, förlänga provanställningsperioden med högst sex månader och eventuellt förflytta den tillfälligt anställde till en annan enhet under den återstående provanställningsperioden.

3. Senast en månad före provanställningsperiodens utgång ska den tillfälligt anställdes förmåga att fullgöra sina uppgifter samt hans prestationsförmåga och uppförande i tjänsten göras till föremål för en rapport. Denna rapport ska meddelas den berörda personen som ska ha rätt att skriftligt lämna sina synpunkter inom 8 arbetsdagar.

Om rapporten rekommenderar uppsägning eller, i undantagsfall, en förlängning av provanställningsperioden, ska den tillfälligt anställdes närmaste överordnade omedelbart överlämna rapporten och kommentarerna till tillsättningsmyndigheten.

En tillfälligt anställd som inte visat prov på tillfredsställande yrkesmässiga kvalifikationer ska sägas upp.

Det slutliga beslutet ska fattas på grundval av den rapport som avses i denna punkt och de underlag som tillsättningsmyndigheten har tillgång till gällande den tillfälligt anställdes uppträdande med avseende på kapitel 2 i avdelning II.

Artikel 40

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

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

2. En tillfälligt anställd som varit placerad i en löneklass i sin lönegrad i två år ska automatiskt flyttas upp till nästa klass i den lönegraden, om inte den tillfälligt anställdes prestationer har bedömts som otillfredsställande enligt den årliga rapport som avses i artikel 41. En tillfälligt anställd ska efter högst fyra år flyttas upp till nästa löneklass i sin lönegrad.

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

3. En tillfälligt anställd som tillsätts på en tjänst i en högre lönegrad enligt artikel 10.2 ska placeras i begynnelselöneklassen för den lönegraden. Tillfälligt anställda i lönegraderna AD 9–AD 13 med enhetschefs arbetsuppgifter som placeras i en högre lönegrad ska dock placeras i den andra löneklassen i den nya lönegraden. Detsamma gäller för varje tillfälligt anställd som vid befordran tillsätts som direktör eller högre.

Artikel 41

Varje tillfälligt anställds kompetens, prestationsförmåga och uppträdande i tjänsten ska redovisas i en årlig rapport. Av rapporten ska framgå om den tillfälligt anställdes prestation varit tillfredsställande. Tillsättningsmyndigheten ska fastställa bestämmelser om rätten att överklaga inom ramen för bedömningsförfarandet, och denna rätt ska utövas innan den tillfälligt anställde anför klagomål i enlighet med artikel 168.2.

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

KAPITEL 4

Arbetsvillkor

Avsnitt A

Föräldraledighet eller ledighet av familjeskäl

Artikel 42

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

Under föräldraledigheten ska den tillfälligt anställde förbli ansluten till socialförsäkringssystemet och fortsätta att förvärva pensionsrättigheter och ha kvar barntillägg och utbildningstillägg. Den tillfälligt anställde ska ha kvar sin tjänst och sin rätt att placeras i en högre löneklass eller lönegrad. Ledigheten kan tas ut som hel eller halv ledighet. Vid halv ledighet ska den maxtid som avses i första stycket fördubblas. Under hel ledighet ska den tillfälligt anställde ha rätt till en ersättning på 919,02 EUR i månaden och vid halv ledighet halva det beloppet, men får inte bedriva någon annan förvärvsverksamhet. Hela socialförsäkringsavgiften enligt artiklarna 68 och 69 ska betalas av byrån och beräknas på den tillfälligt anställdes grundlön.

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

Ersättningen ska vara 1 225,36 EUR i månaden, eller halva det beloppet vid halv ledighet, för ensamstående föräldrar och föräldrar till underhållsberättigade barn som har ett funktionshinder eller en allvarlig sjukdom som har bekräftats av förtroendeläkaren enligt första stycket och under föräldraledighetens tre första månader när denna tas ut av fadern under mammaledigheten eller av endera föräldern omedelbart efter mammaledigheten eller under eller omedelbart efter adoptionsledigheten.

Föräldraledigheten får förlängas med ytterligare sex månader, varvid ersättningen ska uppgå till halva det belopp som avses i andra stycket. För de ensamstående föräldrar som avses i första stycket får föräldraledigheten förlängas med ytterligare tolv månader, varvid ersättningen ska uppgå till halva det belopp som avses i fjärde stycket.

De belopp som nämns i denna artikel ska uppdateras på samma sätt som lönen.

Artikel 43

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

Bestämmelserna i artikel 42 andra stycket ska tillämpas.

Avsnitt B

Arbetstid

Artikel 44

1. Tillfälligt anställda i aktiv tjänst ska alltid stå till byråns förfogande.

2. Den normala arbetstiden i veckan ska vara 40 till 42 timmar, fördelat enligt en arbetstidsplan som ska fastställas av tillsättningsmyndigheten. Inom samma begränsning kan tillsättningsmyndigheten, efter att ha hört personalkommittén, fastställa den lämpliga arbetstidsplanen för vissa grupper av tillfälligt anställda som har särskilda arbetsuppgifter.

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

4. Tillsättningsmyndigheten får införa flexibla arbetstidslösningar. Enligt dessa arbetstidslösningar får inte hela arbetsdagar beviljas som ledighet för tillfälligt anställda i lönegraderna AD/AST 9 eller högre. Dessa arbetstidslösningar ska inte tillämpas på tillfälligt anställda som omfattas av bestämmelserna i artikel 40.2. Dessa tillfälligt anställda ska ordna uppläggningen av sin arbetstid i samförstånd med sina överordnade.

Artikel 45

1. En tillfälligt anställd kan ansöka om tillstånd att arbeta deltid. Tillsättningsmyndigheten får ge ett sådant tillstånd om det är förenligt med tjänstens intresse.

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

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

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

c) För att ta hand om ett underhållsberättigat barn fram till dess att barnet uppnår 14 års ålder om den tillfälligt anställde är ensamstående förälder.

d) För att, i händelse av allvarliga svårigheter, ta hand om ett underhållsberättigat barn fram till dess att barnet uppnår 14 års ålder om förkortningen av den normala arbetstiden är högst 5 %. I så fall ska de två första styckena i artikel 3 i bilaga I inte tillämpas. Om bägge föräldrarna är anställda av unionen ska endast endera av dem ha rätt till sådant deltidsarbete.

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

f) För att delta i vidareutbildning.

g) Under de tre sista åren innan den tillfälligt anställde når pensionsberättigande ålder, dock inte före 58 års ålder.

Om deltidsarbete begärs för att den tillfälligt anställde ska delta i vidareutbildning, eller under de tre sista åren innan den tillfälligt anställde når pensionsberättigande ålder, dock inte före 58 års ålder, får tillsättningsmyndigheten bara i undantagsfall och av tvingande hänsyn till tjänstens intresse vägra tillstånd eller skjuta upp datumet för deltidstjänstens ikraftträdande.

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

3. Tillsättningsmyndigheten ska besvara den tillfälligt anställdes ansökan inom 60 dagar.

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

Artikel 46

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

Artikel 54 och artikel 3 i bilaga I, med undantag för tredje meningen i andra stycket, ska tillämpas.

Tillsättningsmyndigheten får fastställa tillämpningsföreskrifter för denna artikel.

Artikel 47

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

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

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

Artikel 48

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

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

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

Artikel 49

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

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

Artikel 50

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

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

Avsnitt C

Ledighet

Artikel 51

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

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

Artikel 52

Förutom ledighet enligt artikel 51 ska gravida kvinnor mot uppvisande av läkarintyg ha rätt till tjugo veckors ledighet. Ledigheten får påbörjas tidigast sex veckor före beräknad nedkomst enligt läkarintyget och ska upphöra tidigast fjorton veckor efter nedkomsten. Vid flerbarns- eller förtidsbörd, eller om det nyfödda barnet har ett funktionshinder, ska ledigheten vara tjugofyra veckor. Vid tillämpningen av denna bestämmelse avses med *förtidsbörd* en födelse före slutet av den 34:e graviditetsveckan.

Artikel 53

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 54

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

Artikel 55

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

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

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

Sjukledighet med lön enligt artikel 53 får dock inte överstiga tre månader eller den tid den tillfälligt anställde arbetat, om den senare tiden är längre. Ledigheten får inte förlängas utöver anställningsavtalets varaktighet.

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

Om en tillfälligt anställd drabbas av en arbetssjukdom eller råkar ut för ett olycksfall i samband med tjänsteutövningen ska han dock fortsätta att uppbära full lön under hela den tid då han inte kan arbeta så länge som han inte är berättigad till invaliditetsersättning enligt artikel 77.

Avsnitt D

Allmänna helgdagar

Artikel 56

Byrån ska upprätta en förteckning över allmänna helgdagar.

Artikel 57

I undantagsfall kan en tillfälligt anställd på egen begäran beviljas tjänstledighet utan lön av tvingande personliga skäl. Artikel 15 ska fortsätta att tillämpas under den tid tjänstledigheten utan lön av personliga skäl varar.

Tillstånd enligt artikel 15 får inte beviljas tillfälligt anställda som har avsikt att utöva yrkesverksamhet, med eller utan förvärvssyfte, som omfattar lobbyverksamhet eller stödverksamhet gentemot byrån och som skulle kunna leda till att en konflikt med byråns legitima intressen uppstår eller kan komma att uppstå.

Tillsättningsmyndigheten ska besluta om tjänstledighetens längd, vilken dock inte får överstiga en fjärdedel av den tid som den tillfälligt anställde redan har tjänstgjort eller

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

— tolv månader i övriga fall.

