

RÅDETS RETSAKT

af 3. december 1998

om vedtagelse af vedtægten for Europols personale

(1999/C 26/07)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til konventionen, udarbejdet på grundlag af artikel K.3 i traktaten om Den Europæiske Union, om oprettelse af en europæisk politienhed (Europol-konventionen)⁽¹⁾, særlig artikel 30, stk. 3,

under henvisning til udtalelse fra styrelsesrådet, og

ud fra følgende betragtning:

Det tilkommer Rådet med enstemmighed at fastsætte de nærmere bestemmelser for Europols personale —

VEDTAGET FØLGENDE VEDTÆGT:

⁽¹⁾ EFT C 316 af 27.11.1995, s. 1.

**Vedtægten
for Europols personale**

INDHOLDSFORTEGNELSE

	<i>Side</i>
AFSNIT I: Almindelige bestemmelser	27
AFSNIT II: Europol-personale	27-47
Kapitel 1: Almindelige bestemmelser	27-28
Kapitel 2: Rettigheder og pligter	28-30
Kapitel 3: Ansættelsesvilkår.....	30-31
Kapitel 4: Arbejdsvilkår.....	31-34
Kapitel 5: Vederlag og godtgørelse af udgifter	34-35
Kapitel 6: Social sikring	
Afdeling A: Syge- og ulykkesforsikring	35-39
Afdeling B: Invalide- og livsforsikring	39-41
Afdeling C: Alderspension og udtrædelsespenge.....	41-42
Afdeling D: Finansiering af invalide- og livsforsikringsordningen samt pensionsordningen.....	42
Afdeling E: Fastsættelse af pensionsrettigheder.....	42-43
Afdeling F: Udbetaling af sociale sikringsydelse.....	43
Afdeling G: Europols indtræden i rettigheder	43
Kapitel 7: Fejlagtigt eller utilstrækkeligt udbetalte beløb	43
Kapitel 8: Disciplinærordning	44-45
Kapitel 9: Klageadgang	45-46
Kapitel 10: Ansættelsesforholdets ophør	46-47
AFSNIT III: Lokalt ansatte	47
AFSNIT IV: Overgangsbestemmelser	47-48
AFSNIT V: Ikrafttræden.....	48

LISTE OVER BILAG

- Bilag 1:* Stillinger ved Europol
- Bilag 2:* Udvælgelsesprocedurer
- Bilag 3:* Arbejdstidsudligning og vederlag for overarbejde
- Bilag 4:* Ferie og orlov
- Bilag 5:* Tillæg og godtgørelse af udgifter
- Bilag 6:* Pensionsordning
- Bilag 7:* Sættelsen af personaleudvalget, invaliditetsudvalget og disciplinærrådet samt de nærmere regler for deres funktion
- Bilag 8:* Skat

AFSNIT I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

1. Denne vedtægt gælder for alt kontraktansat personale ved Europol. Dette personale består af:

- Europol-ansatte, dvs. personer, som udelukkende kommer fra de kompetente myndigheder, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen, samt personer, der kan komme enten fra disse myndigheder eller fra anden side
- lokalt ansatte, der hvor de udtrykkeligt er nævnt i denne vedtægt.

2. Vedtægten gælder også for Europols direktør og vicedirektører, med forbehold af Europol-konventionen.

Artikel 2

1. Ved Europol-ansatte forstås i denne vedtægt personer, der ansættes i en af de stillinger, der er opført i stillingsoversigten i bilag 1, med undtagelse af stillinger, der er forbeholdt lokalt ansatte.

For hver stilling specificeres, hvilke stillinger der kun kan besættes med personer, der kommer fra de kompetente myndigheder, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen, og hvilke stillinger der også kan besættes med andet personale.

Personer, der ansættes i en stilling, der udelukkende kan besættes med personer fra de kompetente myndigheder, kan få tilbudt en tidsbegrænset kontrakt for en sådan stilling, jf. artikel 6.

2. Europol foretager en vurdering af stillingerne med forbehold af godkendelse fra Styrelsesrådet for Europol alt efter arbejdsopgavernes art og omfang samt under hensyntagen til det ønskede kvalifikationsniveau og den relevante erfaring.

Antallet af stillinger og disses tjenstlige rang anføres hvert år i et bilag til budgettet.

Artikel 3

Ved lokalt ansatte forstås i denne vedtægt personer, der ansættes i overensstemmelse med lokal lovgivning med henblik på manuelle funktioner eller hjælpefunktioner i stillinger, der er defineret som sådanne i stillingsoversigten i bilag 1.

Artikel 4

Der oprettes i Europol et personaleudvalg, som varetager de opgaver, der tillægges det i denne vedtægt. Personaleudvalgets sammensætning og de nærmere regler for dets funktion fremgår af bilag 7.

Alle ansatte har stemmeret og er valgbare.

Artikel 5

De ansatte har foreningsfrihed; de kan specielt være medlemmer af personaleforeninger.

AFSNIT II

EUROPOL-PERSONALE

KAPITEL 1

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 6

Alt Europol-personale kontraktansættes fra starten for en tidsbegrænset periode på mellem et og fire år. Sådanne kontrakter kan fornys efter følgende regler:

- for en periode på højst to år for personale, der er ansat i en stilling, der kun kan besættes med personer, der kommer fra de kompetente myndigheder, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen
- for en periode på højst to år for personale, der er underlagt nationale bestemmelser for udstationering, særlig orlov eller midlertidig udsendelse, og som er ansat i en stilling, der ikke er begrænset til personer, der kommer fra de kompetente myndigheder, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen
- for en periode på højst fire år i alle andre tilfælde.

Kun personale, der tilhører de to sidstnævnte kategorier, kan kontraktansættes på ubegrænset tid efter at have gennemgået to kontraktperioder på tilfredsstillende vis.

Styrelsesrådet for Europol skal årligt give sin godkendelse, hvis direktøren har til hensigt at indgå kontrakter på ubegrænset tid. Styrelsesrådet kan fastsætte et loft for, hvor mange sådanne kontrakter der kan indgås.

Artikel 7

1. Direktøren skal ved besættelse af en stilling udelukkende tage hensyn til tjenstlige interesser og ikke til statsborgerskab, jf. dog artikel 24, stk. 1. Ansatte kan ansøge om at blive forflyttet inden for Europol.

2. En ansat kan blive anmodet om midlertidigt at gøre tjeneste i en højere lønramme end sin egen. Fra begyndelsen af den midlertidige tjenestes fjerde måned får han et tillæg, der er lig med forskellen mellem lønnen for hans lønramme og -trin og lønnen på det trin, han ville blive indplaceret i inden for den lønramme, hvor han midlertidigt gør tjeneste.

Artikel 8

1. Den lønramme og det løntrin, som en Europol-ansat indplaceres i ved ansættelsen, skal fremgå af kontrakten.

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

KAPITEL 2

RETTIGHEDER OG PLIGTER

Artikel 9

Ansatte skal i deres arbejde for Europol og i deres adfærd udelukkende lade sig lede af Europols interesser; de må hverken søge eller modtage instruktioner fra nogen regering, myndighed, organisation eller fra nogen person, som ikke er tilknyttet Europol, jf. artikel 30, stk. 1, i Europol-konventionen.

Ansatte må ikke uden direktørens samtykke modtage titler, ordner, æresbevisninger, begunstigelser, beløn-

ninger, gaver eller vederlag af nogen art fra en regering eller fra nogen anden kilde uden for Europol, bortset fra sådanne, der tildeles for tjenester før udnævnelsen eller for tjenester under en orlov til aftjening af værnepligt eller anden national tjeneste.

Artikel 10

Ansatte er bundet af bestemmelserne om klassificering og tavshedspligt i Europol-konventionens artikel 31 og 32 og alle andre bestemmelser, som bygger på disse.

Hvis ansatte påtænker, med eller uden vederlag, at udøve en bibeskæftigelse eller overtage et hverv uden for Europol, skal de indhente direktørens samtykke. Dette samtykke gives ikke, hvis beskæftigelsen eller hvervet kan få skadelig indflydelse på de ansattes uafhængighed eller skade Europols arbejde.

Artikel 11

En Europol-ansats privatliv må ikke gribe ind i hans officielle pligter eller bringe disse eller Europol i vanry.

Artikel 12

Såfremt en ansat under udøvelsen af sit hverv skal tage stilling til et anliggende, i hvis behandling eller resultat han har en personlig interesse, skal han underrette direktøren herom.

Artikel 13

En ansat, der er kandidat til et offentligt hverv, hvortil valg finder sted, skal ansøge om tjenestefrihed af personlige årsager for en periode på højst tre måneder.

Direktøren træffer afgørelse om tjenesteforholdet for en ansat, der er blevet valgt til et sådant hverv. Han afgør under hensyntagen til dette hvervs betydning og omfanget af de pligter, det medfører, om den ansatte kan forblive i aktiv tjeneste eller skal ansøge om tjenestefrihed af personlige årsager. I givet fald bevilges tjenestefriheden for mandatets varighed. Hvis den pågældende er ansat ved en tidsbegrænset kontrakt, begrænses tjenestefrihedens varighed til kontraktens restløbetid.

Artikel 14

Ansatte må hverken alene eller sammen med andre offentliggøre eller lade offentliggøre tekster vedrørende Europols virksomhed uden samtykke fra direktøren. Dette samtykke kan kun nægtes, såfremt den påtænkte offentliggørelse vil kunne skade Europols interesser.

Artikel 15

Alle rettigheder i forbindelse med skriftligt eller andet arbejde, som en ansat har udført under udøvelsen af sit hverv, tilhører Europol.

Artikel 16

Ansatte skal tage bopæl på tjenestestedet eller i en sådan afstand fra dette, at de ikke hindres i udførelsen af deres arbejde.

Artikel 17

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

En ansat, der leder en tjenstegren, er ansvarlig over for sine foresatte for udøvelsen af de beføjelser, han har fået overdraget, samt for udførelsen af de instruktioner, han har givet. Hans underordnedes ansvar fritager ham ikke på nogen måde for hans eget ansvar.

Hvis en ansat modtager instrukser, som han finder uretmæssige, eller som han mener vil kunne medføre alvorlige vanskeligheder, skal han underrette sin foresatte herom, om nødvendigt skriftligt. Bekræfter denne instruksenerne skriftligt, skal den ansatte udføre dem, for så vidt de ikke strider mod straffeloven eller mod gældende sikkerhedsbestemmelser. Han kan også forelægge direktøren spørgsmålet til afgørelse, jf. artikel 22.

En ansat, der er tiltalt for en lovovertrædelse, skal øjeblikkelig underrette direktøren herom.

Artikel 18

Det kan pålægges en ansat helt eller delvis at erstatte tab, som påføres Europol som følge af en alvorlig forseelse fra hans side under udøvelsen af hans hverv eller i forbindelse hermed.

Direktøren træffer begrundet afgørelse herom i overensstemmelse med den i artikel 96 omhandlede procedure.

De Europæiske Fællesskabers Domstol har fuld prøvelsesret for så vidt angår tvister, der opstår på baggrund af denne bestemmelse.

Artikel 19

De privilegier og immuniteter, de ansatte nyder, gives udelukkende i Europols interesse. Medmindre andet er bestemt i hjemstedsaftalen eller protokollen vedrørende privilegier og immuniteter, er de ansatte hverken fritaget for at opfylde deres personlige pligter eller for at overholde gældende lovgivning og politiets forskrifter.

Opstår der spørgsmål om disse privilegier eller immuniteter, skal den pågældende ansatte straks underrette direktøren herom.

Artikel 20

Europol yder sine ansatte bistand, især ved retsforfølgning af personer, der har fremsat trusler, krænkelser, injurier, ærerørige beskyldninger eller foretaget angreb på person eller ejendom, som er rettet mod den ansatte eller hans familie på grund af hans stilling eller hverv.

Europol erstatter det tab, den ansatte har lidt i den forbindelse, i det omfang han ikke har forårsaget skaden forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og i det omfang han ikke har kunnet opnå erstatning fra den skadevoldende person.

Artikel 21

Europol skal give ansatte mulighed for faglig videreuddannelse, i det omfang det kan forenes med kravene om tjenestens tilfredsstillende funktion og med Europols egne interesser.

Der tages hensyn til sådan videreuddannelse ved forfremmelser.

Artikel 22

Ansatte kan forelægge ansøgninger for Europols direktør.

Enhver afgørelse, der i henhold til denne vedtægt træffes om en bestemt person, skal straks meddeles den pågældende skriftligt. Enhver afgørelse, der er til skade for den ansatte, skal begrundes.

Artikel 23

Akterne vedrørende en ansat skal omfatte:

- a) samtlige dokumenter vedrørende hans tjenesteforhold samt enhver bedømmelse af hans kvalifikationer, indsats og adfærd
- b) den ansattes eventuelle bemærkninger til disse dokumenter.

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

Den ansatte bekræfter for modtagelse af ethvert dokument med sin underskrift, og kan dette ikke lade sig gøre, skal dokumentet sendes til ham med anbefalet brev.

Der kan kun føres én aktsamling for hver ansat. En ansat har ret til at gøre sig bekendt med alle dokumenter i aktsamlingen vedrørende ham selv, også efter udtræden af tjenesten.

Akterne skal behandles fortroligt og kan kun gennemses i administrationsafdelingens kontorer. De skal dog sendes til De Europæiske Fællesskabers Domstol, hvis denne behandler en sag vedrørende den ansatte.

På forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget fastlægger styrelsesrådet detaljerede regler for forvaltning og indhold af samt adgang til de personlige akter under hensyn til principperne i Europarådets konvention af 28. januar 1981.

KAPITEL 3

ANSÆTTELSESVILKÅR

Artikel 24

1. Det skal ved ansættelse af Europol-personale tilstræbes, at Europol sikres medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet. Ud over hensynet til personlig egnethed og faglige kvalifikationer skal der ved udvælgelsen af Europol-personale tages hensyn til behovet for at sikre passende repræsentation af alle medlemsstaters statsborgere og af Den Europæiske Unions officielle sprog. Europol går ind for lige muligheder for alle ansatte.

2. En Europol-ansat kan kun ansættes i henhold til artikel 2, stk. 1, og kun på betingelse af, at vedkommende

- a) er statsborger i en af Den Europæiske Unions medlemsstater og ikke er frataget sine borgerlige rettigheder
- b) har opfyldt sine forpligtelser i henhold til de for ham gældende love om værnepligt
- c) opfylder de vandelskrav, der stilles for at bestride det pågældende hverv
- d) opfylder de for hvervet nødvendige fysiske krav
- e) beviser, at han har indgående kendskab til et af Den Europæiske Unions officielle sprog og tilfredsstillende kendskab til et andet af disse sprog, i det omfang dette er nødvendigt for udførelsen af hans hverv.

3. En ansøger til en Europol-stilling kan, før han kan udnævnes til stillingen, underkastes en forudgående national godkendelsesprocedure for at sikre, at hans ansættelse er forenelig med nationale bestemmelser om udstationering, orlov eller midlertidig udsendelse. Den berørte medlemsstat fastlægger de nærmere enkeltheder i denne procedure.

4. Udvælgelsesprocedurerne ved ansættelse af Europol-personale er fastlagt i bilag 2 til denne personalevedtægt.

Artikel 25

Inden ansættelsen og ved kontraktens fornyelse underkastes den Europol-ansatte en lægeundersøgelse af en læge, som Europol har udpeget, for at Europol kan få sikkerhed for, at ansøgeren opfylder eller fortsat opfylder betingelserne i artikel 24, stk. 2, litra d).

Hvis den i stk. 1 omhandlede lægeundersøgelse fører til en negativ udtalelse, kan ansøgeren senest 20 dage efter, at han har modtaget meddelelse herom fra Europol, anmode om, at hans tilfælde forelægges for invaliditetsudvalget med henblik på endelig afgørelse. Den rådgivende læge, der har afgivet den første negative udtalelse, skal høres af invaliditetsudvalget. Ansøgeren kan forelægge udvalget en udtalelse fra en læge efter eget valg.

Artikel 26

Det kan forlanges, at Europol-personale ansættes på prøve, dog højst seks måneder. Prøvetiden kan bortfalde ved fornyelse af en kontrakt, jf. artikel 6.

Hvis en Europol-ansat som følge af sygdom eller ulykke i løbet af prøvetiden forhindres i at udøve sit hverv i mindst en måned, kan direktøren forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum.

Senest en måned før prøvetidens udløb udfærdiges der en udtalelse om den Europol-ansattes egnethed til at varetage de opgaver, som hans stilling medfører, samt om hans tjenstlige indsats og adfærd. Udtalelsen meddeles den pågældende, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger. En Europol-ansat, som ikke har udvist tilfredsstillende faglige kvalifikationer til at fortsætte i stillingen, afskediges.

Såfremt en Europol-ansat på prøve viser sig klart uegnet, kan der udfærdiges en udtalelse på et hvilket som helst tidspunkt under prøvetiden. Denne udtalelse meddeles den pågældende, som skriftligt kan fremsætte sine bemærkninger. På grundlag af udtalelsen kan direktøren træffe beslutning om at afskedige den Europol-ansatte inden prøvetidens udløb med en måneds varsel, idet tjenestetiden dog ikke kan overstige prøvetidens normale varighed.

En afskedit Europol-ansat på prøve får en godtgørelse svarende til en tredjedel af grundlønnen for hver måned af prøvetiden, der er gjort tjeneste.

Artikel 27

Europol-personale indplaceres på første løntrin i den lønramme, der er fastsat for stillingen. Direktøren kan dog under hensyn til forholdene på arbejdsmarkedet for en tilsvarende stilling eller den godkendte ansøgers uddannelse og særlige erfaring beslutte at indplacere den godkendte ansøger på op til femte løntrin i den relevante lønramme. I så fald kan anvendelsen af artikel 29 ikke medføre en løn, der er højere end det femte løntrin i den første kontrakts gyldighedsperiode.

Hvis en ansats kontrakt fornyes, og vedkommende udnævnes inden for samme lønramme som i den første kontrakt, bevarer han mindst det løntrin, han har optjent under den første kontrakt. Hvis den ansatte udnævnes til en højere lønramme, indplaceres han på det næsthøjeste løntrin i lønrammen.

Artikel 28

Regelmæssigt og mindst én gang om året udfærdiges der for hver ansat, med undtagelse af direktøren og vicedirektørerne, en udtalelse vedrørende kvalifikationer, tjenstlig indsats og adfærd.

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

Artikel 29

Direktøren kan tildele højst to løntrin hvert andet år på grundlag af en vurdering, der tager hensyn til den ansattes arbejdsindsats. Ved vurderingen tages der hensyn til undervisningsforpligtelser i henhold til den videreuddannelsesordning, der er nævnt i artikel 21. De nærmere enkeltheder vedrørende vurderingsproceduren fastsættes af styrelsesrådet på forslag af direktøren efter udtalelse fra personaleudvalget.

Hvis der ikke tildeles løntrin på grund af den ansattes manglende indsats, kan vedkommende anmode om, at denne beslutning tages op til fornyet overvejelse seks måneder efter, at den blev truffet.

KAPITEL 4

ARBEJDSVILKÅR

Artikel 30

Ansatte i aktiv tjeneste skal til enhver tid stå til rådighed for Europol.

Den normale arbejdsuge er dog på 40 timer, idet direktøren fastlægger den daglige arbejdstid. Inden for samme tidsramme kan direktøren efter høring af personaleudvalget opstille særlige arbejdstider for bestemte grupper af ansatte med særlige opgaver.

En ansat kan desuden af tjenstlige grunde eller af sikkerhedshensyn forpligtes til at stå til rådighed ud over den almindelige arbejdstid på tjenestestedet eller i sit hjem. Europol fastlægger efter høring af personaleudvalget gennemførelsesbestemmelserne til dette stykke.

Artikel 31

Efter begrundet anmodning kan direktøren give en ansat tilladelse til at arbejde på deltid. Tilladelse til deltidsarbejde vil blive afslået, hvis direktøren finder dette i strid med Europolis interesser.

En ansat, der har opnået tilladelse til at arbejde på deltid, skal hver måned arbejde den del af den normale arbejdstid, der er aftalt, efter regler, som direktøren fastsætter.

Artikel 32

Den i artikel 31 omhandlede tilladelse gives efter anmodning fra den ansatte for en periode på højst et år. Tilladelsen kan dog fornyes på de samme betingelser. Den pågældende skal indgive ansøgning om fornyelse en måned før udløbet af den periode, for hvilken tilladelsen er givet.

Når de grunde, som har været afgørende for, at tilladelsen kunne gives, bortfalder, kan direktøren tilbagekalde tilladelsen med en måneds varsel før udløbet af den periode, for hvilken tilladelsen er givet.

Direktøren kan desuden tilbagekalde tilladelsen efter anmodning fra den pågældende.

En ansat har i den periode, i hvilken han har tilladelse til at arbejde på deltid, krav på den tilsvarende procentdel af sit vederlag. Børnetilskuddet og uddannelsestillægget udbetales dog stadig ubeskåret. Bidragene til sygeforsikringsordningen og pensionsordningen beregnes på grundlag af den fulde grundløn.

Den årlige ferie for en ansat på deltid nedsættes med den tilsvarende procentdel i den periode, deltidsarbejdet varer. Brøkdele af dage kommer ikke i betragtning ved denne nedsættelse.

Artikel 33

En ansat er kun i hastende tilfælde eller i tilfælde af en usædvanlig arbejdsbyrde forpligtet til overarbejde; natarbejde såvel som arbejde på søn- og helligdage samt øvrige fridage kan kun ske i henhold til en af direktøren fastlagt procedure. Det samlede antal overarbejdstimer, der kan kræves af en ansat, må ikke overstige 150 timer i en periode på seks måneder. Direktøren kan efter høring af personaleudvalget beslutte at se bort fra dette tal afhængigt af, om der gives kompensation i form af vederlag eller afspadsring.

Overarbejde i henhold til bilag 3 giver ret til enten afspadsring eller til vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage afspadsring inden for de to

måneder, der følger efter den måned, hvor overarbejdet er udført.

Artikel 34

En ansat, der regelmæssigt er forpligtet til at arbejde om natten, på lørdage, søn- eller helligdage samt øvrige fridage, har ret til et særligt tillæg for skifteholds- og turnusarbejde, som kræves af Europol af tjenstlige grunde eller af sikkerhedshensyn, og som Europol betragter som værende af regelmæssig og permanent art.

Styrelsesrådet afgør på forslag af direktøren efter udtalelse fra personaleudvalget, hvilke stillingskategorier der er berettiget til dette tillæg, samt fastlægger dets størrelse og betingelserne for ydelsen heraf.

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

Artikel 35

Når direktøren af tjenstlige grunde eller af sikkerhedshensyn har besluttet, at en ansat skal stå til rådighed ud over den almindelige arbejdstid, har denne ret til en særlig kompensation.

Styrelsesrådet afgør på forslag af direktøren efter høring af personaleudvalget, hvilke stillingskategorier der er berettiget til denne kompensation, samt fastlægger dens størrelse og betingelserne for ydelsen heraf.

Artikel 36

Ansatte har ret til en årlig ferie på 30 arbejdsdage inden for hvert kalenderår.

Ud over den årlige ferie kan der i undtagelsestilfælde og efter anmodning bevilges tjenstefrihed. De nærmere regler herfor findes i bilag 4.

Artikel 37

Ud over ferie og tjenstefrihed som nævnt i artikel 36 har en gravid kvinde mod fremlæggelse af lægeattest ret til barselsorlov, der begynder tidligst seks uger før den i attesten anførte formodede fødselsdato og ender ti uger efter fødslen; en sådan orlov kan dog i intet tilfælde vare mindre end seksten uger, uanset hvornår den begynder.

Barselsorloven skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger før og efter fødslen.

En gravid kvinde har ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Artikel 38

1. Såfremt en ansat godtgør, at han som følge af sygdom eller ulykke er forhindret i at gøre tjeneste, har han uden videre ret til sygeorlov. Denne kan dog højst vare tre måneder eller den periode, hvor den ansatte har gjort tjeneste, hvis sidstnævnte periode er længere. Sygeorloven kan ikke vare længere end ansættelseskontraktens gyldighedsperiode.

Den pågældende skal så hurtigt som muligt give Europol meddelelse om sin uarbejdsdygtighed og samtidig opgive sit opholdssted. Han kan underkastes en lægeundersøgelse, der foranstaltes af Europol.

For ansatte, hvis sygeorlov overstiger 12 måneder inden for en periode af tre år, kan direktøren henvise sagen til invaliditetsudvalget.

2. En ansat kan på grundlag af en lægeundersøgelse, foretaget af en læge udpeget af Europol, få beordret sygeorlov, hvis hans sundhedstilstand kræver det, eller hvis en smitsom sygdom er udbrudt i hans husstand.

3. Efter udløbet af de i stk. 1 nævnte frister får en ansat, hvis kontrakt ikke er udløbet, orlov uden løn, selv om han endnu ikke kan genoptage sit arbejde.

Hvis en ansat derimod har pådraget sig en erhvervs sygdom eller er kommet til skade ved udøvelsen af sit arbejde, modtager han fortsat sit fulde vederlag i hele den periode, han er uarbejdsdygtig, indtil han får tildelt invalidepension i henhold til artikel 65.

Artikel 39

Bortset fra sygdoms- og ulykkestilfælde kan ansatte ikke udeblive fra tjenesten uden forudgående samtykke fra deres foresatte. Uanset eventuelle disciplinærretlige foranstaltninger fratrækkes ethvert uberettiget fravær, der er behørigt konstateret, i den pågældendes årlige ferie.

Artikel 40

Styrelsesrådet udarbejder en liste over officielle fridage på forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget.

Artikel 41

Der kan i undtagelsestilfælde og efter ansøgning gives en Europol-ansat tjenestefrihed uden løn af bydende nødvendige personlige årsager. Direktøren fastsætter varigheden af denne tjenestefrihed, der ikke kan udgøre mere end en fjerdedel af den tid, som den ansatte allerede har arbejdet, og under alle omstændigheder højst:

- tre måneder, når den ansatte har mindre end fire års anciennitet
- seks måneder i andre tilfælde.

Under tjenestefriheden suspenderes den ansattes dækning af den i artikel 56 omhandlede sygdoms- og ulykkesforsikring.

En Europol-ansat, der godtgør, at han ikke kan dækkes af nogen anden offentlig ordning mod de i artikel 56 nævnte risici, kan dog efter anmodning indgivet senest en måned efter, at hans tjenestefrihed uden løn er begyndt, fortsat være dækket af nævnte artikel, forudsat at han under hele tjenestefriheden indbetaler halvdelen af de nødvendige bidrag til dækning af de i artikel 56 nævnte risici. Bidragene beregnes på grundlag af hans sidste grundløn.

Endvidere kan en Europol-ansat, der godtgør, at han ikke kan erhverve pensionsrettigheder under nogen anden pensionsordning, efter anmodning fortsat erhverve yderligere pensionsrettigheder under tjenestefriheden uden løn, forudsat at han indbetaler et bidrag på tre gange den i artikel 78 fastsatte sats. Bidraget beregnes ud fra den grundløn, som svarer til den pågældendes lønramme og -trin.

Artikel 42

En Europol-ansat, der indkaldes til aftjening af værnepligt, til civil tjeneste, til militært instruktionskursus, eller som genindkaldes, indrømmes orlov til aftjening af national tjeneste; for så vidt angår en Europol-ansat med tidsbegrænset kontrakt, kan denne tjenesteretlige stilling i intet tilfælde vare længere end kontraktperioden.

En Europol-ansat, der indkaldes til aftjening af værnepligt eller til civil tjeneste, modtager intet vederlag. Han beholder sine pensionsrettigheder, hvis han efter at have

opfyldt sine militære forpligtelser eller efter at have afsluttet den civile tjeneste indbetaler pensionsbidragene for den mellemliggende periode.

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

KAPITEL 5

VEDERLAG OG GODTGØRELSE AF UDGIFTER

Artikel 43

Europol-ansattes vederlag omfatter en grundløn, familietillæg og eventuelle andre tillæg. Vederlaget lyder på og udbetales i det lands valuta, hvor den ansatte gør tjeneste.

Artikel 44

Styrelsesrådet undersøger hvert år lønningsniveauet for Europol's ansatte. Styrelsesrådet undersøger i den forbindelse, om en tilpasning af vederlagene er rimelig på baggrund af ændringer i leveomkostningerne i Haag. Der skal tages særligt hensyn til eventuelle ændringer af lønningerne for offentligt ansatte i medlemsstaterne samt behovet for nyansættelser i Europol.

Grundlønnen og tillæggene kan tilpasses på grundlag af den årlige undersøgelse af lønningsniveauet. Rådet træffer på forslag af styrelsesrådet afgørelse herom med enstemighed efter proceduren i afsnit VI i traktaten om Den Europæiske Union.

Artikel 45

Den månedlige grundløn fastsættes i nederlandske gylden for hver lønramme og hvert løntrin i overensstemmelse med følgende tabel:

Lønramme	Løntrin										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	24 500										
2	22 000										
3	15 100	15 490	15 880	16 300	16 720	17 160	17 598	18 060	18 525	19 015	19 500
4	13 150	13 500	13 845	14 210	14 575	14 960	15 340	15 745	16 150	16 575	17 000
5	10 835	11 120	11 400	11 700	12 000	12 320	12 635	12 970	13 300	13 650	14 000
6	9 285	9 530	9 775	10 035	10 290	10 560	10 830	11 115	11 400	11 700	12 000
7	7 740	7 945	8 145	8 360	8 575	8 800	9 025	9 265	9 500	9 750	10 000
8	6 580	6 755	6 925	7 110	7 290	7 480	7 670	7 875	8 075	8 290	8 500
9	5 800	5 955	6 110	6 270	6 430	6 600	6 770	6 950	7 125	7 315	7 500
10	5 030	5 165	5 295	5 435	5 570	5 720	5 870	6 025	6 175	6 340	6 500
11	4 875	5 005	5 130	5 265	5 400	5 545	5 685	5 835	5 985	6 145	6 300
12	3 870	3 975	4 075	4 180	4 285	4 400	4 515	4 635	4 750	4 875	5 000
13	3 325	3 415	3 500	3 595	3 685	3 785	3 880	3 985	4 085	4 195	4 300

Artikel 46

1. Familietillæggene omfatter:

- a) husstandstillæg
- b) børnetilskud
- c) uddannelsestillæg

2. Ansatte, der modtager de i denne artikel nævnte familietillæg, skal meddele, hvilke tillæg af samme art de

får fra anden side; disse fratrækkes de tillæg, der udbetales i henhold til bilag 5, artikel 1-3.

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

4. Såfremt de ovennævnte familietillæg i henhold til bilag 5, artikel 1, 2 og 3 udbetales til en anden end den ansatte, finder stk. 2 og 3 anvendelse på denne person.

Artikel 47

Udlandstillægget er et fast tillæg, som den ansatte har ret til at oppebære så længe hans tidsbegrænsede kontrakt løber, og som er fastsat for hver stillingskategori, jf. bilag 5. Efter denne periode nedsættes det oprindelige tillæg med 10 % hvert år.

Artikel 48

Såfremt en ansat afgår ved døden, er den efterladte ægtefælle eller de uforsøgede børn berettiget til at modtage afdødes fulde vederlag indtil udgangen af den tredje måned efter den måned, i hvilken den ansatte afgik ved døden.