Varaktigheten av den tjänstledighet som beviljas enligt tredje stycket ska inte beaktas vid tillämpning av artikel 40.2 första stycket.

Under den tid då den tillfälligt anställde är tjänstledig ska han tillfälligt upphöra att omfattas av det socialförsäkringssystem som föreskrivs i artikel 68.

En tillfälligt anställd som inte förvärvsarbetar kan dock, senast en månad efter tjänstledighetens början, ansöka om att också fortsättningsvis omfattas av försäkringen mot de risker som avses i artikel 68, förutsatt att han under hela tjänstledigheten betalar hälften av de avgifter som avses i den artikeln; avgiften ska beräknas på hans senaste grundlön.

En tillfälligt anställd som visar att han inte kan förvärva pensionsrättigheter enligt något annat pensionssystem kan dessutom ansöka om att fortsätta att förvärva ytterligare pensionsrättigheter under hela sin tjänstledighet under lön, förutsatt att han betalar en avgift som är tre gånger så stor som den som avses i artikel 90; avgifterna ska beräknas på grundlönen för hans lönegrad och löneklass.

Mammaledighet och ersättning för denna ska garanteras för kvinnor som har påbörjat sin mammaledighet innan deras anställningskontrakt upphört.

Artikel 58

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

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

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

KAPITEl 5

Löner och ersättning för utlägg

Artikel 59

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

Artikel 60

1. En tillfälligt anställds lön ska uttryckas i euro. Viktningar, avdrag, den årliga översynen av lönenivån och anpassningar ska fastställas enligt bestämmelserna i artiklarna 63, 64, 65, 65a och 66a i tjänsteföreskrifterna för tjänstemännen i Europeiska unionen, fastställda i rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68 ([1]) (nedan kallade *EU:s tjänsteföreskrifter*). De avdrag som fastställs i EU:s tjänsteföreskrifter ska gå till byråns budget, utom avgifterna till systemen för sjuk-, olycksfalls- och arbetslöshetsförsäkring.

2. Grundlönerna ska fastställas enligt bestämmelserna i artikel 66 i EU:s tjänsteföreskrifter.

3. Familjetilläggen ska omfatta följande:

a) hushållstillägg,

b) barntillägg,

c) utbildningstillägg.

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

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

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

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

7. Utlandstillägget ska vara lika med 16 % av summan av grundlönen och det hushålls- och barntillägg som den tillfälligt anställde har rätt till. Utlandstillägget får inte vara lägre än 509,43 EUR i månaden.

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

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

Artikel 61

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

([1]) Rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68 av den 29 februari 1968 om fastställande av tjänsteföreskrifter för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna och anställningsvillkor för övriga anställda i dessa gemenskaper samt om införande av särskilda tillfälliga åtgärder beträffande kommissionens tjänstemän (EGT L 56, 4.3.1968, s. 1).

Artikel 62

Om inte annat följer av artiklarna 63–66 ska en tillfälligt anställd i enlighet med artiklarna 5–16 i bilaga IV ha rätt till ersättning för de utlägg han haft när han tillträder tjänsten, förflyttas eller lämnar tjänsten samt till ersättning för de utlägg han haft under eller i samband med tjänsteutövningen.

Artikel 63

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

Artikel 64

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

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

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

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

a) 1 123,91 EUR för en tillfälligt anställd som har rätt till hushållstillägg, och

b) 668,27 EUR för en tillfälligt anställd som inte har rätt till hushållstillägg.

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

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

Artikel 65

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

Artikel 66

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

Artikel 67

Utbetalning av belopp ska ske enligt artiklarna 17 och 18 i bilaga IV.

KAPITEL 6

Socialförsäkring

Avsnitt A

Sjuk- och olycksfallsförsäkring, sociala förmåner

Artikel 68

En tillfälligt anställd under anställningstiden, under sjukledighet och under den tjänstledighet utan lön som avses i artiklarna 17 och 57 och enligt villkoren som föreskrivs i dessa, eller en tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning, hans make om denne inte är berättigad till förmåner av samma art och på samma nivå enligt någon annan bestämmelse i lag eller annan författning, hans barn och andra underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga IV samt personer som uppbär efterlevandepension är försäkrade mot sjukdom på grundval av samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan unionens institutioner enligt artikel 72 i EU:s tjänsteföreskrifter.

Artikel 69

En tillfälligt anställd under anställningstiden, under sjukledighet och under den tjänstledighet utan lön som avses i artiklarna 17 och 57 och enligt villkoren som föreskrivs i dessa, är från den dag han tillträder tjänsten försäkrad mot yrkessjukdomar och olycksfall enligt samma bestämmelser som har fastställts genom överenskommelse mellan unionens institutioner enligt artikel 73 i EU:s tjänsteföreskrifter. Han ska bidra till kostnadstäckningen för risker utanför tjänsten med upp till 0,1 % av sin grundlön.

Artikel 70

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

2. Om det emellertid vid läkarundersökningen enligt artikel 37 visar sig att den tillfälligt anställde lider av sjukdom eller handikapp får tillsättningsmyndigheten besluta att de kostnader som följer av sjukdomen eller handikappet inte ska ingå i den ersättning för utlägg som avses i artikel 68.

Om en tillfälligt anställd kan styrka att han inte kan erhålla ersättning från något annat i lag eller annan författning föreskrivet sjukförsäkringssystem kan han, senast inom en månad efter utgången av hans anställningsavtal, ansöka om att fortsätta att vara försäkrad mot sjukdom i enlighet med artiklarna 68 och 69, dock längst under sex månader efter anställningsavtalets utgång.

Den avgift som avses i artikel 68.2 ska beräknas på hans senaste grundlön, och halva avgiften ska betalas av honom.

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

Artikel 71

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

— inte uppbär invaliditetsersättning från byrån,

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

— har fullgjort tjänstgöring under minst sex månader, samt

— är bosatt i en av medlemsstaterna,

ska vara berättigad till en månatlig arbetslöshetsersättning på nedanstående villkor.

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

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

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

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

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

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

Tillsättningsmyndigheten ska fastställa de bestämmelser som den anser nödvändiga för tillämpningen av denna artikel.

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

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

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

Efter en inledande sexmånadersperiod, då den nedre gräns som anges i detta stycke ska tillämpas, men inte den övre gränsen, får de belopp som räknats fram inte understiga 1 347,89 EUR och inte heller överstiga 2 695,79 EUR. Dessa gränser ska justeras enligt samma regler som i artikel 66 i EU:s tjänsteföreskrifter, i enlighet med artikel 65 i de tjänsteföreskrifterna.

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

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

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

En tidigare tillfälligt anställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning ska i enlighet med villkoren i artikel 68 ha rätt till sjukförsäkring utan att behöva erlägga avgift.

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

7. De tillfälligt anställda ska bidra med en tredjedel av kostnaderna för finansieringen av systemet för arbetslöshetsförsäkring. Avgiften ska fastställas till 0,81 % av den berörda personens grundlön, efter ett schablonavdrag på 1 225,36 EUR, varvid de korrigeringskoefficienter som avses i artikel 64 i EU:s tjänsteföreskrifter inte ska beaktas.

Avgiften ska varje månad dras av från den berörda personens lön och tillsammans med de två tredjedelar som betalas av byrån betalas in till den särskilda arbetslöshetskassa som inrättats i enlighet med artikel 28a i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen, fastställda genom förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68.

8. Den arbetslöshetsersättning som betalas ut till tidigare tillfälligt anställda som är utan anställning ska omfattas av samma regler som i rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68 ([1]).

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

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

Artikel 72

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

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

([1]) Rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 260/68 av den 29 februari 1968 om villkoren för och förfarandet vid skatt till Europeiska gemenskaperna (EGT L 56, 4.3.1968, s. 8).

2. Bidraget ska också betalas ut om ett havandeskap avbryts efter minst sju månader.

3. Den som är berättigad till bidrag vid ett barns födelse ska uppge likartade bidrag som erhålls från annan källa för samma barn; summan av dessa andra bidrag ska dras av från det bidrag som föreskrivs i punkt 1. Om båda föräldrarna är tillfälligt anställda på byrån ska bidraget betalas ut endast en gång.

Artikel 73

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

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

Artikel 74

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

Avsnitt B

Invaliditets- och livförsäkring

Artikel 75

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

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

Artikel 76

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

Den tillfälligt anställde kan överklaga det beslutet till den invaliditetskommitté som byrån ska inrätta. Enligt överenskommelse mellan byrån och Europeiska unionens råd kan byrån anlita rådets invaliditetskommitté.

Artikel 77

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

Om en tillfälligt anställd som uppbär invaliditetsersättning fyller 66 år, ska de allmänna reglerna för avgångsvederlag tillämpas. Avgångsvederlagets storlek ska fastställas på grundval av lönen för den lönegrad och löneklass som den tillfälligt anställde hade när han blev invalidiserad.

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

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

4. Om den tillfälligt anställde uppsåtligen orsakat invaliditeten kan tillsättningsmyndigheten besluta att han endast ska få det avgångsvederlag som avses i artikel 86.

5. Personer som är berättigade till invaliditetsersättning ska även ha rätt till de familjetillägg som fastställs enligt artikel 60.3; i enlighet med bilaga IV ska hushållstillägget beräknas på ersättningen.

Artikel 78

1. Invaliditeten ska fastställas av den invaliditetskommitté som avses i artikel 76.

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

Om det visar sig omöjligt att sysselsätta den berörda personen i byråns tjänst kan emellertid hans anställningsavtal sägas upp och ett belopp utbetalas som motsvarar den lön han skulle ha fått under uppsägningstiden samt, i förekommande fall, som motsvarar den ersättning för att anställningsavtalet sägs upp som avses i artikel 96. Artikel 86 ska också tillämpas.