Ovennævnte periode forlænges til 12 måneder, hvis den ansatte er død som følge af en af de handlinger, der er omhandlet i artikel 65, stk. 1, andet afsnit.

Såfremt en person, der oppebærer pension afgår ved døden, finder ovennævnte bestemmelser tilsvarende anvendelse for så vidt angår afdødes pension.

Artikel 49

Familietillæg, udlandstillæg og andre faste tillæg fastsættes i bilag 5.

Artikel 50

Med forbehold af artikel 51-54 har en ansat i henhold til bilag 5 krav på godtgørelse af rimelige udgifter, som han har haft i forbindelse med sin tiltrædelse, forflyttelse eller fratræden fra tjenesten samt for rimelige udgifter, han har afholdt under udøvelsen af tjenesten eller i forbindelse med denne.

Artikel 51

En Europol-ansat har ret til godtgørelse af sine flytteudgifter på betingelserne i bilag 5. Denne godtgørelse ydes også, hvis kontrakten opsiges i prøvetiden, medmindre opsigelsen skyldes adfærd, der anses for upassende for en Europol-ansat.

Artikel 52

Der ydes huslejetillæg på betingelserne i bilag 5.

Artikel 53

Rimelige udgifter, som en ansat har haft i forbindelse med sin tiltrædelse, godtgøres på betingelserne i bilag 5.

Artikel 54

Rejseudgifterne fra tjenestestedet til hjemstedet betales på betingelserne i bilag 5.

Artikel 55

1. Vederlaget til de ansatte udbetales den 15. i hver måned for den løbende måned. Det rundes op til nærmeste hele valutaenhed.

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

- a) ved 15 dage eller mindre: det faktiske antal dage, for hvilke der skal ydes vederlag
- b) ved mere end 15 dage: forskellen mellem tredivte og det faktiske antal dage, for hvilke der ikke skal ydes vederlag.

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

KAPITEL 6

SOCIAL SIKRING

Afdeling A

Syge- og ulykkesforsikring

Artikel 56

1. I sygdomstilfælde garanteres der den ansatte, hans ægtefælle, hvis vedkommende ikke er berettiget til ydelser af samme art og størrelse i henhold til nogen anden lov eller administrativ bestemmelse, hans børn og andre personer, over for hvem han har forsørgelsespligt i henhold til bilag 5, artikel 2, godtgørelse af udgifter på indtil 80 % i henhold til en ordning, som styrelsesrådet vedtager på forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget. Satsen forhøjes til 85 % for følgende ydelser: konsultationer og lægebesøg, kirurgiske indgreb, hospitalsindlæggelse,

farmaceutiske produkter, radiologi, analyser, laboratorieundersøgelser og proteser i henhold til lægerecept, bortset fra tandproteser. Den forhøjes til 100% i tilfælde af tuberkulose, polio, kræft, sindssygdom og andre sygdomme, der af direktøren anses for at være af lige så alvorlig karakter, samt for forebyggende undersøgelser og ved fødsler. Der gives ikke godtgørelse på 100% i tilfælde af erhvervssygdomme eller ulykker, i forbindelse med hvilke artikel 57 finder anvendelse.

En tredjedel af bidraget til dækning af disse udgifter betales af den ansatte; dog kan dette bidrag ikke overstige 2% af hans grundløn.

2. Hvis en ansat, der udtræder af tjenesten, godtgør, at han ikke kan dækkes af nogen anden offentlig sygeforsikringsordning, kan han senest en måned efter, at han er udtrådt af tjenesten, anmode om fortsat at være dækket af den i stk. 1 fastsatte sygeforsikringsordning, dog i højst seks måneder efter tjenestens ophør. Det i det foregående stykke nævnte bidrag beregnes på grundlag af den ansattes sidste grundløn, og halvdelen af det betales af ham selv.

Direktøren kan efter udtalelse fra Europols rådgivende læge træffe afgørelse om, at fristen på en måned til at indgive ansøgning samt den i stk. 1 fastsatte begrænsning på seks måneder ikke anvendes i tilfælde, hvor den pågældende er ramt af en langvarig eller alvorlig sygdom, der er pådraget før tjenestens ophør og anmeldt til Europol før udløbet af den i stk. 1 fastsatte periode på seks måneder, såfremt den pågældende underkaster sig lægekontrol, der foranstaltes af Europol.

3. En ansats fraskilte ægtefælle, et barn, som den ansatte ikke længere har forsøgerpligt over for, samt en person, der ikke længere kan sidestilles med et barn, over for hvem der består forsøgerpligt i henhold til bilag 5, artikel 2, og som kan godtgøre ikke at være dækket af nogen anden offentlig sygeforsikringsordning, kan i deres egenskab af personer, der var medforsikrede sammen med den ansatte, gennem hvilken de opnåede disse godtgørelser, fortsat være dækket af den i stk. 1 fastsatte sygeforsikringsordning, dog højst i et år; der vil ikke blive opkrævet bidrag for at sikre denne dækning. Nævnte tidsrum regnes fra den dato, hvor skilsmissen blev endelig, eller hvor forsøgerpligten eller ligestillingen med et barn, over for hvem der består forsøgerpligt, ophørte.

4. En ansat, der er forblevet i Europols tjeneste indtil sit 62. år, eller som modtager invalidepension, omfattes efter udtræden af tjenesten ligeledes af bestemmelserne i stk. 1. Bidragets størrelse udregnes på grundlag af pensionen.

De samme bestemmelser gælder for den, der modtager efterladtepension efter en ansat, der ved sin død var i aktiv tjeneste, eller som var i Europols tjeneste til sit 62. år, eller som modtog invalidepension. Bidragets størrelse udregnes på grundlag af pensionen.

5. Bestemmelserne i stk. 1 gælder desuden for følgende personer på betingelse af, at de ikke kan dækkes af nogen anden offentlig sygeforsikringsordning:

- a) tidligere ansatte, der oppebærer alderspension, og som er fratrukket Europol før deres 62. år
- b) personer, der modtager efterladtepension efter en afdød ansat, som er fratrukket Europol før sit 62. år.

Det i stk. 1 nævnte bidrag beregnes på grundlag af den tidligere ansattes alderspension, og halvdelen af det betales af den berettigede. Bestemmelserne i stk. 1 finder kun efter anmodning anvendelse på personer, der modtager børnepension. Bidraget beregnes på grundlag af børnepensionen.

6. Såfremt de samlede ikke-godtgjorte udgifter i en periode på tolv måneder overstiger halvdelen af den ansattes månedlige grundløn eller pension, indrømmer direktøren på grundlag af den i stk. 1 nævnte ordning en særlig godtgørelse, idet der tages hensyn til den pågældendes familieforhold.

7. De berettigede skal anføre de beløb, de har modtaget, eller som de kan gøre krav på fra en anden ved lov eller forordning fastsat sygeforsikring som godtgørelse for udgifter, de selv eller en af dem medforsikret person har haft.

Såfremt de samlede godtgørelser, som de måtte være berettiget til, overstiger den samlede godtgørelse, der er fastsat i stk. 1, nedsættes det beløb, der tilkommer dem i medfør af stk. 1, med differencen, undtagen når det drejer sig om godtgørelser fra en privat tillægssygeforsikring, der skal dække den del af udgifterne, der ikke godtgøres af Europols sygeforsikringsordning.

Artikel 57

1. Efter regler, der fastsættes af styrelsesrådet efter høring af personaleudvalget, forsikres en ansat fra tiltrædelsesdagen imod risiko for erhvervssygdomme og ulykker. Han skal bidrage med indtil 0,1% af sin grundløn til

forsikringen mod risici uden for tjenesten. I ordningen præciseres de risici, der ikke dækkes.

2. De garanterede ydelser er følgende:

a) ved dødsfald:

udbetaling til nedenstående personer af et engangsbeløb, der er lig med den afdødes årlige grundløn multipliceret med fem, udregnet på grundlag af månedslønnen i de sidste 12 måneder forud for ulykken:

- til den afdødes ægtefælle og børn i overensstemmelse med de for ham gældende arveretlige regler; det beløb, der skal udbetales ægtefællen, kan dog ikke være mindre end 25 % af det samlede beløb
- såfremt der ikke findes efterladte af den ovenfor nævnte kategori: til andre efterkommere i overensstemmelse med de for den ansatte gældende arveretlige regler
- såfremt der ikke findes efterladte i nogen af de to ovenfor nævnte kategorier: til slægtninge i opstigende linje i overensstemmelse med de for den ansatte gældende arveretlige regler

såfremt der ikke findes efterladte af de tre ovenfor nævnte kategorier: til Europol.

b) i tilfælde af vedvarende, total invaliditet:

udbetaling til den ansatte af et engangsbeløb, der er lig med hans årlige grundløn multipliceret med otte, udregnet på grundlag af hans månedsløn i de sidste tolv måneder forud for ulykken

c) i tilfælde af vedvarende, delvis invaliditet:

udbetaling til den ansatte af en del af den i litra b) nævnte erstatning, udregnet på grundlag af en tabel, der er fastsat i de i stk. 1 nævnte regler.

De ovenfor nævnte ydelser kan udbetales oven i de ydelser, der udbetales i henhold til pensionsordningen.

3. Desuden dækkes også følgende på betingelserne i de i stk. 1 nævnte regler: udgifter til lægebehandling, medicin, hospitalsoophold, operative indgreb, proteser, røntgenundersøgelser, massage, ortopædisk og klinisk behandling, sygetransport samt alle lignende udgifter, der er forårsaget af ulykken eller erhvervs sygdommen.

Sådanne udgifter godtgøres dog kun i det omfang, de overskrider de ydelser, tjenestemanden modtager i henhold til bestemmelserne i artikel 56.

Artikel 58

Artikel 56 og 57 finder anvendelse på ansatte i deres tjenestetid, under sygeorlov samt i de i artikel 38 og 41

omhandlede perioder med tjenestefrihed uden løn på de deri fastsatte betingelser.

Artikel 56 finder anvendelse på ansatte, der modtager invalidepension, modtagere af efterladtepension samt ansatte, der modtager alderspension.

Hvis det imidlertid ved den lægeundersøgelse, som den ansatte skal underkastes i henhold til artikel 25, konstateres, at den pågældende lider af sygdom eller invaliditet, kan direktøren bestemme, at udgifter, som forårsages af denne sygdom eller invaliditet, skal holdes uden for den godtgørelse, der er fastsat i artikel 56.

Artikel 59

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

- såfremt han ikke er berettiget til alders- eller invalidepension fra Europol
- såfremt hans udtræden af tjenesten ikke skyldes afskedigelse efter ansøgning eller opsigelse af kontrakten af disciplinære årsager eller sker i prøvetiden
- såfremt han har gjort tjeneste i en periode på mindst seks måneder, og
- såfremt han er bosat i en af Den Europæiske Unions medlemsstater

få udbetalt en månedlig arbejdsløshedsunderstøttelse på nedenstående betingelser.

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

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

- a) har meldt sig som arbejdssøgende på arbejdsformidlingen i den medlemsstat, hvor han har taget bopæl
- b) opfylder de forpligtelser, der er fastsat i denne medlemsstats lovgivning, og som påhviler personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til denne lovgivning
- c) hver måned sender Europol en attest, som er udstedt af det pågældende lands kompetente myndighed, og hvori det oplyses, om han har opfyldt de i litra a) og b) nævnte forpligtelser og betingelser.

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

Styrelsesrådet fastsætter de nødvendige bestemmelser for gennemførelsen af denne artikel.

3. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes i forhold til den Europol-ansattes grundløn ved tjenestens ophør. Arbejdsløshedsunderstøttelsen fastsættes til:

- 60 % af grundlønnen i de første 12 måneder
- 45 % af grundlønnen fra 13. til 18. måned
- 30 % af grundlønnen fra 19. til 24. måned

Det således fastsatte beløb kan ikke være mindre end 1 650 NLG eller større end 3 300 NLG.

Styrelsesrådet kan undersøge ovennævnte minimums- og maksimumsbeløb en gang om året.

4. Arbejdsløshedsunderstøttelsen udbetales til den tidligere Europol-ansatte i en periode på højst 24 måneder efter datoen for tjenestens ophør. Såfremt den tidligere Europol-ansatte inden for denne periode ophører med at opfylde de i stk. 1 og 2 omhandlede betingelser, afbrydes udbetalingen af understøttelsen. Understøttelsen udbetales på ny, såfremt den tidligere Europol-ansatte inden udløbet af perioden på ny opfylder de nævnte betingelser uden at have erhvervet ret til en national arbejdsløshedsunderstøttelse.

5. En tidligere Europol-ansat, som modtager arbejdsløshedsunderstøttelse, har ret til familietillæg i henhold til artikel 46. Husstandstillægget beregnes på grundlag af arbejdsløshedsunderstøttelsen på betingelserne i bilag 5, artikel 1.

Den pågældende skal give meddelelse om ydelser af samme art, der af den pågældende selv eller dennes ægtefælle modtages fra anden side; disse ydelser trækkes fra dem, der udbetales i henhold til denne artikel.

En tidligere Europol-ansat, som modtager arbejdsløshedsunderstøttelse, har på de i artikel 56 fastsatte betingelser ret til sygeforsikring uden at indbetale bidrag.

6. En tredjedel af bidraget til arbejdsløshedsforsikringen betales af den Europol-ansatte. Bidraget fastsættes

til 0,4 % af den pågældendes grundløn. Bidraget trækkes hver måned fra den pågældendes løn og indbetales tillige med de øvrige to tredjedele, der dækkes af Europol, til en særlig arbejdsløshedskasse.

Europol indbetaler hver måned, senest otte dage efter udbetaling af vederlagene, bidragene til denne arbejdsløshedskasse.

7. Den arbejdsløshedsunderstøttelse, som udbetales til en tidligere Europol-ansat, der er uden beskæftigelse, er underlagt samme betingelser og fremgangsmåde vedrørende opkrævning af skat som Europol-ansattes vederlag.

8. De kompetente nationale myndigheder på beskæftigelses- og arbejdsløshedsområdet etablerer inden for rammerne af deres nationale lovgivning et effektivt samarbejde med Europol med henblik på korrekt anvendelse af denne artikel.

9. Gennemførelsesbestemmelserne til denne artikel er underlagt regler, der fastsættes af styrelsesrådet på forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget, med forbehold af de bestemmelser, der vedtages i henhold til stk. 2, sidste afsnit.

Artikel 60

1. Ved fødsel af et barn af en ansat modtager den person, som rent faktisk har barnet i sin varetægt, en ydelse på 440 NLG.

Samme ydelse udbetales til en ansat, der adopterer et barn på højst fem år, over for hvilket den ansatte har forsøgerpligt i henhold til bilag 5, artikel 2.

2. Denne ydelse kommer også til udbetaling, når svangerskabet afsluttes efter mindst 28 uger, dog kun mod forelæggelse af en lægeerklæring herom.

3. Den, der modtager en ydelse ved fødsel, skal give meddelelse om de ydelser af samme art, der modtages fra anden side for det samme barn; den ovenfor omhandlede ydelse nedsættes med disse beløb. Såfremt begge forældre er Europol-ansatte, udbetales ydelsen kun én gang.

Artikel 61

Såfremt en ansat, hans ægtefælle, børn, over for hvem han har forsøgerpligt, eller andre personer, over for hvem han i henhold til bilag 5, artikel 2, har forsøgerpligt, og som er medlemmer af husstanden, afgår ved døden, godtgør Europol udgifterne i forbindelse med transport af afdøde fra tjenestestedet til den pågældendes hjemsted.

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

Artikel 62

Gaver, lån eller forskud kan af direktøren gives til en ansat, en tidligere ansat eller en afdød ansats ydelsesberettigede pårørende, der befinder sig i en særlig vanskelig situation som følge af alvorlig eller langvarig sygdom, eller hvis den ansatte er uarbejdsdygtig som følge af en ulykke, som er sket i ansættelsesperioden, og hvis han beviser, at han ikke er dækket af en anden social sikringsordning.

Afdeling B

Invalide- og livsforsikring

Artikel 63

En Europol-ansat er i sin ansættelsesperiode forsikret mod døds- og invaliditetsrisiko på nedennævnte betingelser.

De ydelser og garantier, der er fastsat i denne afdeling, suspenderes, hvis vederlag i forbindelse med den pågældendes ansættelse er suspenderet i henhold til bestemmelserne i denne vedtægt.

Artikel 64

Såfremt det ved lægeundersøgelsen forud for ansættelsen konstateres, at den ansatte lider af sygdom eller er invalid, kan direktøren bestemme, at de garantier, der er fastsat i tilfælde af invaliditet eller død, først får virkning for ham fire år efter hans tiltrædelse hos Europol, for så vidt det drejer sig om følger og eftervirkninger af denne sygdom eller invaliditet.

Vedkommende kan indbringe denne beslutning for det invaliditetsudvalg, der skal nedsættes i henhold til bilag 7.

Artikel 65

1. Såfremt en ansat bliver totalt invalid og derfor må udtræde af Europolis tjeneste, modtager han en invalidepension, der fastsættes som følger.

Hvis invaliditeten skyldes en ulykke, der er indtruffet under udøvelsen af eller i forbindelse med udøvelsen af tjenesten, en erhvervs sygdom eller en opofrende handling

af almen interesse, eller at den ansatte har sat sit liv på spil for at redde menneskeliv, udgør invalidepensionen 90 % af den ansattes sidste grundløn.

Hvis invaliditeten skyldes andre årsager, beregnes invalidepensionen på grundlag af den ansattes sidste grundløn, med 2 % for hvert år fra hans tiltrædelse af tjenesten til hans fyldte 62. år; denne sats forhøjes med 2 % for hvert pensionsgivende tjenesteår, der godskrives i henhold til bilag 6, artikel 9, stk. 2 og 3; det samlede beløb kan dog ikke overstige 70 % af den sidste grundløn.

Invalidepensionen skal mindst udgøre 120 % af det eksistensminimum, der er fastsat i bilag 6, artikel 5.

Hvis invaliditeten er fremkaldt med vilje af den ansatte, kan direktøren bestemme, at den ansatte kun får den i artikel 77 nævnte udtrædelsesgodtgørelse.

Personer, der modtager invalidepension, har på betingelserne i bilag 6 ret til de familietillæg, der er omhandlet i denne vedtægt; husstandstillægget beregnes på grundlag af den pågældendes pension.

2. Invaliditeten fastlægges af invaliditetsudvalget.

3. Retten til invalidepension opstår dagen efter ansættelsesforholdets afslutning, jf. artikel 94 og 95.

4. Europol kan til enhver tid kræve bevis for, at modtageren af invalidepension stadig opfylder betingelserne for at modtage denne pension. Såfremt invaliditetsudvalget konstaterer, at disse betingelser ikke længere er opfyldt, bortfalder pensionsretten.

Genansætter direktøren ikke den pågældende, efter at invaliditetsudvalget har konstateret, at han ikke længere opfylder betingelserne for at modtage pension, har han efter eget valg ret til:

— enten udtrædelsespenge i henhold til artikel 77 beregnet på grundlag af den faktiske tjenestetid

— eller, hvis han er fyldt 50 år, en alderspension på betingelserne i dette kapitels afdeling C.

Ved beregningen af hans alderspension godskrives den tid, i hvilken den pågældende har oppebåret invalidepension, uden efterbetaling af bidrag fra hans side.

5. Hvis en Europol-ansat er berettiget til invalidepension efter en national ordning eller får lønnet beskæftigelse, skal han give Europol meddelelse herom. I så fald fratrækkes disse ydelser eller lønnen for denne beskæftigelse, med fradrag af alle skatter, fra den invalidepension, som han får udbetalt efter denne artikel.

Artikel 66

I tilfælde af en ansats død får de ydelsesberettigede pårørende, jf. bilag 6, kapitel 4, en efterladtepension i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 67-70.

Dør en tidligere ansat, der modtager invalide- eller alderspension, eller som er udtrådt af tjenesten inden det fyldte 62. år, og som har anmodet om, at udbetalingen af hans alderspension udsættes indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken han fylder 62, modtager de ydelsesberettigede pårørende jf. bilag 6, kapitel 4, en efterladtepension på de i nævnte bilag fastsatte betingelser.

Såfremt en Europol-ansat, en tidligere Europol-ansat, der modtager invalide- eller alderspension, eller en tidligere Europol-ansat, der er udtrådt af tjenesten inden det fyldte 62. år, og som har anmodet om, at udbetalingen af hans alderspension udsættes indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken han fylder 62, har været forsvundet i mere end ét år, finder bestemmelserne i bilag 6, kapitel 5 og 6, tilsvarende anvendelse på ægtefællen og de personer, som den forsvundne anses at have forsørgelsespligt over for.

Artikel 67

Retten til efterladtepension opstår på den første dag i den måned, der følger efter den måned, i hvilken den ansatte er afgået ved døden, eller i givet fald på den første dag i den måned, der følger efter den periode, i hvilken den efterladte ægtefælle, de børn eller andre personer, som den afdøde havde forsørgelsespligt over for, har modtaget afdødes vederlag i henhold til artikel 48.

Artikel 68

En ansats enke er i henhold til betingelserne i bilag 6, artikel 15, berettiget til enkepension. Denne enkepension udgør 60% af den alderspension, som den ansatte, uanset tjenestens længde eller hans alder, ville have været berettiget til, hvis han ved sin død havde haft krav derpå.

Ovennævnte beløb forhøjes til 80% i tilfælde, hvor den ansatte er død som følge af en af de handlinger, der er omhandlet i artikel 65, stk. 1, andet afsnit.

Størrelsen af efterladtepensionen kan hverken være mindre end det fastsatte eksistensminimum eller 35% af den ansattes sidste grundløn.

Dette beløb kan ikke være mindre end 42% af den ansattes sidste grundløn, såfremt døden er en følge af en af de omstændigheder, der er omhandlet i artikel 65, stk. 1, andet afsnit.

En person, der er berettiget til enkepension efter en national ordning, skal give Europol meddelelse herom. I så fald fratrækkes disse ydelser i den enkepension, der udbetales efter denne artikel.

Artikel 69

Såfremt en ansat eller en person, der oppebærer alders- eller invalidepension, afgår ved døden uden at efterlade sig en ægtefælle, der er berettiget til efterladtepension, har de børn, som den pågældende havde forsørgelsespligt over for, ret til børnepension på betingelserne i bilag 6, artikel 20.

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

Såfremt en ansat eller en person, der oppebærer alders- eller invalidepension, afgår ved døden, uden at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, har de børn, som den pågældende havde forsørgelsespligt over for, ret til børnepension på betingelserne i bilag 6, artikel 20; pensionen udgør dog kun halvdelen af den i medfør af ovennævnte artikel beregnede pension.

Såfremt en tidligere Europol-ansat, der er udtrådt af tjenesten inden det fyldte 62. år, og som har anmodet om, at udbetalingen af hans alderspension udsættes indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken han fylder 62, afgår ved døden, har de børn, som den pågældende havde forsørgelsespligt over for, ret til børnepension på samme betingelser som i de foregående stykker.

Såfremt ægtefællen til en Europol-ansat eller til en tidligere Europol-ansat, der oppebærer alders- eller invalidepension, afgår ved døden, og nævnte ægtefælle ikke selv var Europol-ansat, har de børn, over for hvilke den efterlevende ægtefælle har forsørgelsespligt i henhold til bilag 5, artikel 2, ret til børnepension, som fastsættes i henhold til stk. 1.

De forsørgelsesberettigede børn har krav på uddannelses-tillæg i overensstemmelse med bilag 5, artikel 3.

Artikel 70

I tilfælde af skilsmisse, eller hvis der findes flere grupper af efterladte, der er berettiget til efterladtepension, fordeles denne i henhold til retningslinjerne i bilag 6, kapitel 4.

Artikel 71

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

- a) såfremt en Europol-ansat afdør ved døden: Den grundløn, som den pågældende ville have været berettiget til i samme lønramme og løntrin, hvis han ikke var død, forhøjet med de familietillæg, som han i så fald havde haft ret til, med fradrag af skat og andre obligatoriske indeholdelser
- b) for perioden efter den dato, på hvilken den i litra a) nævnte ansatte ville være fyldt 62 år: Den alderspension, som han i levende live ville have været berettiget til fra denne dato, i samme lønramme og løntrin, som han havde nået på tidspunktet for dødsfaldet, idet dette beløb forhøjes med de familietillæg, som han ville have fået udbetalt, med fradrag af skat og andre obligatoriske indeholdelser
- c) såfremt en tidligere ansat, som oppebærer alders- eller invalidepension, afdør ved døden: Den pension, som den pågældende i levende live ville have været berettiget til, idet dette beløb forhøjes og nedsættes på samme måde som nævnt i litra b)
- d) såfremt en tidligere ansat, der er udtrådt af tjenesten før det fyldte 62. år, og som har anmodet om, at udbetalingen af hans pension udsættes til den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken han fylder 62, afdør ved døden: Den alderspension, som den pågældende ville have været berettiget til i levende live ved det fyldte 62. år, idet dette beløb forhøjes og nedsættes på samme måde som nævnt i litra b).

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

3. Det maksimumsbeløb, der er fastsat i stk. 1, litra a)-d), fordeles mellem de pårørende, der er berettiget til

efterladtepension, i forhold til deres respektive rettigheder, idet der ses bort fra stk. 1.

Afdeling C

Alderspension og udtrædelsespenge

Artikel 72

En ansat, der ved fratrædelse af tjenesten har gjort tjeneste i mindst ti år, er berettiget til pension. Han har dog uden hensyn til tjenestetidens længde ret til denne pension, hvis han er over 62 år.

Den maksimale pension udgør 70 % af den sidste grundløn i den sidste lønramme, i hvilken den ansatte har været indplaceret i mindst et år. Den tilkommer den ansatte efter 35 pensionsgivende tjenesteår, udregnet på grundlag af bestemmelserne i bilag 6, artikel 3. Hvis antallet af pensionsgivende tjenesteår er lavere end 35, nedsættes den ovennævnte maksimale pension i forhold hertil.

Pensionen kan ikke være mindre end 4 % af eksistensminimum pr. tjenesteår.

Retten til pension erhverves ved det fyldte 62. år.

Artikel 73

Enken efter en tidligere ansat, jf. artikel 16, 17 og 18 i bilag 6 er i henhold til betingelserne i de pågældende artikler berettiget til en efterladtepension.

Ovennævnte beløb forhøjes til 80 % i tilfælde, hvor den ansatte er død som følge af en af de handlinger, der er omhandlet i artikel 65, stk. 1, andet afsnit.

Størrelsen af efterladtepensionen kan hverken være mindre end det fastsatte eksistensminimum eller 35 % af den ansattes sidste grundløn.

Dette beløb kan ikke være mindre end 42 % af den ansattes sidste grundløn, såfremt døden er en følge af en af de omstændigheder, der er omhandlet i artikel 65, stk. 1, andet afsnit.

Artikel 74

Bestemmelserne i artikel 68 og 73 finder tilsvarende anvendelse på en enkemand efter en kvindelig ansat eller tidligere ansat.

Artikel 75

Personer, der er berettiget til invalidepension, efterladtepension eller, fra det 62. år, alderspension, har på betingelserne i bilag 5 krav på de familietillæg, der er omhandlet i artikel 46; husstandstillægget udregnes på grundlag af den berettigedes pension.

Personer, der er berettiget til efterladtepension, har for hvert barn, der anses som forsørgelsesberettiget, ret til et børnetilskud, der er dobbelt så stort som det i artikel 46, stk. 1, litra b), fastsatte tillæg.

Artikel 76

Når den ansatte har krav på alderspension, nedsættes hans ret til pension forholdsmæssigt med de beløb, der er indbetalt i henhold til artikel 79.

Artikel 77

En ansat, der før det 62. år udtræder af tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, har ved sin udtræden, såfremt han ikke er pensionsberettiget og ikke kan drage fordel af bestemmelserne i bilag 6, artikel 9, ret til udbetaling af udtrædelsespenge beregnet i overensstemmelse med bilag 6, artikel 10.

Disse udtrædelsespenge nedsættes med de beløb, der er indbetalt i henhold til artikel 79.

Afdeling D

Finansiering af invalide- og livsforsikringsordningen samt pensionsordningen*Artikel 78*

1. Udbetalinger i medfør af de sociale sikringsordninger, der er omhandlet i afdeling B og C, afholdes af Europols pensionskasse, jf. bilag 6, artikel 37.

2. De ansatte bidrager med en tredjedel til finansieringen af disse sociale sikringsordninger. Bidraget er fastsat til 8,25 % af den ansattes grundløn. Bidraget indeholdes hver måned i den ansattes løn.

3. Bidraget til sikringsordningerne indeholdes ved enhver lønudbetaling.

4. Bidrag, der er indeholdt i overensstemmelse med reglerne, kan ikke kræves tilbagebetalt. Bidrag, der fejlagtigt er opkrævet, giver ikke ret til pension; de tilbagebeta-

les uden renter på den ansattes eller hans ydelsesberettigede pårørendes anmodning.

Artikel 79

Den ansatte kan på betingelser, som skal fastsættes af styrelsesrådet på forslag af direktøren og efter høring af personaleudvalget, anmode Europol om at indbetale de beløb, som han måtte være nødsaget til at indbetale for at stifte eller opretholde pensionsrettigheder i sit hjemland.

Disse beløb kan ikke overstige 16,5 % af den pågældendes grundløn og afholdes over Europols budget.

Afdeling E

Fastsættelse af pensionsrettigheder*Artikel 80*

Det påhviler Europol at fastsætte størrelsen af alderspension, invalidepension, efterladtepension eller foreløbige pensionsydelse. Samtidig med afgørelsen om tilkendelse af pension modtager den ansatte eller de ydelsesberettigede pårørende og det pensionsudbetalende organ en detaljeret beregning af opgørelsen.

Alderspension og invalidepension kan ikke ydes samtidig med løn, der skal betales af Europol, eller med den i artikel 59 nævnte godtgørelse.

Artikel 81

Pensionsydelse kan ved fejlagtig eller mangelfuld beregning uden hensyn til arten heraf til enhver tid reguleres.

De kan ændres eller bortfalde, hvis de er ydet uden hjemmel i bestemmelserne i denne vedtægt eller bilag 6.

Artikel 82

Hvis en ansat eller tidligere ansat, der modtager alders- eller invalidepension, afgår ved døden, og de ydelsesberettigede pårørende ikke anmoder om en opgørelse af deres pensionsrettigheder inden for et år fra datoen for dødsfal-

det, mister de deres rettigheder, medmindre det godtgøres, at der foreligger force majeure.

Artikel 83

En tidligere ansat eller de pårørende, der er berettiget til ydelser i henhold til denne pensionsordning, skal tilvejebringe de skriftlige beviser, der kan forlanges, og meddele Europol ethvert forhold, der kunne medføre en ændring af deres pensionsret.

Artikel 84

En ansat, hvis pensionsrettigheder i henhold til bestemmelserne i denne vedtægt helt eller delvis er bortfaldet, har ret til at få godtgjort de pensionsbidrag, han har indbetalt, i forhold til pensionsnedsættelsen.

Afdeling F

Udbetaling af sociale sikringsydelser

Artikel 85

Ydelser i henhold til denne sociale sikringsordning udbetales månedsvis bagud. De udbetales på Europols vegne gennem den institution, der er udpeget af Europol; ingen anden institution kan af egne midler betale nogen af de i denne sikringsordning nævnte ydelser uanset betegnelse. Artikel 71 gælder tilsvarende.