Artikel 79

En avliden tillfälligt anställds rättsinnehavare, som fastställts enligt samma regler som i kapitel 3 i bilaga V, ska vara berättigade till efterlevandepension enligt artiklarna 80–83.

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

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

Artikel 80

Rätten till pension träder i kraft från och med den första dagen i månaden efter den månad då dödsfallet inträffade eller i förekommande fall från och med den första dagen i månaden efter den period då den avlidnes efterlevande make, barn eller de personer för vilka han har underhållsskyldighet varit berättigade till hans löneförmåner enligt artikel 60.8.

Artikel 81

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

En person som uppbär efterlevandepension ska i enlighet med de villkor som fastställs i bilaga IV vara berättigad till de familjetillägg som avses i artikel 60.3. Barntillägget ska dock vara dubbelt så stort som det tillägg som anges i artikel 60.3 b.

Artikel 82

Om en tillfälligt anställd eller en person som har rätt till invaliditetsersättning avlider utan att efterlämna någon make som har rätt till efterlevandepension ska de barn som vid tidpunkten för dödsfallet var underhållsberättigade enligt artikel 2 i bilaga IV ha rätt till barnpension enligt artikel 7 i bilaga V.

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

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

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

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

Barn som har mist förälder ska ha rätt till utbildningstillägg enligt artikel 3 i bilaga IV.

Artikel 83

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

Artikel 84

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

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

b) För tiden efter den dag då den tillfälligt anställde som avses i a ovan skulle ha fyllt 66 år: det avgångsvederlag han skulle ha haft rätt till från den dagen om han hade varit i livet, beräknad på grundval av lönegraden och löneklassen vid tidpunkten för dödsfallet, plus eventuella familjetillägg han skulle ha haft, minus skatt och andra obligatoriska avdrag.

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

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

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

Artikel 85.1 andra och tredje styckena ska tillämpas på de belopp som följer av denna fördelning.

Artikel 85

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

Ingen korrigeringskoefficient ska tillämpas på pensioner.

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

2. När lönerna anpassas enligt artikel 60 ska pensionerna uppdateras på samma sätt.

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

Avsnitt C

Avgångsvederlag

Artikel 86

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

Artikel 87

Om en tillfälligt anställd har utnyttjat den möjlighet som föreskrivs i artikel 91 ska hans avgångsvederlag minskas i förhållande till perioden för inbetalningarna.

Första stycket i denna artikel ska inte tillämpas på en tillfälligt anställd som, inom tre månader efter det att dessa tjänsteföreskrifter började gälla för honom, begärt att få återbetala dessa belopp uppräknade med en årlig ränta på 3,5 %, som kan komma att ses över i enlighet med förfarandet i artikel 88.

Artikel 88

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

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

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

Avsnitt D

Finansiering av systemet för invaliditets- och livförsäkring och pensionssystemet

Artikel 89

1. Förmåner som betalas ut enligt det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitten B och C ska belasta byråns budget. De medlemsstater som deltar i byrån ska gemensamt garantera utbetalningen av sådana förmåner i enlighet med den fördelningsnyckel som fastställts för finansieringen av sådana utgifter.

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

3. Det socialförsäkringssystem som föreskrivs i avsnitten B och C ska finansieras så som anges i artikel 90 samt artiklarna 21 och 22 i bilaga V.

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

Artikel 90

Tillfälligt anställda ska bidra med en tredjedel till finansieringen av pensionssystemet. Avgiften ska vara 10,3 % av den tillfälligt anställdes grundlön utan hänsyn till de viktningar som föreskrivs i artikel 60. Denna avgift ska varje månad dras av från den tillfälligt anställdes lön. Avgiften ska anpassas enligt samma bestämmelser som i bilaga XII till EU:s tjänsteföreskrifter.

Artikel 91

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

Sådana inbetalningar får inte överstiga två gånger den procentsats som avses i artikel 90 och ska belasta byråns budget.

Avsnitt E

Fastställelse av tillfälligt anställdas rättigheter

Artikel 92

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

Avsnitt F

Utbetalning av förmåner

Artikel 93

1. Utbetalning av förmåner ska ske i enlighet med artiklarna 84 och 85 i dessa tjänsteföreskrifter och med artikel 28 i bilaga V.

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

Avsnitt G

Byråns övertagande av rättigheter

Artikel 94

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

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

— Fortsatt löneutbetalning enligt artikel 53 till den tillfälligt anställde under den tid han är tillfälligt arbetsoförmögen.

— Utbetalningar som görs enligt artikel 60.8 efter det att en tillfälligt anställd eller en person med rätt till invaliditetsersättning avlider.

— Förmåner som betalas ut enligt artiklarna 68 och 69 och genomförandebestämmelserna om sjuk- och olycksfallsförsäkringen.

— Betalning av kostnader i samband med transport av kvarlevorna, enligt vad som avses i artikel 73.

— Utbetalning av kompletterande familjetillägg enligt artikel 60.5 och artikel 2.3 och 2.5 i bilaga IV för underhållsberättigat barn som lider av allvarlig sjukdom, invaliditet eller handikapp.

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

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

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

3. Byråns övertagande av rättigheter ska dock inte omfatta rätten till ersättning för skador av rent personlig art, såsom ersättning för ideell skada, för sveda och värk eller för lyte och men, utöver den ersättning som ska betalas ut enligt artikel 69 i samband med sådana skador.

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

KAPITEL 7

Återbetalning av felaktigt utbetalda belopp

Artikel 95

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

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

KAPITEL 8

Anställningens upphörande

Artikel 96

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

a) Vid utgången av den månad då den tillfälligt anställde fyller 66 år.

b) Om anställningskontraktet är tidsbegränsat:

   i) Vid det datum som anges i avtalet.

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

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

iii) Om den tillfälligt anställde inte längre uppfyller villkoren i artikel 37.2 a, med förbehåll för möjligheten att bevilja undantag enligt den bestämmelsen. Om undantag inte beviljas ska den uppsägningstid som föreskrivs i led b ii i den här artikeln tillämpas.

Artikel 97

Anställningen kan sägas upp av byrån utan uppsägningstid

a) under eller vid utgången av provanställningsperioden enligt artikel 39,

b) om den anställde är oförmögen att återuppta sina arbetsuppgifter efter en sjukledighet med lön enligt artikel 53. I så fall ska den tillfälligt anställde vara berättigad till ersättning motsvarande grundlönen plus familjetillägg för två dagar för varje fullgjord tjänstemånad.

Artikel 98

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

Innan anställningen sägs upp kan den tillfälligt anställde avstängas enligt artikel 161.

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

a) begränsa det avgångsvederlag som avses i artikel 86 till återbetalning av de avgifter som anges i artikel 89 uppräknat med en årlig ränta på 3,5 %,

b) hålla inne, helt eller delvis, det flyttningsbidrag som avses i artikel 64.2.

Artikel 99

1. En tillfälligt anställd ska sägas upp av byrån utan uppsägningstid om tillsättningsmyndigheten finner att

a) han vid anställningen uppsåtligen har lämnat falska uppgifter om sina yrkeskvalifikationer och sin yrkeserfarenhet eller sin förmåga att uppfylla kraven i artikel 37.2, och

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

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

Innan anställningen sägs upp kan den tillfälligt anställde avstängas enligt artikel 161.

Bestämmelserna i artikel 98.2 ska tillämpas.

Artikel 100

Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i artiklarna 98 och 99 kan varje tillfälligt anställd eller tidigare tillfälligt anställd som uppsåtligen eller genom vårdslöshet åsidosätter sina förpliktelser enligt dessa tjänsteföreskrifter göras till föremål för disciplinåtgärder i enlighet med avdelning V.

AVDELNING III

KONTRAKTSANSTÄLLDA

KAPITEL 1

Allmänna bestämmelser

Artikel 101

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

Artikel 102

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

2. Tillsättningsmyndigheten ska anta särskilda bestämmelser om anställning av kontraktsanställda.

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

Artikel 103

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

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

Tjänste-grupp	Lönegrad	Arbetsuppgifter
IV	13–18	Ledande, utredande, språkliga och liknande tekniska uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.
III	8–12	Verkställande uppgifter, utarbetande av texter, bokföring och andra liknande tekniska uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.

Tjänste-grupp	Lönegrad	Arbetsuppgifter
II	4–7	Kontorsarbete och sekreteraruppgifter, kontorschefskap och andra liknande uppgifter som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.
I	1–3	Manuellt och administrativt servicearbete som utförs under övervakning av tillfälligt anställda.

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

4. Artikel 7 ska tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 2

Rättigheter och skyldigheter

Artikel 104

Artiklarna 11–35 ska tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 3

Anställningsvillkor

Artikel 105

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

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

a) I tjänstegrupp I, fullgjord obligatorisk skolgång.

b) I tjänstegrupperna II och III

   i) intyg om högre utbildning, eller

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

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

c) I tjänstegrupp IV

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

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

3. En person får anställas som kontraktsanställd endast om han

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

b) har fullgjort alla skyldigheter enligt gällande värnpliktslagstiftning,

c) uppfyller de skötsamhetskrav som ställs för tjänsteutövningen,

d) uppfyller kraven på fysisk lämplighet för tjänsteutövningen, och

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

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

5. Tillsättningsmyndigheten ska vid behov anta särskilda bestämmelser om förfaranden för rekrytering av kontraktsanställda.

Artikel 106

Före anställningen ska en kontraktsanställd läkarundersökas av en förtroendeläkare som byrån utsett för att byrån ska kunna övertyga sig om att han uppfyller kraven i artikel 105.3 d.

Artikel 38 ska tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 107

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

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

Provanställningsperiodens totala längd får under inga omständigheter överstiga 15 månader.

2. Om den kontraktsanställde utför sitt arbete på ett uppenbart otillfredsställande sätt kan detta göras till föremål för en rapport när som helst före provanställningsperiodens utgång.

Denna rapport ska meddelas den berörda personen som ska ha rätt att inom åtta arbetsdagar skriftligt lämna sina synpunkter. Den kontraktsanställdes närmaste överordnade ska omedelbart översända rapporten och kommentarerna till tillsättningsmyndigheten. På grundval av rapporten får tillsättningsmyndigheten besluta att säga upp den kontraktsanställde före provanställningsperiodens utgång, med en månads uppsägningstid, eller, i undantagsfall, förlänga provanställningsperioden med högst sex månader och eventuellt förflytta den kontraktsanställde till en annan avdelning för återstoden av provanställningsperioden.

3. Senast en månad före provanställningsperiodens utgång ska den kontraktsanställdes förmåga att fullgöra sina uppgifter samt hans prestationsförmåga och uppförande i tjänsten göras till föremål för en rapport. Rapporten ska föreläggas den kontraktsanställde, som ska ha rätt att inom åtta arbetsdagar skriftligt lämna sina synpunkter.

Om rapporten rekommenderar uppsägning eller, i undantagsfall, en förlängning av provanställningsperioden, ska den kontraktsanställdes närmaste överordnade omedelbart överlämna rapporten och kommentarerna till tillsättningsmyndigheten.

En kontraktsanställd som inte visat prov på tillfredsställande yrkesmässiga prestationer eller uppträdande ska sägas upp.

Det slutliga beslutet ska fattas på grundval av den rapport som avses i denna punkt och de underlag som tillsättningsmyndigheten har tillgång till gällande den kontraktsanställdes uppträdande med avseende på kapitel 2.

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

Artikel 108

Anställningsavtal för kontraktsanställda får ingås för en tidsbestämd anställningsperiod på minst tre månader och högst fyra år. Kontrakt får förnyas högst en gång för en tidsbestämd period på högst fem år. Anställningsperioden enligt det ursprungliga kontraktet och den första förnyelsen ska sammanlagt vara minst sex månader för tjänstegrupp I och minst nio månader för övriga tjänstegrupper.

Artikel 109

1. Kontraktsanställda ska endast anställas

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

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

c) i lönegraderna 4 eller 5 för tjänstegrupp II,

d) i lönegrad 1 för tjänstegrupp I.

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

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

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

Artikel 110

1. Artikel 41 första stycket ska på motsvarande sätt tillämpas på kontraktsanställda som anställs för minst ett år.

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

3. Beslut om placering av kontraktsanställda i en högre lönegrad i samma tjänstegrupp ska fattas av byrån. Uppflyttningen ska ske genom att den kontraktsanställde placeras i den första löneklassen i den närmast högre lönegraden. Uppflyttningen ska ske endast genom urval bland de kontraktsanställda som anställts för minst tre år och som varit placerade i sin lönegrad i minst två år, efter en jämförelse mellan meriter och rapporter för de kontraktsanställda som kan komma i fråga. Vid jämförelsen av kvalifikationerna ska tillsättningsmyndigheten särskilt beakta de kontraktsanställdas rapporter, eventuella språkkunskaper som används i arbetet, utöver de fördjupade kunskaper i ett språk som de kontraktsanställda redan har visat i enlighet med artikel 105.3 e, och i förekommande fall det ansvar de har.

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

KAPITEL 4

Arbetsvillkor

Artikel 111

Artiklarna 42–58 ska tillämpas på motsvarande sätt.

Kontraktsanställda i tjänstegrupp IV som arbetar övertid ska inte ha rätt till kompensationsledighet eller ersättning.

Kontraktsanställda i tjänstegrupperna I, II och III som arbetar övertid ska i enlighet med bilaga III ha rätt till kompensationsledighet eller, om de krav som tjänsten ställer inte medger kompensationsledighet under de två månaderna efter den under vilken övertidsarbetet skedde, till ersättning.

KAPITEL 5

Löner och ersättning för utlägg

Artikel 112

Artiklarna 59–67 ska tillämpas på motsvarande sätt om inte annat följer av ändringarna i artiklarna 113 och 114.

Artikel 113

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

Artikel 114

Trots vad som sägs i artikel 64.3 ska bosättningsbidraget enligt artikel 64.1 och flyttningsbidraget enligt artikel 64.2 inte vara lägre än

— 845,37 EUR för en kontraktsanställd som har rätt till hushållstillägg, och

— 501,20 EUR för en kontraktsanställd som inte har rätt till hushållstillägg.

KAPITEL 6

Avsnitt A

Socialförsäkring

Artikel 115

Artiklarna 68–70 ska tillämpas på motsvarande sätt. Artikel 68.4 och 68.5 ska dock inte tillämpas på kontraktsanställda som har varit anställda av byrån fram till 63 års ålder, om de inte har varit anställda under mer än tre år i den personalkategorin.

Artikel 116

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

a) inte uppbär invaliditetsersättning från byrån,

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

c) har fullgjort tjänstgöring under minst sex månader, samt

d) är bosatt i en av medlemsstaterna,

ska vara berättigad till en månatlig arbetslöshetsersättning på nedanstående villkor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Efter en inledande sexmånadersperiod, då den nedre gräns som anges nedan ska tillämpas, men inte den övre gränsen, får de belopp som räknats fram inte understiga 1 010,92 EUR och inte heller överstiga 2 021,83 EUR. Dessa gränser ska justeras, på samma sätt som löneskalorna i artikel 66 i EU:s tjänsteföreskrifter, enligt samma bestämmelser som i artikel 65 i de tjänsteföreskrifterna.

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

5. En tidigare kontraktsanställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning ska ha rätt till familjetillägg enligt samma bestämmelser som i artikel 67 i EU:s tjänsteföreskrifter. Hushållstillägget ska beräknas på grundval av arbetslöshetsersättningen enligt villkoren i artikel 1 i bilaga IV.

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

En tidigare kontraktsanställd som är berättigad till arbetslöshetsersättning ska i enlighet med villkoren i artikel 68, som ska tillämpas på motsvarande sätt, ha rätt till sjukförsäkring utan att behöva erlägga avgift.

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

7. Kontraktsanställda ska bidra med en tredjedel av kostnaderna för finansieringen av systemet för arbetslöshetsförsäkring. Avgiften ska fastställas till 0,81 % av den berörda personens grundlön, efter ett schablonavdrag på 919,02 EUR, varvid ingen av de korrigeringskoefficienter som avses i artikel 64 i EU:s tjänsteföreskrifter ska beaktas. Avgiften ska varje månad dras av från den berörda personens lön och tillsammans med de återstående två tredjedelar som betalas av byrån betalas in till den särskilda arbetslöshetskassa som har inrättats enligt artikel 28a i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen. Efter sex år ska rådet se över och vid behov justera avgiftens storlek på grundval av riskerna för arbetslöshet hos de kontraktsanställda vid byrån.

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

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

10. De tillämpningsföreskrifter som antas på grundval av artikel 71.10 ska gälla för den här artikeln, om inte annat följer av bestämmelserna i punkt 2 tredje stycket i den här artikeln.

Artikel 117

Artiklarna 72 och 73 ska tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 118

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

Avsnitt B

Invaliditets- och livförsäkring

Artikel 119

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

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

Artikel 120

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

Den kontraktsanställde kan överklaga detta beslut till den invaliditetskommitté som avses i artikel 76.

Artikel 121

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

Om en kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning uppnår pensionsberättigande ålder ska de allmänna reglerna för avgångsvederlag tillämpas. Avgångsvederlagets storlek ska fastställas på grundval av lönen för den lönegrad och löneklass som den kontraktsanställde hade när han blev invalidiserad.

2. Invaliditetsersättningen ska vara 70 % av den kontraktsanställdes slutliga grundlön. Ersättningen får emellertid inte understiga grundmånadslönen för en kontraktsanställd i tjänstegrupp I, lönegrad 1, löneklass 1. På invaliditetsersättningen ska en avgift till pensionssystemet betalas, som grundas på den ersättningen.

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

4. Om den kontraktsanställde uppsåtligen orsakat invaliditeten kan tillsättningsmyndigheten besluta att han endast ska få det avgångsvederlag som avses i artikel 129.

5. Personer som är berättigade till invaliditetsersättning ska även ha rätt till de familjetillägg som fastställs enligt artikel 60.3; i enlighet med bilaga IV ska hushållstillägget beräknas på ersättningen.

Artikel 122

1. Invaliditeten ska fastställas av den invaliditetskommitté som avses i artikel 76.

2. Rätten till invaliditetsersättning börjar gälla dagen efter den dag då kontraktsanställningen upphör enligt artiklarna 96 och 97, som ska tillämpas på motsvarande sätt.

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

Om det visar sig omöjligt att sysselsätta den berörda personen i byråns tjänst kan emellertid hans anställningsavtal sägas upp och ett belopp utbetalas som motsvarar den lön han skulle ha fått under uppsägningstiden samt, i förekommande fall, som motsvarar den ersättning för att anställningsavtalet sägs upp som avses i artikel 96. Artikel 129 ska också tillämpas.