Ydelserne kan efter modtagerens valg enten udbetales i hjemlandets eller opholdslandets valuta eller i nederlandske gylden; valget gælder for mindst to år.

Afdeling G

Europols indtræden i rettigheder

Artikel 86

1. Såfremt en Europol-ansat afgår ved døden eller rammes af en ulykke eller en sygdom, hvis årsag tredjemand kan gøres ansvarlig for, indtræder Europol inden for grænserne af de vedtægtsmæssige forpligtelser, der påhviler den som følge af den handling, der har forvoldt ovennævnte dødsfald, ulykke eller sygdom, i de rettigheder, herunder søgsmålsrettigheder, som skadelidte eller dennes erstatningsberettigede pårørende har over for den ansvarlige tredjemand.

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

- fortsat lønudbetaling til den ansatte i henhold til artikel 38 i den periode, i hvilken han er midlertidigt uarbejdsdygtig
- udbetalinger i henhold til artikel 48 i tilfælde af, at en ansat eller en forhenværende ansat, der oppebærer pension, afgår ved døden
- de ydelser, der præsteres i henhold til artikel 56 og 57 og gennemførelsesbestemmelserne hertil, vedrørende sygdoms- og ulykkesforsikring
- betaling af udgifterne i forbindelse med transport af afdøde i henhold til artikel 61
- udbetaling af supplerende familietillæg i henhold til artikel 46, stk. 3, og bilag 5, artikel 2, stk. 3, for et barn, over for hvilket der består forsøgepligt, og som lider af alvorlig sygdom, svagt helbred eller handicap
- udbetaling af invalidepension som følge af ulykke eller sygdom, der bevirker, at den ansatte bliver vedvarende uarbejdsdygtig
- udbetaling af efterladtepension som følge af, at en ansat eller tidligere ansat afgår ved døden, eller i tilfælde af, at ægtefællen til en ansat eller til en tidligere ansat, der oppebærer pension, afgår ved døden, og nævnte ægtefælle ikke selv er Europol-ansat
- udbetaling af børnepension, uden aldersbegrænsning, til et barn af en ansat eller en tidligere ansat, når dette barn lider af alvorlig sygdom, svagt helbred eller et handicap, der forhindrer det i at forsørge sig selv, efter at dets forsørger er død.

3. Europol kan dog ikke indtræde i rettigheder i forbindelse med erstatning for skade, der udelukkende er af personlig karakter, såsom ikke-økonomisk skade, sive og smerte, samt erstatning for vansir og indskrænkninger i den personlige livsførelse, der overstiger den erstatning, som måtte være udbetalt i forbindelse med sådanne skader og tab i medfør af artikel 57.

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

KAPITEL 7

FEJLAGTIGT ELLER UTILSTRÆKKELIGT UDBETALTE BELØB

Artikel 87

Beløb, der fejlagtigt er udbetalt i henhold til denne vedtægt inden for de seneste fem år, inden fejlen opdages, skal tilbagebetales af modtageren. Beløb, der er utilstrækkeligt udbetalt inden for de seneste fem år, inden fejlen opdages, skal overføres til den pågældende.

KAPITEL 8

Artikel 89

DISCIPLINÆRORDNING

Artikel 88

1. Der kan iværksættes disciplinære sanktioner over for en ansat, der forsægtigt eller uagtsomt undlader at opfylde de pligter, som påhviler ham i henhold til denne vedtægt eller Europol-konventionen.
2. Disciplinære sanktioner er:
 - a) skriftlig advarsel
 - b) irettesættelse
 - c) nedrykning med højst fem løntrin inden for den pågældende lønramme i en periode på højst seks måneder eller nedsættelse af den månedlige grundløn med højst 25 % i en tilsvarende periode
 - d) indplacering af den ansatte i lønrammen umiddelbart under den, som den pågældende befinder sig i på tidspunktet for den disciplinære sanktion
 - e) fjernelse fra tjenesten, i givet fald med reduktion eller frakendelse af retten til alderspension, dog således at denne disciplinære sanktion ikke får virkninger for den ansattes ydelsesberettigede pårørende
 - f) opsigelse af kontrakten for ansatte, der kommer fra de kompetente myndigheder, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen (med anbefaling af disciplinær sanktion).
3. Ved anvendelse af disciplinære sanktioner skal der tages hensyn til såvel forseelsens grovhed som baggrunden herfor, herunder forsægtighed, eventuel afbrydelse af Europolis normale aktiviteter, skade forvoldt Europol, dets disciplinære principper eller hierarki, samt hvorvidt der er tale om gentagelsestilfælde.
4. Én og samme forseelse kan kun medføre én disciplinær sanktion.
5. Iværksættelsen af disciplinære sanktioner berører ikke det strafansvar, som påhviler den ansatte i kraft af forseelsen.
6. Enhver ansat, der overtaler en anden ansat til at undlade at opfylde sine pligter, samt en overordnet til den ansatte, der bevidst har accepteret dette forhold, er hjemfalden til samme disciplinære sanktioner som den pågældende ansatte.

Der oprettes et disciplinæråd i Europol til at varetage de opgaver, der tillægges det i denne vedtægt. Sammensætningen af disciplinærådet og de nærmere regler for dets funktion fastlægges i bilag 7.

Direktøren kan efter forslag fra den ansattes umiddelbart overordnede eller på eget initiativ give en advarsel eller en irettesættelse uden at have indhentet udtalelse fra disciplinærådet. Den ansatte skal forinden underrettes skriftligt og høres.

De øvrige sanktioner anvendes af direktøren, efter at den i bilag 7 omhandlede disciplinærsag er gennemført. Denne sag indledes af direktøren efter forslag fra den ansattes umiddelbare overordnede eller på eget initiativ og efter høring af den ansatte.

Artikel 90

Såfremt en ansat af direktøren påstås at have begået en alvorlig forseelse, hvad enten det drejer sig om et brud på hans tjenestepligter eller om en lovovertrædelse, kan direktøren straks suspendere ham fra tjenesten. Den ansatte underrettes skriftligt herom. En overtrædelse af reglerne om klassificering og tavshedspligt, jf. artikel 10, skal betragtes som en alvorlig forseelse.

Afgørelsen om en ansats suspension skal præcisere, om den ansatte i den periode, hvor han er suspenderet, fortsat skal modtage sit vederlag, eller om der skal tilbageholdes en del deraf; en sådan delvis tilbageholdelse skal udgøre halvdelen af hans grundløn.

Der skal træffes en endelig afgørelse senest seks måneder efter den dag, afgørelsen om suspension trådte i kraft. Er der ikke efter udløbet af seks måneder truffet en afgørelse, modtager den ansatte igen sit fulde vederlag.

Såfremt der ikke iværksættes nogen sanktion over for den ansatte, eller har han kun fået en skriftlig advarsel, en irettesættelse eller nedrykning til et lavere løntrin inden for sin lønramme eller nedsættelse af lønnen i henhold til artikel 88, stk. 2, litra c), eller hvis hans sag ikke afgøres inden udløbet af den i stk. 3 fastsatte frist, har han krav på godtgørelse af de beløb, der er blevet tilbageholdt i hans vederlag.

Hvis der er rejst straffesag mod den ansatte på grundlag af de samme forhold, træffes den endelige afgørelse dog først, når den domstol, der behandler sagen, har afsagt endelig dom.

Artikel 91

En ansat, der er blevet pålagt en anden disciplinær sanktion end fjernelse fra tjenesten eller opsigelse af kontrakten, kan hvert år, første gang ét år efter at sanktionen er blevet pålagt, ansøge om, at samtlige bemærkninger angående denne sanktion slettes i hans personlige akter.

Direktøren skal efter udtalelse fra disciplinærrådet, hvis dette har været inddraget i disciplinærsagen, afgøre, om den ansattes ansøgning skal efterkommes; hvis den efterkommes, skal den ansattes personlige akter forelægges ham, når rettelserne er foretaget.

Hvis en disciplinær sanktion som nævnt i artikel 88, stk. 2, litra d), e) eller f), iværksættes over for en ansat, der kommer fra en kompetent myndighed, jf. artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen, skal direktøren underrette den kompetente myndighed herom. Bliver der iværksat en anden disciplinær sanktion end ovennævnte, beslutter direktøren, om han vil underrette den kompetente myndighed.

Ovenstående stykke finder tilsvarende anvendelse i de tilfælde, hvor alle bemærkninger angående den disciplinære sanktion er blevet slettet fra den ansattes personlige akter i overensstemmelse med denne artikel.

KAPITEL 9

KLAGEADGANG

Artikel 92

1. Enhver, der er omfattet af denne vedtægt, kan anmode direktøren om at træffe en beslutning vedrørende ham. Direktøren meddeler den pågældende sin begrundede beslutning inden fire måneder efter dagen for ansøgningens forelæggelse. Hvis der ikke er afgivet svar inden fristens udløb, anses dette som en stiltiende afvisning, som kan gøres til genstand for en klage i henhold til nedenstående stykker.

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

- den dag, afgørelsen offentliggøres, hvis det drejer sig om en foranstaltning af generel karakter
- den dag, afgørelsen meddeles den pågældende, og i alle tilfælde senest den dag, han får kendskab til den, hvis det drejer sig om en foranstaltning af individuel

karakter. Hvis en afgørelse af individuel karakter også kan være til skade for tredjemand, løber fristen for tredjemand fra den dag, han har fået kendskab til afgørelsen, dog senest fra den dag, den offentliggøres

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

Direktøren meddeler den pågældende sin begrundede beslutning inden for en frist på fire måneder fra den dag, hvor klagen er fremsat. Er der ikke afgivet svar på klagen inden for denne frist, anses dette som en stiltiende afvisning, der kan gøres til genstand for en klage i henhold til artikel 93.

3. Ansatte skal ved forelæggelse af ansøgninger og klager følge tjenestevejen, medmindre ansøgningen eller klagen vedrører den ansattes umiddelbart overordnede. I så fald kan den forelægges direkte for den nærmeste højere overordnede.

Artikel 93

1. De Europæiske Fællesskabers Domstol har kompetence til at afgøre enhver tvist mellem Europol og en af de af denne vedtægt omfattede personer om lovligheden af en akt, der er til skade for denne person i henhold til artikel 92, stk. 2. I tvister af økonomisk karakter har Domstolen fuld prøvelsesret.

2. En klage kan kun antages til påkendelse ved De Europæiske Fællesskabers Domstol, når:

- der forinden er indbragt en klage for direktøren i henhold til artikel 92, stk. 2, inden for den deri fastsatte frist, og
- klagen er blevet udtrykkeligt eller stiltiende afvist.

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

- datoen for meddelelse af afgørelsen på klagen
- datoen for udløbet af svarfristen, når klagen vedrører en stiltiende afvisning af en klage i henhold til artikel 92, stk. 2; når der imidlertid på en stiltiende afvisning inden for klagefristen følger en udtrykkelig afvisning af en klage, løber klagefristen på ny.

4. Uanset stk. 2 kan den pågældende efter at have forelagt en klage for direktøren i henhold til artikel 92, stk. 2, omgående indbringe en klage for Domstolen, hvis denne klage vedlægges en anmodning om udsættelse af gennemførelsen af den påklagede afgørelse eller om vedtagelse af foreløbige foranstaltninger. I dette tilfælde udsættes hovedsagen for Domstolen, indtil der foreligger en udtrykkelig eller stiltiende afvisning af klagen.

5. Klager i medfør af denne artikel undersøges og pådømmes efter reglerne i De Europæiske Fællesskabers Domstols procesreglement.

KAPITEL 10

ANSÆTTelsesforholdets ophør

Artikel 94

Bortset fra dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en Europol-ansat:

1. For kontrakter af begrænset varighed:

- a) på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten
- b) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten, hvis denne indeholder en bestemmelse om, at den ansatte eller Europol kan opsiges kontrakten, inden den udløber. Denne opsigelsesfrist kan hverken være længere end tre måneder eller kortere end en måned. For en Europol-ansat, hvis kontrakt er blevet fornyet, kan nævnte frist ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, dog mindst en måned og højst seks måneder
- c) ved udgangen af den måned, hvor den ansatte fylder 65 år.

Hvis Europol opsiges kontrakten, er den ansatte berettiget til en godtgørelse svarende til en tredjedel af grundlønnen for tiden mellem dagen for fratrædelse fra tjenesten og den dag, hvor hans kontrakt udløber.

2. For kontrakter af ubegrænset varighed:

- a) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten. Denne kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, dog mindst tre måneder og højst ti måneder. Opsigelsesfristen kan ikke tage

sin begyndelse under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. I øvrigt suspenderes fristen inden for de ovenfor anførte grænser under sådanne orlovsperioder.

- b) ved udgangen af den måned, i hvilken den ansatte fylder 65 år.

Artikel 95

Ansættelsesforhold af begrænset eller ubegrænset varighed kan uden varsel bringes til ophør af Europol:

- a) under eller ved udløbet af prøvetiden på de i artikel 26 fastsatte betingelser
- b) hvis den ansatte ikke længere opfylder betingelserne i artikel 24, stk. 2, litra a) og d). Opfylder den ansatte ikke længere betingelserne i artikel 24, stk. 2, litra d), kan opsigelse dog kun finde sted i de tilfælde, der er nævnt i artikel 65
- c) hvis en ansat ikke kan genoptage sit arbejde efter udløbet af en sygeorlov med løn i henhold til artikel 38. I så fald modtager den ansatte en godtgørelse svarende til sin grundløn og familietillæg for to dage for hver måned, han har gjort tjeneste.

Artikel 96

1. Efter gennemførelse af den i bilag 7 fastsatte disciplinærsag kan ansættelsesforholdet opsiges af disciplinære grunde uden varsel, hvis en ansat, forsætligt eller uagtsom, groft har tilsidesat sine pligter. Direktøren træffer en begrundet afgørelse, efter at den pågældende har haft lejlighed til at forsvare sig.

Inden ansættelsesforholdet opsiges, kan den ansatte suspenderes på betingelserne i artikel 90.

2. I tilfælde af opsigelse af ansættelsesforholdet i henhold til stk. 1 kan direktøren bestemme:

- a) at udtrædelsespengene i henhold til artikel 77 begrænses til tilbagebetaling af det i artikel 78 fastsatte bidrag med rente og rentes rente, der fastsættes i henhold til bilag 6, artikel 10
- b) at den pågældende helt eller delvis fratages retten til godtgørelse af flytteudgifterne i henhold til bilag 5, artikel 8, stk. 2
- c) at den pågældende helt eller delvis fratages retten til godtgørelse i henhold til artikel 94, stk. 1.

Artikel 97

1. En ansat skal opsiges uden varsel af Europol, hvis direktøren konstaterer:

- a) at den pågældende ved ansættelsen forsætligt har afgivet urigtige oplysninger om sine faglige kvalifikationer eller de i artikel 24, stk. 2, nævnte forhold, og

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

2. I så fald giver direktøren den pågældende meddelelse om opsigelsen, efter at denne er blevet hørt og efter gennemførelsen af en disciplinærsag efter proceduren i bilag 7.

Inden ansættelsesforholdet opsiges, kan den ansatte suspenderes på de i artikel 90 fastsatte betingelser.

Bestemmelserne i artikel 96, stk. 2, finder anvendelse.

AFSNIT III

LOKALT ANSATTE

Artikel 98

Med forbehold af bestemmelserne i dette afsnit fastsætter Europol arbejdsvilkårene for lokalt ansatte, herunder især:

- a) de nærmere regler for deres ansættelse og afskedigelse
b) ferie- og orlovsordningerne, og
c) deres vederlag

på grundlag af gældende regler og praksis på det sted, hvor de skal gøre tjeneste.