Artikel 123

1. De efterlevande för vilka en avliden kontraktsanställd varit underhållsskyldig och som fastställts enligt samma bestämmelser som i kapitel 3 i bilaga V ska vara berättigade till efterlevandepension enligt artiklarna 124–127.

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

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

Artikel 124

Rätten till pension börjar gälla från och med den första dagen i månaden efter den månad då dödsfallet inträffar eller i förekommande fall från och med den första dagen i månaden efter den period då den avlidnes efterlevande make, barn eller de personer för vilka han har underhållsskyldighet varit berättigade till hans löneförmåner enligt artikel 60.8.

Artikel 125

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

Den som är berättigad till efterlevandepension ska i enlighet med de villkor som fastställs i bilaga IV ha rätt till de familjetillägg som avses i artikel 60.3. Barntillägget ska dock vara dubbelt så stort som det tillägg som anges i artikel 60.3 b.

Artikel 126

1. Om en kontraktsanställd eller en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning avlider utan att efterlämna make som har rätt till efterlevandepension, ska de barn för vilka han anses ha underhållsskyldighet ha rätt till barnpension enligt artikel 82, som ska tillämpas på motsvarande sätt.

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

3. Om en kontraktsanställd eller en tidigare kontraktsanställd som uppbär invaliditetsersättning avlider utan att villkoren i punkt 1 i denna artikel är uppfyllda, ska bestämmelserna i artikel 82 tredje stycket tillämpas på motsvarande sätt.

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

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

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

Artikel 127

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

Artikel 128

Artiklarna 84 och 85 ska tillämpas på motsvarande sätt.

Avsnitt C

Avgångsvederlag

Artikel 129

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

Artikel 130

1. Om en kontraktsanställd har utnyttjat den möjlighet som anges i artikel 132 ska hans avgångsvederlag minskas i förhållande till perioden för inbetalningarna.

2. Punkt 1 i denna artikel ska inte tillämpas på en kontraktsanställd som, inom tre månader efter det att dessa tjänsteföreskrifter började gälla för honom, begärt att få återbetala dessa belopp uppräknade med en årlig ränta på 3,5 %, vilken kan komma att ses över i enlighet med förfarandet i artikel 88.

Avsnitt D

Finansiering av systemet för invaliditets- och livförsäkring och pensionssystemet

Artikel 131

Artiklarna 89 och 90 ska tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 132

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

Den faktiska perioden för sådana inbetalningar för en kontraktsanställd får inte överskrida sex månader.

Byrån får dock besluta att förlänga perioden till ett år. Betalningarna ska belasta byråns budget. Betalningar för att erhålla eller bibehålla pensionsrättigheter får inte överskrida två gånger den procentsats som avses i artikel 90.

Avsnitt E

Fastställelse av kontraktsanställdas rättigheter

Artikel 133

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

Avsnitt F

Utbetalning av förmåner

Artikel 134

1. Artiklarna 84 och 85 ska tillämpas på motsvarande sätt, liksom artikel 29 i bilaga V.

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

Avsnitt G

Byråns övertagande av rättigheter

Artikel 135

Bestämmelserna i artikel 94 ska tillämpas på motsvarande sätt till förmån för byrån.

KAPITEL 7

Återbetalning av felaktigt utbetalda belopp

Artikel 136

Bestämmelserna i artikel 95 ska tillämpas på motsvarande sätt.

KAPITEL 8

Anställningens upphörande

Artikel 137

Artiklarna 96–100 ska på motsvarande sätt tillämpas på kontraktsanställda.

I samband med ett disciplinförfarande mot en kontraktsanställd ska den disciplinnämnd som avses i artikel 143 sammanträda med två extra ledamöter från samma tjänstegrupp och lönegrad som den berörda kontraktsanställde. Dessa två extra ledamöter ska utses genom ett särskilt förfarande som tillsättningsmyndigheten och personalkommittén enas om.

AVDELNING IV

PERSONALREPRESENTATION

Artikel 138

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

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

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

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

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

AVDELNING V

DISCIPLINFÖRFARANDE

Avsnitt A

Allmänna bestämmelser

Artikel 139

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

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

Artikel 140

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

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

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

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

Artikel 141

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

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

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

c) Att, om den anställde har underlåtit att uppfylla någon av sina skyldigheter i enlighet med artikel 139,

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

   ii) hänskjuta ärendet till disciplinnämnden.

Artikel 142

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

Avsnitt B

Disciplinnämnden

Artikel 143

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

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

Artikel 144

1. Tillsättningsmyndigheten och den personalkommitté som avses i artikel 138 ska var och en vid samma tillfälle utse två ledamöter och två suppleanter.

2. Ordföranden och dennes suppleant ska utses av tillsättningsmyndigheten.

3. Ordföranden, ledamöterna och suppleanterna ska utses för en mandattid på tre år.

Byrån får emellertid föreskriva en kortare mandattid för ledamöter och suppleanter, dock minst ett år.

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

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

Artikel 145

Disciplinnämnden ska biträdas av en sekreterare som utses av tillsättningsmyndigheten.

Artikel 146

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

2. Disciplinnämndens överläggningar och arbete ska vara hemliga.

Avsnitt C

Disciplinåtgärder

Artikel 147

1. Tillsättningsmyndigheten får tillämpa någon av följande disciplinåtgärder:

a) Skriftlig varning.

b) Reprimand.

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

d) Nedflyttning i löneklass.

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

f) Placering i en lägre lönegrad i samma tjänstegrupp.

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

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

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

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

Artikel 148

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

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

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

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

d) Skälen till att den anställde begick felet.

e) Den anställdes lönegrad och antalet tjänsteår.

f) Det ansvar den anställde utövar.

g) Den anställdes arbetsuppgifter och ansvarsområden.

h) Om felet består i upprepade handlingar eller beteenden.

i) Den anställdes uppträdande under hela karriären.

Avsnitt D

Disciplinförfaranden utan hänvändelse till disciplinnämnden

Artikel 149

Tillsättningsmyndigheten får utfärda en skriftlig varning eller reprimand utan att höra disciplinnämnden. Den berörda anställde ska höras på förhand av tillsättningsmyndigheten.

Avsnitt E

Disciplinförfaranden inför disciplinnämnden

Artikel 150

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

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

Artikel 151

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

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

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

Artikel 152

1. Om den berörda anställde i närvaro av disciplinnämndens ordförande erkänner att han har begått ett fel och utan förbehåll accepterar den rapport som avses i artikel 149 får tillsättningsmyndigheten i enlighet med principen om att disciplinåtgärden ska stå i proportion till det begångna felet dra tillbaka ärendet från disciplinnämnden. När ett ärende dras tillbaka från disciplinnämnden ska ordföranden yttra sig om den planerade disciplinåtgärden.

2. Enligt detta förfarande får tillsättningsmyndigheten, med avvikelse från artikel 149, vidta någon av de disciplinåtgärder som anges i artikel 147.1 a–d.

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

Artikel 153

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

Artikel 154

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

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

Artikel 155

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

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

Artikel 156

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

Artikel 157

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

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

Artikel 158

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

Artikel 159

1. Den berörda anställdes utgifter för disciplinförfarandet, särskilt arvoden till en person som han har valt för att bistå honom eller för sitt försvar, ska bäras av den berörda anställde om disciplinförfarandet leder till någon av de disciplinåtgärder som anges i artikel 147.

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

Artikel 160

1. Efter att ha hört den anställde ska tillsättningsmyndigheten fatta sitt beslut i enlighet med artiklarna 147 och 148 i dessa tjänsteföreskrifter inom två månader från den dag då den fick disciplinnämndens yttrande. Beslutet ska vara motiverat.

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

Avsnitt F

Avstängning

Artikel 161

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

2. Tillsättningsmyndigheten ska, utom i undantagsfall, höra den berörda anställde innan beslutet fattas.

Artikel 162

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

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

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

4. Belopp som hålls inne enligt punkt 1 i denna artikel ska utbetalas till den anställde om det slutliga beslutet innebär en disciplinåtgärd som inte är strängare än skriftlig varning, reprimand eller uppskjuten uppflyttning till en högre löneklass, eller om ingen åtgärd vidtas; i det senare fallet ska utbetalningen räknas upp med en årlig ränta, enligt artikel 88.

Avsnitt G

Samtidigt straffrättsligt förfarande

Artikel 163

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

Avsnitt H

Slutbestämmelser

Artikel 164

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

Artikel 165

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

Artikel 166

Om ärendet mot den anställde har lagts ner i enlighet med artikel 160.2 får den anställde begära att tillsättningsmyndigheten offentliggör sitt beslut på lämpligt sätt för att gottgöra den skada den anställde har lidit.

Artikel 167

Styrelsen ska anta tillämpningsföreskrifter för dessa förfaranden.

AVDELNING VI

ÖVERKLAGANDEN

Artikel 168

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

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

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

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

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

Tillsättningsmyndigheten ska delge den berörda personen sitt motiverade beslut inom fyra månader från och med den dag då klagomålet lämnades in. Om det vid utgången av denna tidsfrist ännu inte har lämnats något svar, ska detta anses vara ett tyst avslag som kan överklagas enligt artikel 170.

Artikel 169

1. Europeiska unionens domstol ska ha behörighet i alla tvister mellan unionen och varje person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter vad gäller rättsenligheten av en åtgärd som går emot en sådan person enligt vad som avses i artikel 168.2. I tvister av ekonomisk art ska domstolen ha obegränsad behörighet.

2. Överklagande till Europeiska unionens domstol är endast tillåtet om

— ett klagomål tidigare har lämnats in till tillsättningsmyndigheten enligt artikel 168.2 inom den tidsfrist som anges där, och

— klagomålet har avslagits genom ett uttryckligt eller tyst beslut.

3. Överklaganden enligt punkt 2 ska lämnas in inom tre månader. Tidsfristen ska börja löpa

— den dag då beslutet om klagomålet delges,

— den dag då svarstidsfristen löper ut om överklagandet gäller ett tyst avslag på ett klagomål enligt artikel 168.2; om ett klagomål avslås genom ett uttryckligt beslut efter att ha avslagits genom ett tyst beslut men innan tidsfristen för överklagande har löpt ut ska dock tidsfristen för överklagande börja löpa på nytt.

4. Med avvikelse från punkt 2 får den berörda personen, efter att ha lämnat in ett klagomål till tillsättningsmyndigheten enligt artikel 168.2, omedelbart lämna in ett överklagande till domstolen, under förutsättning att överklagandet åtföljs av en ansökan antingen om uppskov med verkställigheten av den ifrågasatta åtgärden eller om antagande av interimistiska åtgärder. I så fall ska behandlingen av huvudfrågan vid domstolen uppskjutas tills det föreligger ett uttryckligt eller tyst avslag på klagomålet.

5. Överklaganden enligt denna artikel ska prövas och avgöras enligt rättegångsreglerna för Europeiska unionens domstol.

AVDELNING VII

SÄRSKILDA RÅDGIVARE

Artikel 170

1. En särskild rådgivares lön ska fastställas genom en direkt överenskommelse mellan denne och tillsättningsmyndigheten. En särskild rådgivares anställningsavtal får inte överskrida två år och ska omfatta ett högsta antal dagar under den perioden. Kontraktet ska kunna förlängas.

2. Om byrån har för avsikt att rekrytera en särskild rådgivare eller förlänga dennes anställningsavtal ska förslaget om detta sändas till styrelsen, med angivande av den planerade lönen, uppdraget, förslagets motivering och andra eventuella relevanta uppgifter.

Byrån får ingå avtalet såvida styrelsen inte beslutar något annat inom en månad från mottagandet av den information som avses i första stycket.

3. Tillsättningsmyndigheten ska anta särskilda tillämpningsföreskrifter för bestämmelserna i denna artikel.

Artikel 171

Artiklarna 1.2, 6, 11, 12, 13 och 14, 18 första stycket, 19, 20, 21.1, 22, 27 och 28, 32 andra stycket och 36, om rättigheter och skyldigheter för anställda vid byrån, och artiklarna 168 och 169, om överklaganden, ska tillämpas på motsvarande sätt.

Artikel 172

1. Bestämmelserna i dessa tjänsteföreskrifter om rättigheter och skyldigheter (artiklarna 11-35 och 104), villkor för rekrytering (artikel 37, med undantag för punkt 2 a, artiklarna 38-41och artikel 105, med undantag för artikel 105.3 a, artiklarna 106–110), arbetsvillkor (artiklarna 42–58 och 111), anställningens upphörande (artiklarna 96–100 och 137) och disciplinförfarande (artiklarna 139–167) får, i den utsträckning som är nödvändig, ändras av byråns styrelse i enlighet med artikel 9.1 j och artikel 11.3 a i beslut (Gusp) 2015/1835. Alla förslag till sådana ändringar ska överlämnas till rådet. Dessa ändringar ska betraktas som godkända om inte rådet inom två månader med kvalificerad majoritet beslutar att ändra dem.

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

Artikel 173

Inom tre år efter ikraftträdandet av dessa tjänsteföreskrifter, ska Europeiska unionens råd utvärdera och ändra dessa tjänsteföreskrifter eller i förekommande fall besluta att de ska upphävas.

Artikel 174

Beslut 2004/676/EG ska upphöra att gälla.

Artikel 175

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

Utfärdat i Bryssel den 4 augusti 2016.

På rådets vägnar
M. LAJČÁK
Ordförande

BILAGA I

DELTIDSARBETE

Artikel 1

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

Deltidsarbete får beviljas för minst en månad och högst tre år, om inte annat följer av artikel 17 och artikel 45.2 e.

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

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

Artikel 2

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

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

Artikel 3

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

Avgiften till sjukförsäkringssystemet ska beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar heltid. Avgiften till pensionssystemet ska beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar deltid. Den anställde kan också begära att avgiften till pensionssystemet beräknas på grundlönen för en anställd som arbetar heltid i enlighet med bestämmelserna i artikel 90. Rättigheterna enligt artikel 1 i bilaga V ska beräknas i förhållande till den procentandel av pensionsavgiften som har betalats in.

En anställd som arbetar deltid får inte arbeta övertid eller förvärvsarbeta, utom vid sådan verksamhet som anges i artikel 17.

Artikel 4

Tillsättningsmyndigheten kan fastställa tillämpningsföreskrifter för dessa bestämmelser.

BILAGA II

LEDIGHET

AVSNITT 1

Årlig ledighet

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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

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

Artikel 5

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

AVSNITT 2

Särskild ledighet

Artikel 6

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

— Den anställdes giftermål: fyra dagar.

— Den anställdes bostadsbyte: upp till två dagar.

— Makes allvarliga sjukdom: upp till tre dagar.

— Makes dödsfall: fyra dagar.

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

— Anförvants i uppstigande led dödsfall: två dagar.

— Barns giftermål: två dagar.

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

— Födelse av barn med funktionsnedsättning eller allvarlig sjukdom: 20 dagar, som ska tas ut inom fjorton veckor från födelsen.

— Makas bortgång under mammaledigheten: det antal dagar som återstår av mammaledigheten; om den bortgångna makan inte var anställd ska den återstående mammaledigheten beräknas med motsvarande tillämpning av artikel 52.

— Barns allvarliga sjukdom: upp till två dagar.

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

— Barns dödsfall: fyra dagar.

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

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

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

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

Därutöver kan byrån bevilja särskild ledighet för vidareutbildning inom de ramar som fastställts i det program för vidareutbildning som institutionen ska fastställa med tillämpning av artikel 30.

Särskild ledighet får dessutom i undantagsfall beviljas en anställd vid exceptionellt arbete som sträcker sig utöver den anställdes normala skyldigheter. Sådan särskild ledighet ska beviljas senast tre månader efter det att tillsättningsmyndigheten har fattat ett beslut om den exceptionella karaktären av den anställdes arbete.

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

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

AVSNITT 3

Resdagar

Artikel 7

Anställda som har rätt till utlandstillägg eller särskilt utlandstillägg ska ha rätt till två och en halv dags extra ledighet varje år för att besöka sina hemländer.

BILAGA III

KOMPENSATIONSLEDIGHET OCH ÖVERTIDSERSÄTTNING

Artikel 1

Inom de begränsningar som fastställs i artikel 48 ska en anställd i lönegrad AST 1–4 som arbetar övertid vara berättigad till kompensationsledighet eller ersättning enligt följande:

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

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

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

BILAGA IV

LÖNER OCH ERSÄTTNING FÖR UTLÄGG

AVSNITT 1

Familjetillägg

Artikel 1

1. Hushållstillägget ska fastställas till ett grundbelopp på 171,88 EUR plus 2 % av den anställdes grundlön.

2. Följande ska beviljas hushållstillägg:

a) Anställd som är gift.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 2

1. En anställd som har ett eller flera underhållsberättigade barn ska enligt villkoren i punkterna 2 och 3 erhålla ett tillägg på 375,59 EUR för varje barn och månad.

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

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

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

Beloppet som avses i punkt 1 ska ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 60.

3. Tillägget ska betalas ut

a) automatiskt för barn under 18 år,

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

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

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

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

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

Artikel 3

1. Om inte annat följer av villkor som fastställs genom allmänna genomförandebestämmelser ska den anställde erhålla ett utbildningstillägg motsvarande den faktiska utbildningskostnaden, dock högst 254,83 EUR per månad, för varje underhållsberättigat barn enligt artikel 2.2 i denna bilaga som har fyllt fem år och som följer utbildning på heltid vid en avgiftsbelagd primär- eller sekundärskola eller en högskoleutbildningsanstalt. Kravet att barnet ska gå i en avgiftsbelagd skola ska inte tillämpas på ersättning för kostnader för skolskjuts.

Rätten till detta tillägg ska börja den första dagen i den månad barnet börjar grundskolan och upphöra antingen vid utgången av den månad under vilken barnet avslutar sin utbildning eller vid utgången av den månad då barnet fyller 26 år, beroende på vad som infaller tidigast.

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

— Om en anställds anställningsort ligger minst 50 kilometer från antingen

en Europaskola, eller

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

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

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

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

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

2. För varje underhållsberättigat barn enligt artikel 2.2 i denna bilaga som inte har fyllt fem år eller ännu inte följer utbildning på heltid vid en primär- eller sekundärskola ska detta tillägg vara 91,75 EUR per månad.

Beloppet ska ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 60.

AVSNITT 2

Utlandstillägg

Artikel 4

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

a) Anställda

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

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

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

Utlandstillägget ska inte understiga 509,43 EUR per månad.

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

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

AVSNITT 3

Ersättning för utlägg

A. BOSÄTTNINGSBIDRAG

Artikel 5

1. Ett bosättningsbidrag som motsvarar två månaders grundlön för en anställd som har rätt till hushållstillägg och som motsvarar en månads grundlön i andra fall ska utbetalas till en fast anställd som kan styrka att han varit tvungen att byta bostadsort för att uppfylla villkoren i artikel 23.