Den lokalt ansatte er bundet af bestemmelserne om klassificering og tavshedspligt i Europol-konventionens artikel 31 og 32 og alle andre bestemmelser, som bygger på disse.

Artikel 99

Europol afholder de udgifter til social sikring, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til gældende ordninger i Nederlandene.

Artikel 100

1. Tvister mellem Europol og en lokalt ansat, der gør tjeneste i en medlemsstat, indbringes for den kompetente domstol i henhold til gældende lovgivning på tjenestestedet.

2. Tvister mellem Europol og en lokalt ansat, der gør tjeneste i et tredjeland, indbringes for en voldgiftsinstans på de betingelser, der er fastlagt i voldgiftsklausulen i vedkommendes kontrakt.

AFSNIT IV

OVERGANGSBESTEMMELSER

Artikel 101

1. En ansat, der allerede er i tjeneste ved Europols Narkotikaenhed (EDU) i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, i den fælles aktion af 10. marts 1995 (EFT L 62 af 20.3.1995, s. 1), og som har udført sine opgaver tilfredsstillende i henhold til en skriftlig udtalelse fra EDU's ledelse, skal af Europols direktør tilbydes en ny ansættelseskontrakt i henhold til denne vedtægt senest seks måneder efter dens ikrafttræden.

2. Kontrakten skal for Europol-ansatte være en første tidsbegrænset kontrakt på mellem ét og fire år i overensstemmelse med artikel 6 eller for lokalt ansatte en

kontrakt af ubestemt varighed i overensstemmelse med artikel 98.

3. Som led i den i stk. 5 omhandlede overgangsplan kan direktøren nedsætte varigheden af den tidsbegrænsede kontrakt i overensstemmelse med den berørte medlemsstats ønsker.

4. Stillingsbeskrivelsen i den kontrakt, der tilbydes, skal tage hensyn til de opgaver og funktioner, som den ansatte har udført under sin ansættelse ved EDU, samt til hans kvalifikationer og erfaring med henblik på den stilling, som kontrakten vedrører. Kontrakten får virkning senest seks måneder efter ikrafttrædelsen af denne vedtægt.

5. Når direktøren tilbyder ovennævnte kontrakter, skal han handle i overensstemmelse med en overgangsplan, som han på forhånd har forelagt styrelsesrådet til godkendelse. Planen skal tage hensyn til den i artikel 6 fastsatte rotation, den nødvendige kontinuitet inden for organisationen inden for rammerne af det nye budget, antallet af tjenesteår i EDU, medlemsstaternes interesser og en hensigtsmæssig repræsentation af disse inden for Europol, værtslandets interesser samt de pågældende personers interesser. I overgangsplanen skal hver enkelt stilling betragtes separat.

6. Afslår en ansat et kontrakttilbud, eller anses hans tjeneste i EDU-perioden ikke for at have været tilfredsstillende, betragtes han som fratrådt den dag, han giver sit

afslag, eller den dag, han modtager meddelelse om, at han ikke vil få tilbudt nogen ny kontrakt.

Artikel 102

Løntabellen i artikel 45 undersøges i overensstemmelse med artikel 44 ved denne vedtægts ikrafttræden.

Artikel 103

Ansatte, som medlemsstaterne har udstationeret ved EDU, kan med undtagelse af forbindelsesofficerer tilbydes en kontrakt i overensstemmelse med artikel 101 efter godkendelse fra de myndigheder, der har udstationeret de pågældende.

AFSNIT V

IKRAFTTRÆDEN

Artikel 104

Denne vedtægter træder i kraft den 1. januar 1999.

Udfærdiget i Bruxelles, den 3. december 1998.

På Rådets vegne

K. SCHLÖGL

Formand

BILAG 1

Stillinger ved Europol

1. Med forbehold af stk. 3 er følgende stillinger Europol-stillinger:

Direktør

Vicedirektører

Underdirektører

Efterretning
 Informationsudveksling
 Operativ støtte
 Teknologi
 Personale, uddannelse og sociale tjenester (Human Resources)
 Administration, økonomi og sikkerhed
 Strategisk planlægning

Chef for

Efterretningsaktiviteter vedrørende EU-medlemsstaterne
 Efterretningsaktiviteter vedrørende de central- og østeuropæiske lande
 Efterretningsaktiviteter vedrørende resten af verden
 Analyse
 Forbindelserne med eksterne organisationer
 Støtte til efterforskning
 Operativ støtte
 Forskning & udvikling (kriminalitet og teknikker)
 IT-tjenester
 Spørgsmål vedrørende konventionens afsnit II
 Teknisk støtte
 Direktionsstøtte
 Forbindelser udadtil og til medierne
 Uddannelse
 Sikkerhed
 Dokumentationstjeneste (herunder søgning i offentligt tilgængelige kilder)
 Personale

Chef for

Juridisk tjeneste og tjenesten for databeskyttelse
 Sociale tjenester
 Økonomi
 Bygningstjeneste

Chefkonsulenter
 (First Officers)

Efterretning (særlige områder)
 Strategisk analyse
 Operativ analyse
 Støtte til efterforskning
 Operativ støtte
 Forskning & udvikling
 Datasikkerhed
 Politik og procedure vedrørende afsnit II-spørgsmål
 Resultatanalyse
 Presse og public relations
 Personale — ansvarlig for ansættelse

Chefkonsulenter (First Officers)	Dokumentationstjeneste (søgning i offentligt tilgængelige kilder) IT-operationer IT-udvikling IT-applikationsstøtte Direktionsstøtte Aktivitetsplanlægning og -kontrol Databeskyttelse Juridisk rådgiver Besøg & konferencer Intern kommunikation Personale: — Lønadministration — Intern uddannelse Økonomi Bygningstjeneste [Sikkerhed] ⁽¹⁾
Konsulenter (Second Officers)	Efterretning (særlige områder) Strategisk analyse Operativ analyse Støtte til efterforskning Operativ støtte Forskning & udvikling Datasikkerhed Resultatanalyse Presse og public relations
Konsulenter (Second Officers)	Dokumentationstjeneste (søgning i offentligt tilgængelige kilder) IT-operationer IT-udvikling IT-applikationsstøtte Afsnit II – spørgsmål Direktionsstøtte Aktivitetsplanlægning og -kontrol Besøg & konferencer Intern kommunikation Personale Intern uddannelse Økonomi Bygningstjeneste [Sikkerhed] ⁽¹⁾
Direktionssekretærer	Sekretær for direktøren Sekretær for vicedirektørerne
Assisterer	Assisterende analytikere
Assisterer	Sekretærer for underdirektørerne Kontorassistenter i direktionssekretariat Kontorassistenter (alle relevante afdelinger) Assisterer i bygningstjenesten (*) Tekniske assistenter (*)

⁽¹⁾ Sikkerhedspersonalet vil fortsat blive aflønnet efter lokale vilkår, så længe denne kategori hovedsagelig aflønnes af den nederlandske regering. For at angive dette er disse stillinger sat i skarp parentes.

Andet personale	Specialchauffører (*)
	Chauffører (*)
	[Sikkerhedsfolk] ⁽¹⁾ (*)
	Operatører (*)
	Faglærte arbejdere(*)

2. Stillinger, der er angivet **med fede typer**, kan kun besættes med personale, der kommer fra de kompetente nationale myndigheder, jf. vedtægtens artikel 2 og 6. De kompetente nationale myndigheder er alle de offentlige myndigheder i medlemsstaterne, der ifølge national ret er ansvarlige for kriminalitetsforebyggelse og -bekæmpelse. Den berørte medlemsstat meddeler Europol, om en ansøger til en stilling i Europol, der er angivet med fede typer, hører til kategorien »udsendt fra en kompetent national myndighed«.

3. Europol's Styrelsesråd medvirker i henhold til Europol-konventionens artikel 28, stk. 1, nr. 15, ved opstillingen af budgettet og stillingsfortegnelsen. I den forbindelse foreslår det Rådet, i hvilket omfang stillingerne i dette bilag kan besættes eller kombineres. Rådet træffer afgørelse om organisationens budget i overensstemmelse med Europol-konventionens artikel 35.

4. Hvis styrelsesrådet i forbindelse med opstillingen af budgettet og stillingsfortegnelsen beslutter, at en bestemt stilling i en kategori, der er angivet med fede typer, skal være åben for ansættelse udefra, kan stillingen besættes ved en åben udvælgelsesprøve. I så fald kan den kontrakt, der tilbydes, kun være midlertidig med mulighed for forlængelse én gang i overensstemmelse med artikel 6 i vedtægten.

5. Stillinger, der er angivet med en asterisk (*), betragtes som stillinger, der skal besættes med lokalt ansatte, jf. vedtægtens artikel 3. Rådet skal imidlertid senest to år efter Europol-konventionens ikrafttræden på forslag af styrelsesrådet fremsat af Europol's direktør, beslutte, om disse stillinger fortsat skal besættes med lokalt ansatte eller ej.

6. Følgende lønrammer fastsættes for stillingerne i stk. 1, jf. vedtægtens artikel 45:

<i>Lønramme</i>	<i>Stilling</i>
1	Direktør
2	Vicedirektør
3	Underdirektør
4-5	Afdelingschef
5-7	Chefkonsulent (First Officer)
6-10	Direktionssekretær
7-10	Konsulent (Second Officer), Assistent
11-13	Chauffør, Operatør, Faglært arbejder, Sikkerhedsansat

⁽¹⁾ Sikkerhedspersonalet vil fortsat blive aflønnet efter lokale vilkår, så længe denne kategori hovedsagelig aflønnes af den nederlandske regering. For at angive dette er disse stillinger sat i skarp parentes.

*BILAG 2***Udvælgelsesprocedurer***Artikel 1*

Udvælgelsen til en stilling ved Europol finder sted på grundlag af personlig egnethed og faglige kvalifikationer. Det er vigtigt, at mænd og kvinder er repræsenteret ligeligt, og at alle medlemsstaters statsborgere og Den Europæiske Unions officielle sprog er repræsenteret på passende vis.

Europol går ind for en politik med lige muligheder for alle ansatte uanset etnisk oprindelse, tro eller andre irrelevante faktorer.

Ansættelse i stillinger ved Europol finder sted i overensstemmelse med kapitel 3 i vedtægten og nedenstående bestemmelser.

Artikel 2

1. Europols direktør nedsætter en udvælgelseskomité. Den rådgiver direktøren om ansøgernes egnethed og anfører efter bedste evne ansøgerne i rangfølge efter de opnåede resultater.
2. Udvælgelseskomitéens sammensætning varierer afhængigt af, hvilken stillingskategori der skal besættes.
3. Ved besættelse af en stilling som underdirektør består udvælgelseskomitéen af direktøren eller hans befuldmægtigede, som er formand for udvælgelseskomitéen, en vicedirektør og en ansat fra personaleafdelingen. Endvidere kan tre medlemsstater, herunder formandskabet, hvis de ønsker det, udpege en repræsentant til at sidde i udvælgelseskomitéen.
4. Ved besættelse af stillinger i lønramme 4, 5 og 6 samt stillingerne som chefkonsulent (first officer) i lønramme 7 i vedtægtens artikel 45 og bilag 1 består udvælgelseskomitéen af en vicedirektør eller dennes befuldmægtigede, som er formand for udvælgelseskomitéen, en ansat fra personaleafdelingen og chefen for den pågældende afdeling. Endvidere kan to medlemsstater, herunder formandskabet, hvis de ønsker det, udpege en repræsentant til udvælgelseskomitéen.
5. Hvert formandskab bestemmer i begyndelsen af hvert halvår ved lodtrækning, hvilke andre medlemsstater der kan være repræsenteret i udvælgelseskomitéen under dets formandskab, jf. stk. 3 og 4.
6. Ved besættelse af stillinger i lønramme 7-13 (undtagen stillingerne som chefkonsulent (first officer)) i vedtægtens artikel 45 og bilag 1 består udvælgelseskomitéen af en vicedirektør eller dennes befuldmægtigede, der er formand for udvælgelseskomitéen, chefen for personaleafdelingen og chefen for den pågældende afdeling. Endvidere kan formandskabet, hvis det ønsker det, udpege en repræsentant til udvælgelseskomitéen.
7. Udvælgelseskomitéen bestemmer, om direktøren skal udpege en ekstern ekspert til udvælgelseskomitéen for at tage sig af de tekniske spørgsmål i forbindelse med besættelsen af en bestemt stilling.
8. Hvis det viser sig, at et medlem af udvælgelseskomitéen har et personligt forhold til en af ansøgerne til en stilling ved Europol, deltager vedkommende ikke i udvælgelsesproceduren. I sådanne tilfælde henstiller udvælgelseskomitéen til direktøren, at den pågældende erstattes med en anden.
9. I tilfælde af stemmelighed i udvælgelseskomitéen er formandens stemme udslagsgivende.
10. Personaleudvalget underrettes om alle ledige stillinger og udvælgelsesprocedurer.
11. Personaleafdelingen varetager udvælgelseskomitéens sekretariatsfunktion og andre administrative funktioner i tilknytning til udvælgelsesprocedurerne.

Artikel 3

1. For hver ledig stilling udarbejder Europol et stillingsopslag med en detaljeret beskrivelse af stillingens karakter, herunder vederlag, de opgaver, der skal udføres, og de kvalifikationer og færdigheder samt den erfaring, der kræves.

Det skal specifikt angives i stillingsopslaget, at ansøgerne skal indgive deres ansøgninger skriftligt ledsaget af et curriculum vitæ.

Stillingsopslaget skal også indeholde oplysninger om den sikkerhedsundersøgelse, som de ansøgere, der udvælges, skal gennemgå i overensstemmelse med klassificeringsbestemmelserne i artikel 31 i Europol-konventionen.

2. En ledig stilling ved Europol skal opslås i alle medlemsstater.

Europol underretter de nationale Europolenheder om alle ledige stillinger ved Europol. De nationale enheder underretter de relevante organer i deres medlemsstat om den ledige stilling. De kompetente nationale myndigheder er ansvarlige for, at alle organer og alt relevant personale får kendskab til den ledige stilling.

Hvis det drejer sig om en ledig stilling, der også kan besættes af en person, som ikke kommer fra de nationale kompetente myndigheder som beskrevet i artikel 2, stk. 4, i Europol-konventionen, opslås de ledige stillinger også af Europol direkte i *De Europæiske Fællesskabers Tidende* og sådanne andre medier, som sikrer, at man når ud til et så bredt publikum som muligt i alle medlemsstater.

3. Ved enhver besættelse af ledige stillinger tages der hensyn til både interne og eksterne ansøgninger.

Artikel 4

Ansøgerne anmodes om at sende deres ansøgninger til Europol senest 60 dage efter datoen for offentliggørelsen af det officielle stillingsopslag. Europol sender ansøgerne en bekræftelse af modtagelsen.

Artikel 5

På grundlag af kvalifikationer, erfaring, den søgte profil og eventuel forudgående udvælgelse efter vedtægtens artikel 24 foretager udvælgelseskomitéen en første udvælgelse blandt de modtagne ansøgninger.

I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 2, stk. 6, kan udvælgelseskomitéen beslutte at overlade den første udvælgelse til et eller flere af sine medlemmer.

Der skal om muligt udvælges mindst fem og højst tyve ansøgere pr. stilling, som skal besættes, og disse ansøgere vil blive indbudt til at deltage i en skriftlig eller anden prøve, som er relevant for den pågældende stilling. Udvalgskomitéen træffer afgørelse om de specifikke krav, der skal stilles.

Artikel 6

Prøven/prøverne udarbejdes af Europol's direktør i samarbejde med udvælgelseskomitéen med henblik på at vurdere de særlige kvalifikationer og den særlige sagkundskab, som ansøgerne til den pågældende stilling har. Resultaterne af prøven/prøverne bedømmes af udvælgelseskomitéen, idet der sikres anonymitet.