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

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

2. Ett bosättningsbidrag som uppgår till samma belopp ska betalas ut till en anställd som förflyttas till en ny anställningsort och därvid är tvungen att byta bostad för att uppfylla villkoren i artikel 23.

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

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

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

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

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

B. FLYTTNINGSBIDRAG

Artikel 6

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

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

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

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

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

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

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

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

C. RESEKOSTNADER

Artikel 7

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

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

b) När han lämnar sin tjänst enligt artikel 96, från anställningsorten till ursprungsorten enligt punkt 3 i den här artikeln.

c) Vid varje förflyttning som innebär byte av anställningsort.

Vid en anställds bortgång ska den efterlevande maken och de andra underhållsberättigade ha rätt till schablonersättning på samma villkor.

Resekostnader för barn som inte har fyllt två år vid kalenderårets utgång ska inte ersättas.

2. Schablonersättningen ska grundas på en ersättning per kilometer för det geografiska avståndet mellan de orter som avses i punkt 1.

Kilometerersättningen ska uppgå till

— 0 EUR per km för 0–200 km

— 0,1895 EUR per km för 201–1 000 km

— 0,3158 EUR per km för 1 001–2 000 km

— 0,1895 EUR per km för 2 001–3 000 km

— 0,0631 EUR per km för 3 001–4 000 km

— 0,0305 EUR per km för 4 001–10 000 km

— 0 EUR per km över 10 000 km.

Till kilometerersättningen ska läggas ett schablontillägg på

— 94,74 EUR om det geografiska avståndet mellan de orter som avses i punkt 1 är mellan 600 km och 1 200 km,

— 189,46 EUR om det geografiska avståndet mellan de orter som avses i punkt 1 är längre än 1 200 km.

Kilometerersättningen och schablontillägget ska uppdateras varje år i samma grad som lönen.

En anställds ursprungsort ska fastställas då han tillträder sin tjänst, varvid hänsyn i princip ska tas till rekryteringsorten eller, vid en uttrycklig och motiverad begäran, till den ort där han har sina huvudsakliga intressen. Den ursprungsort som på detta sätt fastställs kan genom ett särskilt beslut av tillsättningsmyndigheten ändras under tjänstgöringen eller när den anställde lämnar tjänsten. Så länge han är i tjänst ska dock ett sådant beslut fattas endast i undantagsfall och om den anställde företer styrkande handlingar. En sådan ändring får dock inte resultera i att en ort utanför medlemsstaters territorier eller utanför de länder och territorier som anges i bilaga II till fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och Eftamedlemsstaternas territorier godkänns som den ort där den anställde har sina huvudsakliga intressen.

Artikel 8

1. En anställd som har rätt till utlandstillägg eller särskilt utlandstillägg ska, inom de begränsningar som anges i punkt 2, ha rätt till en årlig schablonmässig ersättning som motsvarar resekostnaderna från anställningsorten till ursprungsorten enligt artikel 7 för egen del och, om han har rätt till hushållstillägg, för sin make och andra underhållsberättigade i den mening som avses i artikel 2.

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

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

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

Resekostnader för barn som inte har fyllt två år vid kalenderårets utgång ska inte ersättas.

2. Schablonersättningen ska beräknas på en ersättning per kilometer för det geografiska avståndet mellan den anställdes anställningsort och ursprungsorten.

Om ursprungsorten i den mening som avses i artikel 7 är en ort utanför medlemsstaternas territorier eller utanför de länder och territorier som anges i bilaga II till fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och Eftamedlemsstaternas territorier ska schablonersättningen beräknas på en kilometerersättning och det geografiska avståndet mellan den anställdes anställningsort och huvudstaden i den medlemsstat i vilken han är medborgare. Anställda vars ursprungsort är en ort utanför medlemsstaternas territorier eller utanför de länder och territorier som anges i bilaga II till fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och Eftamedlemsstaternas territorier och som inte är medborgare i någon av de medlemsstaterna har inte rätt till schablonersättning.

Kilometerersättningen ska uppgå till

— 0 EUR per km för 0–200 km

— 0,3820 EUR per km för 201–1 000 km

— 0,6367 EUR per km för 1 001–2 000 km

— 0,3820 EUR per km för 2 001–3 000 km

— 0,1272 EUR per km för 3 001–4 000 km

— 0,0614 EUR per km för 4 001–10 000 km

— 0 EUR per km över 10 000 km.

Till kilometerersättningen ska läggas ett schablontillägg på

— 191,00 EUR om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är mellan 725 km och 1 450 km,

— 381,96 EUR om tågsträckan mellan anställningsorten och ursprungsorten är längre än 1 450 km.

Kilometerersättningen och schablontillägget ska uppdateras varje år i samma grad som lönen.

3. En anställd som under ett kalenderår lämnar sin tjänst av andra skäl än genom dödsfall eller som får tjänstledighet av personliga skäl beviljad ska, om han varit i aktiv tjänst vid någon av Europeiska unionens institutioner under mindre än nio månader av det året, ha rätt till en del av den schablonersättning som avses i punkterna 1 och 2 beräknad i förhållande till tiden i aktiv tjänst.

4. Punkt 1-3 ska tillämpas på anställda vilkas anställningsort ligger i medlemsstaterna. En anställd vars anställningsort ligger utanför medlemsstaternas territorium ska för egen del och, om han har rätt till hushållstillägg, för sin make och andra underhållsberättigade enligt artikel 2, varje kalenderår ha rätt till en schablonersättning för resekostnaderna till ursprungsorten eller, upp till detta belopp, för resekostnaderna till någon annan ort. Om den anställdes make och de personer som avses i artikel 2.2 inte sammanbor med den anställde på anställningsorten ska de en gång per kalenderår i stället ha rätt till ersättning för resekostnader från ursprungsorten till anställningsorten eller, upp till detta belopp, för resekostnader till någon annan ort.

Schablonersättningen ska beräknas på kostnaden för en flygresa i turistklass.

D. FLYTTKOSTNADER

Artikel 9

1. Inom ramen för kostnadstak ska en anställd som förflyttas till en ny bosättningsort för att uppfylla villkoren i artikel 23 vid tillträde av tjänsten eller en därpå följande ändring av anställningsort då han är i tjänst och som inte har ersatts för dessa kostnader från någon annan källa, ha rätt till ersättning för de kostnader som uppkommer för flytt av bohag och personliga tillhörigheter, inbegripet kostnaden för försäkring mot enkla risker (skador, stöld, brand).

Kostnadstaken ska ta hänsyn till den anställdes familjeförhållanden vid flytten och de genomsnittliga kostnaderna för flyttning och därtill knutna försäkringar.

Allmänna genomförandebestämmelser för denna punkt ska antas av varje institutions tillsättningsmyndighet.

2. När en anställd lämnar tjänsten eller avlider ska flyttkostnaderna från anställningsorten till ursprungsorten ersättas inom de gränser som fastställs i punkt 1. Om den avlidne anställde var ogift ska ersättningen utgå till hans rättsinnehavare.

3. När det gäller en fast anställd ska flytten ske inom ett år från provanställningsperiodens utgång. När den anställde lämnar sin tjänst ska flytten ske inom tre år enligt artikel 6.4 andra stycket. Flytt som sker efter det att de ovan angivna tidsfristerna har löpt ut ska ersättas endast i undantagsfall och genom ett särskilt beslut av tillsättningsmyndigheten.

E. DAGTRAKTAMENTEN

Artikel 10

1. En anställd som kan styrka att han måste byta bosättningsort för att uppfylla kraven i artikel 23 ska under den period som anges i punkt 2 i den här artikeln ha rätt till dagtraktamente enligt följande:

Anställda som har rätt till hushållstillägg: 39,48 EUR.

Anställda som inte har rätt till hushållstillägg: 31,83 EUR.

Ovanstående belopp ska ses över vid varje översyn av lönerna enligt artikel 60.

2. Dagtraktamente ska beviljas för följande perioder:

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

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

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

I inget fall ska dagtraktamente beviljas efter den dag då den anställde flyttar för att uppfylla kraven i artikel 23.

F. KOSTNADER I SAMBAND MED TJÄNSTERESOR

Artikel 11

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

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

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

Artikel 12

1. Tåg

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

2. Flyg

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

3. Båt

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

4. Bil

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

Om en anställd företar tjänsteresor under särskilda förhållanden kan dock tillsättningsmyndigheten besluta att bevilja denne kilometerersättning i stället för den ersättning som föreskrivs ovan om utnyttjandet av allmänna transportmedel innebär uppenbara olägenheter.

Artikel 13

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

2. a) Beloppen för medlemsstaterna är följande:

Destination	Dagtraktamente (i EUR)	Högsta hotellkostnad (i EUR)
Österrike	95	130
Belgien	92	140
Bulgarien	58	169
Kroatien	60	120
Tjeckien	55	175
Cypern	93	145
Danmark	120	150
Estland	71	110
Finland	104	140
Frankrike	95	150
Tyskland	93	115
Grekland	82	140
Spanien	87	125
Ungern	72	150
Irland	104	150
Italien	95	135
Lettland	66	145
Litauen	68	115
Luxemburg	92	145
Malta	90	115
Nederländerna	93	170
Polen	72	145
Portugal	84	120

Destination	Dagtraktamente (i EUR)	Högsta hotellkostnad (i EUR)
Rumänien	52	170
Slovenien	70	110
Slovakien	80	125
Sverige	97	160
Förenade kungariket	101	175

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

b) Belopp vid tjänsteresor utanför medlemsstaternas europeiska territorium ska fastställas och regelbundet anpassas av tillsättningsmyndigheten.

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

Artikel 14

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

G. SCHABLONERSÄTTNING FÖR UTGIFTER

Artikel 15

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

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

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

Artikel 16

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

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

AVSNITT 4

Utbetalning av belopp

Artikel 17

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

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

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

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

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

Artikel 18

1. Utbetalningen till den anställde ska ske på den ort och i det lands valuta där han tjänstgör eller, på den anställdes begäran, i euro till en bank inom unionen.

2. Enligt villkoren i regler som ska fastställas av tillsättningsmyndigheten i samförstånd och efter yttrande från personalkommittén kan en anställd ansöka om att få en särskild regelbunden överföring av en del av sin lön.

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

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

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

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

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

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

BILAGA V

AVGÅNGSVEDERLAG OCH PENSION

KAPITEL 1

Avgångsvederlag

Artikel 1

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

a) Om han har fullgjort mindre än ett års tjänstgöring, utbetalning av ett avgångsvederlag som motsvarar tre gånger de belopp som hållits inne av grundlönen som avgift till avgångspensionen, efter avdrag för belopp som har utbetalats enligt artiklarna 91 och 132.

b) I övriga fall ska han ha rätt att

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

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

i) kapitalbeloppet inte kommer att återbetalas,

ii) ett månatligt belopp kommer att betalas ut tidigast från 60 års ålder och senast från 66 års ålder,

iii) det finns bestämmelser för efterlevandes rättigheter,

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

2. Med avvikelse från punkt 1 b ska en anställd som sedan han trädde i tjänst har gjort inbetalningar, för att skapa eller bibehålla pensionsrättigheter, till ett nationellt pensionssystem eller till en valfri privat försäkring eller pensionsfond som uppfyller villkoren i punkt 1, och vars tjänstgöring upphör av andra skäl än dödsfall eller invaliditet, ha rätt att då han lämnar tjänsten få ett avgångsvederlag som motsvarar det försäkringstekniska värdet av de pensionsrättigheter han förvärvat under tjänstgöring vid byrån. Inbetalningar som gjorts i enlighet med artikel 91 eller 132 för att skapa eller bibehålla pensionsrättigheter inom ett nationellt pensionssystem ska i så fall dras av från avgångsvederlaget.

3. Om den anställdes tjänstgöring har upphört genom avsättning från tjänsten ska avgångsvederlaget eller det försäkringstekniska värde som ska överföras beräknas på grundval av det beslut som fattats enligt artikel 147.

KAPITEL 2

Invaliditetsersättning

Artikel 2

1. Om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 76 ska en anställd, som inte fyllt 65 år och som när som helst under den tid då han förvärvar pensionsrättigheter av invaliditetskommittén bedöms lida av total bestående invaliditet som hindrar honom från att utföra sådana arbetsuppgifter som motsvarar en tjänst i hans tjänsteklass och som av dessa skäl är tvingad att upphöra med sin tjänstgöring inom byrån, ha rätt till en invaliditetsersättning enligt artikel 77, så länge hans oförmåga består.

2. Den som uppbär invaliditetsersättning får inte förvärvsarbeta utan tillstånd på förhand från tillsättningsmyndigheten. Inkomst från sådant förvärvsarbete ska dras av från invaliditetsersättningen i den mån inkomsten och ersättningen tillsammans överstiger vederbörandes totala slutliga lön i aktiv tjänst, beräknad enligt den löneskala som gällde den första dagen i den månad för vilken ersättningen ska betalas ut.

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

Artikel 3

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

KAPITEL 3

Efterlevandepension

Artikel 4

Om en anställd avlider under aktiv tjänst, tjänstledighet av personliga skäl, tjänstledighet för militärtjänstgöring, föräldraledighet eller ledighet av familjeskäl ska den efterlevande maken, förutsatt att de varit gifta minst ett år och om inte annat följer av bestämmelserna i artikel 76 i dessa tjänsteföreskrifter och artikel 11 i denna bilaga, vara berättigad till en efterlevandepension som motsvarar 60 % av de avgångspensionsrättigheter som förvärvats för den anställde vid dennes bortgång.

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

1. Den barnpension som föreskrivs i artikel 82 första, andra och tredje styckena i dessa tjänsteföreskrifter ska för det första barnet motsvara åtta tiondelar av den efterlevandepension som den efterlevande maken till en anställd eller tidigare anställd som uppbar invaliditetsersättning skulle ha haft rätt till, bortsett från de avdrag som föreskrivs i artikel 10 i denna bilaga.

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

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

Barn som har mist förälder ska ha rätt till utbildningstillägg enligt artikel 3 i bilaga IV.

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

Artikel 8

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

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

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

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

Artikel 9

Rätten till efterlevandepension inträder från och med den första dagen i den kalendermånad som följer efter den anställdes eller den tidigare anställdes, som uppbar invaliditetsersättning, bortgång. Om den anställdes eller pensionsmottagarens bortgång ger upphov till en utbetalning som föreskrivs i artikel 60.8, ska denna rätt dock inträda först den första dagen i den fjärde månaden efter den månad då dödsfallet inträffade.

Rätten till utbetalning av efterlevandepension ska upphöra vid utgången av den kalendermånad under vilken pensionsmottagarna avlider eller inte längre uppfyller villkoren för att uppbära pensionen.

Rätten till barnpension ska upphöra om den som uppbär pensionen upphör att betraktas som underhållsberättigat barn enligt artikel 2 i bilaga IV.

Artikel 10

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

— 1 % för åren mellan 10 och 20,

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

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

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

— 5 % från 35 år och uppåt.

Artikel 11

En efterlevande makes rätt till efterlevandepension ska upphöra när han eller hon ingår nytt äktenskap. Han eller hon ska vara berättigad till en omedelbar utbetalning av ett kapitalbelopp som motsvarar det dubbla årliga efterlevandepensionsbeloppet, förutsatt att artikel 82 andra stycket inte ska tillämpas.

Artikel 12

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

Efterlevandepensionen får dock inte överstiga det underhåll som han eller hon uppbar vid tidpunkten för den före detta makens bortgång, och beloppet ska anpassas enligt artikel 85.

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

Artikel 13

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

Om någon av de personer som är berättigade till pension avlider eller avstår från sin andel, ska denna andel tillfalla de övriga personernas andelar, utom i de fall rättigheterna övergår till de efterlevande barnen i enlighet med artikel 82 andra stycket.

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

Artikel 14

Om en frånskild make enligt artikel 19 i denna bilaga har förlorat sina pensionsrättigheter ska hela pensionen utbetalas till den efterlevande maken, förutsatt att artikel 82 andra stycket i dessa tjänsteföreskrifter inte ska tillämpas.

KAPITEL 4

Tillfälliga pensioner

Artikel 15

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

Artikel 16

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

KAPITEL 5

Pensionstillägg för underhållsberättigade barn

Artikel 19

Bestämmelserna i artikel 81 andra stycket i dessa tjänsteföreskrifter ska tillämpas på personer som uppbär tillfällig pension.

Artiklarna 81 och 82 ska också tillämpas på barn som fötts tidigare än 300 dagar efter det att den anställde eller den tidigare anställde som uppbar invaliditetsersättning avlidit.

Artikel 20

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

Artikel 21

Vid varje utbetalning av lön eller invaliditetsersättning ska avgiften till pensionssystemet enligt artiklarna 78–88 dras av.

Artikel 22

Anställda som är tjänstlediga av personliga skäl men fortsätter att förvärva pensionsrättigheter enligt de villkor som föreskrivs i artikel 57.3 ska fortsätta att betala den avgift som avses i artikel 21 i denna bilaga på grundval av lönen i respektive löneklass och lönegrad.

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

Artikel 23

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

KAPITEL 6

Pensionsberäkning

Artikel 24

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

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

Artikel 25

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

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

Artikel 26

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

Artikel 27

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

Artikel 28

Om en anställds pensionsrättigheter tillfälligt indragits, helt eller delvis, enligt artikel 147 ska han ha rätt att kräva ersättning för de avgifter som han betalat in till pensionssystemet i förhållande till minskningen av hans pension.

KAPITEL 7

Utbetalningar av förmåner

Artikel 29

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

De ska betalas ut av byrån.

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

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

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

BILAGA VI

GRUNDTJÄNSTER I VARJE TJÄNSTEGRUPP ENLIGT ARTIKEL 7.3

1. Tjänstegrupp AD	
Verkställande direktör	AD 16
Verkställande direktörens ställföreträdare	AD 15
Direktör	AD 14
Biträdande direktör eller motsvarande	AD 13
Enhetschef eller motsvarande	AD 9 – AD 13
Handläggare	AD 5 – AD 12
2. Tjänstegrupp AST	
AST Ledande assistent Utför administrativa eller tekniska arbetsuppgifter eller fortbildningsuppgifter som kräver en hög grad av självständighet och betydande ansvar vad gäller personalförvaltning, förvaltning av budgetmedel eller politisk samordning.	AST 10 – AST 11
Assistent Utför administrativa eller tekniska arbetsuppgifter eller fortbildningsuppgifter som kräver en viss grad av självständighet, framförallt när det gäller genomförande av regler och bestämmelser eller allmänna instruktioner som personlig assistent till en medlem av byrån, till chefen för en medlems kontor eller en (biträdande) generaldirektör eller motsvarande högre chef.	AST 1 – AST 9
3. Tjänstegrupp AST/SC	
Sekreterare/Kontorspersonal Utför sekretariats- och kontorsuppgifter, sköter kontor och utför andra arbetsuppgifter som kräver en viss grad av självständighet.	SC 1 – SC 6