Artikel 7

Alle ansøgere, der har bestået prøven/prøverne, indkaldes til samtale i udvælgelseskomitéen. Disse samtaler kan også anvendes til at prøve ansøgernes kendskab til Den Europæiske Unions officielle sprog, jf. artikel 30, stk. 2, i Europol-konventionen og artikel 24 i vedtægten.

De spørgsmål, ansøgerne får stillet, må ikke på nogen måde vedrøre ansøgerens familiemedlemmers beskæftigelse eller sociale baggrund.

Artikel 8

Prøverne og samtalerne finder sted i Haag. Rejseudgifter og eventuelle underholds- og hoteludgifter godtgøres efter reglerne i vedtægtens bilag 5.

Artikel 9

Når samtalerne er overstået, opstiller udvælgelseskomitéen en liste over de udvalgte ansøgere på grundlag af de opnåede resultater; listen sendes hurtigst muligt til direktøren.

Hvis udvælgelseskomitéen konkluderer, at ingen af ansøgerne er egnet til stillingen, underretter den direktøren, der genopslår stillingen snarest muligt.

Artikel 10

Direktøren træffer afgørelse hurtigst muligt efter modtagelsen af udvælgelseskomitéens udtalelse. Han underretter medlemmerne af udvælgelseskomitéen om sin afgørelse.

Direktøren underretter ansøgerne om resultatet af proceduren.

*BILAG 3***Arbejdstidsudligning og vederlag for overarbejde***Artikel 1*

Ansatte i lønramme 11-13 efter vedtægtens artikel 45 har inden for de grænser, der er fastsat i vedtægtens artikel 33, ret til arbejdstidsudligning eller vederlag for overarbejde efter følgende regler:

- a) Hver overarbejdstime giver ret til halvanden times frihed som arbejdstidsudligning; hvis overarbejdet finder sted mellem kl. 22 og kl. 7 eller på en søndag eller officiel fridag, skal den kompenseres med to timers frihed; ved arbejdstidsudligning for overarbejde skal der tages hensyn til tjenestens krav og den ansattes ønsker.
- b) Hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for to måneder efter udløbet af den måned, i hvilken overarbejdet blev udført, bevilger direktøren vederlag for de overarbejdstimer, for hvilke der ikke er foretaget arbejdstidsudligning, svarende til 0,578 % af den månedlige grundløn for hver overarbejdstime på grundlag af den under litra a) fastsatte ordning.
- c) Arbejdstidsudligning eller vederlag for overarbejde ydes kun, når den ekstra tjenesteindsats har varet mere end 30 minutter.

Artikel 2

Rejsetid i forbindelse med tjensterejser (såvel ud- som hjemrejse) anses ikke som overarbejde efter dette bilag. Arbejdstimer, der på tjensterejsestedet udføres ud over den normale arbejdstid, kan efter direktørens afgørelse kompenseres ved arbejdstidsudligning eller vederlag, alt efter tilfældet.

BILAG 4

Ferie og orlov

INDHOLDSFORTEGNELSE

	<i>Artikel</i>
AFDELING 1: Årlig ferie	1-5
AFDELING 2: Tjenestefrihed	6
AFDELING 3: Rejsedage	7

AFDELING 1

Årlig ferie

Artikel 1

I det år, hvor tjenesten tiltrædes eller fratrædes, giver hver hele måneds tjeneste ret til to og en halv arbejdsdags ferie. Har tjenestetiden været af kortere varighed end én måned, gives der ferie i to dage for over 15 dage og én dag for 15 dage eller derunder.

Artikel 2

En ansat kan efter ønske og under hensyn til tjenestens krav tage den årlige ferie samlet eller delt. Ferien skal dog mindst omfatte en periode på to sammenhængende uger. Ansatte, der tiltræder tjenesten, kan først tage ferie tre måneder efter deres tiltræden; under særlige, velbegrundede omstændigheder kan de dog efter tilladelse fra direktøren tage ferie inden udløbet af denne frist.

Artikel 3

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

Artikel 4

Hvis en ansat ved det løbende kalenderårs udgang ikke har holdt hele sin årlige ferie af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, kan overførslen af ferie til det følgende år ikke overstige 12 feriedage. Disse feriedage skal tages i det følgende år.

Artikel 5

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

AFDELING 2

Tjenestefrihed

Artikel 6

1. Ud over den årlige ferie kan en ansat få tjenestefrihed efter egen anmodning. Især i nedenstående tilfælde gives der tjenestefrihed inden for følgende grænser:

- a) indgåelse af ægteskab: fem dage
 - b) flytning: indtil to dage
 - c) et barns fødsel eller bryllup: to dage
 - d) ægtefælles død: fem dage
 - e) et barns død: fem dage
 - f) forældres eller svigerforældres død: tre dage
 - g) ægtefælles alvorlige sygdom: indtil tre dage
 - h) et barns alvorlige sygdom: indtil to dage.
2. I de tilfælde, der er nævnt i stk. 1, litra d)-h), kan direktøren forlænge tjenestefriheden til højst ti dage.

AFDELING 3

Rejsedage

Artikel 7

1. Varigheden af den i afdeling 1 fastsatte ferie forlænges med højst fire rejsedage for ud- og hjemrejsen på grundlag af den tid, der normalt er nødvendig for at rejse direkte mod tog eller, hvis det ikke er muligt, med fly mellem feriested og tjenestested, hvis afstanden mellem de to steder er over 350 km med jernbane. I denne artikel forstås ved »feriestedet« for så vidt angår den årlige ferie den ansattes hjemsted, som fastlagt i overensstemmelse med bilag 5, artikel 6, stk. 3.
 2. Når der gives tjenestefrihed i medfør af afdeling 2, træffer direktøren særlig afgørelse om eventuelle rejsedage under hensyn til behovet.
-

BILAG 5

Tillæg og godtgørelse af udgifter

INDHOLDSFORTEGNELSE

	<i>Artikel</i>
AFDELING 1: Familietillæg	1-3
AFDELING 2: Udlandstillæg	4
AFDELING 3: Godtgørelse af udgifter:	
A. Huslejetillæg	5
B. Rejseudgifter	6-7
C. Flytteudgifter	8
D. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser	9-14
E. Fast godtgørelse af udgifter	15

AFDELING 1

Familietillæg

Artikel 1

1. Husstandstillægget fastsættes til 5% af den ansattes grundløn; det kan dog højst udgøre 5% af det beløb, der svarer til sidste løntrin i lønramme 6 efter personalevedtægtens artikel 45.

2. Ret til husstandstillæg har:

- a) gifte ansatte
- b) ansatte, som har forsøgerpligt over for et eller flere børn i henhold til artikel 2, stk. 2 og 3
- c) ved en særlig begrundet afgørelse, truffet af direktøren på grundlag af dokumentation: Ansatte, der ikke opfylder betingelserne i litra a) og b), men som alligevel har familiemæssige forpligtelser.

3. Såfremt ægtefællen har indtægtsgivende erhvervsarbejde med en årlig indkomst, der inden fradrag af skat er højere end den årlige grundløn for en ansat i lønramme 13, tredje løntrin, får en ansat med ret til husstandstillæg ikke udbetalt dette tillæg, medmindre direktøren i særlige tilfælde træffer anden afgørelse. Tillægget ydes dog i alle tilfælde, når ægtefællerne har forsøgerpligt over for et eller flere børn.

4. Når to ægtefæller, der er ansat i Europol, i henhold til bestemmelserne ovenfor begge har ret til husstandstillæg, udbetales dette kun til den ægtefælle, der har den højeste grundløn.

5. Når en ansat udelukkende har ret til husstandstillæg i henhold til stk. 2, litra b), og såfremt forældremyndigheden til alle de børn, som han i henhold til artikel 2, stk. 2 og 3, har forsøgerpligt over for, i medfør af lovbestemmelser, efter en retsafgørelse eller efter en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed, er overført til en anden person, udbetales husstandstillægget til denne anden person på den ansattes vegne og i hans navn. For børn, der er myndige, og som den ansatte har forsøgerpligt over for, anses denne betingelse som opfyldt, såfremt de normalt bor hos den anden af forældrene.

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

Hvis den person, som i henhold til ovenstående bestemmelser skal have udbetalt det husstandstillæg, der oprindeligt tilkom en ansat, selv har ret til dette husstandstillæg i sin egenskab af ansat, får han udelukkende udbetalt det højeste af de to husstandstillæg.

Artikel 2

1. En ansat skal på betingelserne i stk. 2 og 3 modtage et børnetilskud på 460 NLG om måneden for hvert barn, han har forsørgeligt over for.

2. Ved børn, over for hvem der består forsørgeligt, forstås en ansats eller dennes ægtefælles børn, født i ægteskab, uden for ægteskab eller adopteret, når de faktisk forsørges af den ansatte.

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

3. Tilskud ydes:

a) uden ansøgning for et barn under 18 år

b) efter begrundet ansøgning fra den ansatte for et barn mellem 18 og 21 år, som er under uddannelse eller erhvervsuddannelse.

4. Undtagelsesvis kan enhver person, over for hvem den ansatte har forsørgeligt efter loven, såfremt denne forsørgeligt medfører betydelige udgifter for ham, ved en særlig, begrundet afgørelse truffet af direktøren på grundlag af dokumentation, sidestilles med et barn, over for hvem der består forsørgeligt.

5. Tilskuddet udbetales fortsat uanset barnets alder, hvis barnet lider af en alvorlig sygdom eller er invalid og derfor ikke er i stand til at forsørge sig selv; dette gælder under hele sygdommens eller invaliditetens varighed.

6. Der kan ikke gives mere end ét børnetilskud til hvert barn, over for hvem der efter denne artikel består forsørgeligt.

7. Såfremt forældremyndigheden til et barn, over for hvem der i henhold til stk. 2 og 3 består forsørgeligt, i medfør af lovbestemmelser, efter en retsafgørelse eller efter en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed er overført til en anden person, udbetales børnetilskuddet til denne anden person på den ansattes vegne og i hans navn.

Artikel 3

1. En ansat, der får udlandstillæg, får udbetalt et uddannelsesstillæg svarende til 75 % af hans faktiske uddannelsesomkostninger for så vidt angår faktiske uddannelsesomkostninger, der ikke overstiger 20 000 NLG om året for hvert barn, over for hvem der efter artikel 2, stk. 2, består forsørgeligt, og som regelmæssigt modtager heltidsundervisning i en uddannelsesinstitution på primær- eller sekundærtrinnet.

Uddannelsesstillægget udgør 4 500 NLG om året for alle ansatte, hvis barnet regelmæssigt modtager heltidsundervisning på en videregående uddannelsesinstitution.

Retten til tillægget opstår den første dag i den måned, hvor barnet begynder i en grundskole, og ophører ved udgangen af den måned, hvor barnet fylder 21 år.

2. Det i stk. 1 nævnte maksimumsbeløb udgør 27 000 NLG om året, hvis barnet er handicappet og kræver specialundervisning eller -træning for at afhjælpe handicappet eller forberede sin integration i samfundet. Den i stk. 1, andet afsnit, fastsatte begrænsning af uddannelsesstillægget gælder ikke i disse tilfælde.

3. Såfremt barnet modtager uddannelse på en uddannelsesinstitution, der ligger mere end 50 km fra Haag, skal udgifter til kost og logi indgå i de udgifter, der kan godtgøres i henhold til denne artikel og til det i stk. 1 og 2 fastlagte maksimumsbeløb.

4. Såfremt forældremyndigheden til et barn, for hvem der udbetales uddannelsesstillæg, i medfør af lovbestemmelser eller en retsafgørelse eller en afgørelse truffet af den kompetente administrative myndighed

er overført til en anden person, udbetales uddannelsestillægget til denne anden person på den ansattes vegne og i hans navn. I så fald beregnes den i stk. 3 fastsatte afstand på mindst 50 km fra bopælen for den person, der har forældremyndigheden over barnet.

5. Denne artikel skal revideres, hvis der oprettes en Europaskole i Haag.

AFDELING 2

Udlandstillæg

Artikel 4

1. I overensstemmelse med personalevedtægtens artikel 47 udbetales der hver måned et udlandstillæg efter følgende regler:

- a) til ansatte i lønramme 1, 2 og 3: 2 000 NLG.
- b) til ansatte i lønramme 4, 5 og 6: 1 500 NLG
- c) til ansatte i lønramme 7, 8 og 9: 1 000 NLG
- d) til ansatte i lønramme 10, 11, 12 og 13: 800 NLG.

2. Udlandstillægget udbetales til

- a) ansatte
 - som ikke er og ikke har været statsborgere i den stat, på hvis område de gør tjeneste, og
 - som i den femårsperiode, der udløber seks måneder før deres tiltrædelse af tjenesten, hverken har udøvet deres hovederhverv eller haft deres faste bopæl på den pågældende stats europæiske territorium. Ved anvendelsen af denne bestemmelse ses der bort fra de tilfælde, hvor vedkommende har gjort tjeneste for en anden stat eller en international organisation eller Europols Narkotikaenhed
- b) ansatte, som er eller har været statsborgere i den stat, på hvis område de gør tjeneste, men som i den tiårsperiode, der udløber ved ansættelsestidspunktet, har haft deres faste bopæl uden for Den Europæiske Unions medlemsstater af en anden grund end tjenesteudøvelse for en stat eller en international organisation.

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

AFDELING 3

Godtgørelse af udgifter

A. Huslejetillæg

Artikel 5

En ansat med en tidsbegrænset kontrakt, som modtager udlandstillæg, har krav på et huslejetillæg, hvis de faktiske huslejeomkostninger overstiger 25 % af nettomånedslønnen i de tilfælde, hvor den ansatte har ret til husstandstillæg, og 30 % af nettomånedslønnen i øvrige tilfælde.

Huslejetillægget udgør 80 % af de faktiske huslejeomkostninger, der overstiger ovennævnte beløb, i de første to år af kontraktperioden, 70 % af disse udgifter i det tredje år, 60 % i det fjerde år og 40 % i det femte og sjette år. Der tages i denne beregning ikke hensyn til faktiske huslejeomkostninger, der overstiger de rimelige maksimale huslejeomkostninger.

De rimelige maksimale huslejeomkostninger udgør 3 000 NLG for enlige ansatte, 4 000 NLG for ansatte, der bor sammen med deres ægtefælle og/eller indtil to børn, over for hvem der består forsørgerspligt i henhold til artikel 2, stk. 2, og 5 000 NLG for ansatte, der bor sammen med deres ægtefælle og/eller tre eller flere børn, over for hvem der består forsørgerspligt i henhold til artikel 2, stk. 2.

Når ansatte ansøger om huslejetilskud, skal de oplyse Europol om deres nuværende boligsituation, herunder oplysninger om, hvorvidt de bor sammen med deres ægtefælle og/eller børn. Hvis disse oplysninger ikke foreligger, fastsættes de rimelige maksimale huslejeomkostninger til det beløb, der gælder for enlige ansatte.

Huslejetillægget kan under ingen omstændigheder overstige 40 % af de faktiske huslejeomkostninger eller de rimelige maksimale huslejeomkostninger, idet det laveste af disse to beløb lægges til grund.

B. Rejseudgifter

Artikel 6

1. En ansat har ret til godtgørelse af rejseudgifter for sig selv, sin ægtefælle og de personer, han har forsørgerspligt over for, og som faktisk lever i hans husstand:

- a) ved tiltræden af tjenesten: fra indkaldelsesstedet til tjenestestedet
- b) ved udtræden af tjenesten i henhold til artikel 94-97 i vedtægten: fra tjenestestedet til hjemstedet som defineret i stk. 3
- c) ved enhver forflyttelse, der medfører, at han skal skifte tjenestested.

Ved en ansats død har enken, enkemanden og de personer, han havde forsørgerspligt over for, ret til godtgørelse af rejseudgifter på samme betingelser.

Rejseudgifterne omfatter såvel prisen for eventuelle pladsbilletter som forsendelse af bagage og i givet fald nødvendige hoteludgifter.

2. Til grund for godtgørelsen lægges:

- den normalt anvendte korteste og billigste rute med jernbane mellem tjenestested og indkaldelsessted eller hjemsted
- for ansatte i lønramme 1-6, jf. vedtægtens artikel 45: billetprisen på 1. klasse; for øvrige ansatte: billetprisen på 2. klasse. Såfremt ud- og hjemrejsen udgør en afstand på 800 km eller derover, godtgøres også for ansatte i de øvrige lønrammer billetprisen på 1. klasse
- hvis mindst seks timer af rejsen foregår om natten mellem kl. 22 og 7: sovevognstillæg op til prisen for 2. klasse eller prisen for liggevogn, mod forelæggelse af billetterne.

Når den i første afsnit, første led, nævnte rute er på mere end 500 km, eller den normale rute omfatter rejse over hav, har vedkommende mod forelæggelse af billetterne ret til godtgørelse af rejseudgifterne med fly til den lavest mulige pris.

Hvis der benyttes et andet transportmiddel end ovennævnte, beregnes godtgørelsen på grundlag af billetprisen med jernbane på den rejseklasse, der tilkommer den ansatte, uden sovevognstillæg. Kan beregningen ikke ske på dette grundlag, skal direktøren fastsætte godtgørelsen ved en særlig afgørelse.

3. En ansats hjemsted fastlægges ved hans tiltræden, idet der tages hensyn til det sted, hvorfra han er blevet indkaldt, eller til hvilket han har et naturligt tilhørsforhold. Hjemstedet kan ændres ved en særlig afgørelse truffet af direktøren i løbet af den pågældendes tjenestetid og ved hans fratreden. Denne ændring kan i tjenestetiden dog kun ske i undtagelsestilfælde og efter en behørigt dokumenteret ansøgning fra den ansatte.

Artikel 7

1. En ansat er en gang pr. kalenderår berettiget til et fast beløb til dækning af de faktiske rejseudgifter fra tjenestested til hjemsted, som defineret i artikel 6, stk. 3, for sig selv og, såfremt han har ret til husstandstillæg, for sin ægtefælle og de efter artikel 2 forsørgelsesberettigede personer, hvis afstanden pr. jernbane mellem tjenestested og hjemsted er på over 350 km.

Når to ægtefæller begge er ansat i Europol, har hver af dem for sig selv og for de personer, som den pågældende har forsørgelsespligt over for, ret til dækning af rejseudgifter ifølge bestemmelserne ovenfor; hver af de personer, som den pågældende ansatte har forsørgelsespligt over for, giver kun ret til en enkeltydelse. For børn, som der består forsørgelsespligt over for, fastsættes beløbet efter anmodning fra en af ægtefællerne på grundlag af en af disses hjemsted.

2. Godtgørelsen beregnes mod forelæggelse af billet(ter) for ansatte i lønramme 1-6 på grundlag af billetprisen på 1. klasse tur-retur med jernbane, for de øvrige ansatte på grundlag af billetprisen på 2. klasse tur-retur. Såfremt ud- og hjemrejsen udgør 800 km eller derover, beregnes beløbet for de øvrige ansatte dog også på grundlag af prisen på 1. klasse. Kan beregningen ikke foretages på disse grundlag, fastsætter direktøren reglerne for godtgørelse ved en særlig afgørelse.

Når afstanden pr. jernbane mellem tjenestested og hjemsted udgør mere end 500 km, eller den normale rute omfatter rejse over hav, har vedkommende mod forelæggelse af billetterne ret til godtgørelse af rejseudgifterne med fly til den lavest mulige pris.

3. Hvis den ansatte benytter egen bil til de formål, der er omfattet af denne artikel, modtager han en godtgørelse på 0,40 NLG pr. kørt kilometer; godtgørelsen kan dog ikke i alt overstige det beløb, som svarer til udgifterne til rejse med offentlige transportmidler.

4. Ovenstående bestemmelser gælder for ansatte, hvis tjenestested og hjemsted ligger i en af Den Europæiske Unions medlemsstater. Ansatte, hvis hjemsted og/eller tjenestested ligger uden for dette område, har én gang pr. kalenderår mod forevisning af behørig dokumentation for sit eget vedkommende og — såfremt han har ret til husstandstillæg — for sin ægtefælle og de personer, som han i henhold til artikel 2 har forsørgelsespligt over for, ret til refusion af de faktiske udgifter til rejse til hjemstedet eller til refusion af rejseudgifterne til et andet sted, når sidstnævnte ikke overstiger førstnævnte.

Såfremt ægtefællen og de i artikel 2, stk. 2, omhandlede personer ikke bor sammen med den ansatte på tjenestestedet, har de imidlertid én gang pr. kalenderår mod forevisning af behørig dokumentation ret til refusion af udgifterne til rejse fra hjemstedet til tjenestestedet eller til refusion af de faktiske rejseudgifter til et andet sted, når sidstnævnte ikke overstiger førstnævnte.

*C. Flytteudgifter**Artikel 8*

1. En ansat, der i henhold til bestemmelserne i artikel 16 i vedtægten må ændre bopæl, får godtgjort omkostningerne i forbindelse med flytning af personligt bohav inklusiv forsikringsudgifter til dækning af simple risici (skader, tyveri, brand), for så vidt han ikke modtager godtgørelse af de samme udgifter fra anden side. Godtgørelsen kan ikke overstige et på forhånd godkendt tilbud. Der skal forelægges mindst to tilbud for Europolis kompetente myndigheder, som kan vælge et andet flyttefirma, hvis de finder, at de fremlagte tilbud overstiger et rimeligt beløb. Godtgørelsen af de flytteudgifter, som den ansatte har krav på, kan således begrænses til dette flyttefirmas tilbud.

2. Ved udtræden af tjenesten eller ved en ansats død godtgøres udgifterne til flytning fra tjenestestedet til hjemstedet efter samme procedure.

Hvis den afdøde ansatte ikke havde nogen ægtefælle, godtgøres disse udgifter de ydelsesberettigede pårørende.

3. Flytning skal ske inden et år efter udløbet af prøvetiden. Ved udtræden af tjenesten skal flytningen ske inden tre år.

Flytteudgifter, der er afholdt efter udløbet af ovennævnte frister, kan kun godtgøres i undtagelsestilfælde efter særlig afgørelse truffet af direktøren.

D. Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Artikel 9

1. En ansat, der efter bemyndigelse foretager en tjenesterejse, har på nedennævnte betingelser krav på dagpenge samt på godtgørelse af rejseudgifter.

2. Det skal fastsættes i bemyndigelsen, hvor længe tjenesterejsten sandsynligvis vil vare, så det på grundlag heraf kan beregnes, hvor meget den ansatte kan få udbetalt i forskud på dagpenge og rejseudgifter. Bortset fra særlige afgørelser udbetales der ikke forskud, når rejsen ikke forventes at vare mere end 24 timer og finder sted i et land, hvor der anvendes samme valuta som på det sted, hvor den ansatte gør tjeneste.

Artikel 10

1. Rejseudgifterne for en ansat på tjenesterejse omfatter jernbanebillet på 1. klasse til den korteste strækning.

Rejseudgifterne omfatter ligeledes:

- transport til og fra banegård, havn eller lufthavn — både på ud- og hjemrejsen
- udgifter til pladsbilletter og til transport af den nødvendige bagage
- sovevognstillæg (godtgøres mod forelæggelse af sovevognsbillet), hvis rejsen forgår om natten og mindst seks timer heraf ligger mellem kl. 22 og 7:
 - for direktøren samt for vice- og underdirektører: enmandskupé, eller, hvis dette ikke findes, »special«
 - for øvrige ansatte: tomandskupé
- har toget ikke den sovevognsklasse, der er fastsat for den ansatte, godtgøres udgiften til den nærmeste højere klasse.

2. En ansat kan få tilladelse til at benytte fly til den lavest mulige pris. Mod forelæggelse af billetterne godtgøres i så fald udgiften til businessclass for ansatte i lønramme 1-4 og til økonomiklasse for øvrige ansatte.

Ved afgørelse truffet af direktøren kan ansatte, som ledsager en ansat i lønramme 1-4 på en bestemt tjenesterejse, for denne tjenesterejse få godtgjort billetprisen for den klasse, der benyttes af nævnte ansatte, mod forelæggelse af flybillet.

I henhold til bestemmelser, der fastlægges af styrelsesrådet, kan ansatte, som rejser under særligt anstrengende forhold, mod forelæggelse af billet få godtgjort billetprisen for den benyttede klasse efter direktørens afgørelse.

3. Ved sørejser bestemmer direktøren i det enkelte tilfælde, hvilken klasse der skal benyttes.

4. Ved bestemte tjenesterejser kan en ansat få tilladelse til at benytte egen bil, hvis tjenesterejsten ikke herved forlænges væsentligt.

I dette tilfælde godtgøres rejseudgifterne med et fast beløb i henhold til bestemmelserne i stk. 1.

Direktøren kan dog afgøre, at en ansat, der regelmæssigt er på tjenesterejse under særlige omstændigheder, får kilometerpenge i stedet for godtgørelse af jernbanebillet, når det er klart ufordelagtigt at benytte de offentlige transportmidler og godtgøre rejseudgifterne på sædvanlig vis.

En ansat, der har fået tilladelse til at benytte egen bil, er fuldt ud ansvarlig for eventuelle skader på køretøjet eller skader, dette forvolder tredjemand. Han skal have tegnet en lovpligtig ansvarsforsikring, som dækker hans ansvar inden for de grænser, som direktøren finder tilstrækkelige.

5. Udgifter til leje af bil eller til taxa godtgøres fuldt ud, hvis en Europol-ansat med tilladelse skønner, at de er nødvendige for tjenesterejsens gennemførelse.

Artikel 11

Enhver godtgørelse modtaget fra tredjemand i forbindelse med udgifter i henhold til dette afsnit fradrages den godtgørelse, den pågældende ansatte er berettiget til. Hvis Europa-Kommissionens ordning for godtgørelse af rejseudgifter og dagpenge gælder for den ansatte, er han ikke berettiget til godtgørelse på grundlag af nærværende bestemmelser.

Artikel 12

Hvis en ansat kan godtgøre, at han under en tjenesterejse har pådraget sig udgifter på grund af sygdom eller ulykke, kan han få bevilget et beløb til godtgørelse af disse udgifter, for så vidt han var nødt til at afholde dem selv.

Hvis en ansat kan godtgøre, at han under en tjenesterejse har pådraget sig udgifter på grund af tyveri eller beskadigelse af bagage, der er nødvendig for tjenesterejsen, kan han få bevilget et beløb til godtgørelse af disse udgifter, der er begrænset til det relevante maksimumsbeløb, som direktøren fastsætter.

Artikel 13

1. Opholdsudgifter godtgøres i overensstemmelse med de regler, der fastsættes af styrelsesrådet.

Godtgørelse ydes ikke for opholdsudgifter i forbindelse med:

- a) tjenesterejser på under fire timers varighed
- b) etaper af en tjenesterejse, hvor hver etape er på under fire timers varighed, foregår i Nederlandene og følger umiddelbart efter eller går umiddelbart forud for en rejse med fly eller skib.

2. En ansat, der er berettiget til godtgørelse af omkostninger til overnatning, modtager godtgørelse for de udgifter, vedkommende har afholdt i forbindelse med en sådan indkvartering.

3. Udgifter til måltider godtgøres ikke, hvis den ansatte på tjenesterejsen har haft mulighed for at tage mod tilbudte måltider (mod betaling eller gratis), medmindre han kan godtgøre, at han har været ude af stand til at benytte sig af denne mulighed.

4. Godtgørelsen kan nedsættes af direktøren i forhold til det i stk. 1 fastsatte, hvis han finder, at den ansattes aktiviteter eller arbejdsbetingelser berettiger dette, og hvis den ansatte er nødt til at foretage hyppige tjenesterejser.

5. Direktøren kan give en ansat tilladelse til fuld eller delvis godtgørelse ud over det i denne artikel fastsatte, hvis disse bestemmelser om godtgørelse på grund af usædvanlige omstændigheder ikke er tilstrækkelige til at dække den pågældendes opholdsudgifter, og hvis han kan fremlægge den fornødne dokumentation.

Artikel 14

De nærmere regler vedrørende opholdsudgifter m.m., der kan godtgøres, fastsættes af styrelsesrådet.

E. Fast godtgørelse af udgifter

Artikel 15

1. Direktøren og vicedirektørerne, der på grund af deres opgaver regelmæssigt har repræsentationsudgifter, kan af styrelsesrådet få tildelt en fast godtgørelse for disse udgifter; beløbets størrelse fastlægges af styrelsesrådet i forhold til de faktiske udgifter.

2. For så vidt angår ansatte, der på grundlag af særlige opgaver lejlighedsvis har repræsentationsudgifter i embeds medfør, fastlægger direktøren på grundlag af de relevante bilag, hvilke repræsentationsudgifter der kan godtgøres.

BILAG 6

Pensionsordning

INHOLDSFORTEGNELSE

	<i>Artikel</i>
KAPITEL 1: Almindelige bestemmelser	1
KAPITEL 2: Alderspension og udtrædelsespenge:	
Afdeling 1: Alderspension	2-9
Afdeling 2: Udtrædelsespenge	10
KAPITEL 3: Invalidepension	11-14
KAPITEL 4: Efterladtepension	15-27
KAPITEL 5: Foreløbige pensionsydelse	28-31
KAPITEL 6: Tillæg	32-33
KAPITEL 7: Bidrag og udbetaling af pensionsydelse	34-37

KAPITEL 1

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

1. Såfremt det ved lægeundersøgelsen forud for tiltrædelsen konstateres, at en ansat lider af en sygdom eller er invalid, kan direktøren bestemme, at garantien for ydelse i tilfælde af invaliditet eller død først får virkning for hans vedkommende fire år efter hans indtræden i Europols tjeneste, for så vidt det drejer sig om følger eller eftervirkninger af denne sygdom eller invaliditet.
2. Ansatte på orlov til aftjening af national tjeneste som defineret i vedtægtens artikel 42, er ikke dækket af de nævnte garantier i tilfælde af invaliditet eller død med hensyn til umiddelbare følger af ulykker eller sygdom, der skyldes sådan tjeneste. Ovennævnte bestemmelser berører ikke de efterladtes pensionskrav, som er erhvervet af en ansat på tidspunktet for hans orlov til aftjening af national tjeneste.
3. Når der i dette bilag er tale om en enke eller fraskilt hustru, finder bestemmelsen tilsvarende anvendelse på en enkemand eller fraskilt ægtemand.

KAPITEL 2

ALDRSPENSION OG UDTRÆDELSESPENGE

Afdeling 1

Alderspension

Artikel 2

Alderspension beregnes efter den ansattes samlede antal pensionsgivende tjenesteår. Hvert tjenesteår, der tages i betragtning i henhold til artikel 3, skal godskrives som et pensionsgivende tjenesteår og hver fulde måned som en tolvtedel af et pensionsgivende tjenesteår.

Ved opgørelse af pensionsretten kan der højst tages hensyn til 35 pensionsgivende tjenesteår.

Artikel 3

Ved beregningen af de pensionsgivende tjenesteår i henhold til artikel 2 tages følgende i betragtning:

- a) den pågældendes tjenestetid som ansat i Europol i overensstemmelse med vedtægten
- b) de perioder med tjenestefrihed af personlige årsager, den pågældende har haft i overensstemmelse med vedtægtens artikel 41

under forudsætning af, at den ansatte i disse perioder har betalt de fastsatte bidrag.

Artikel 4

En ansat, der tidligere har arbejdet i Europol, og som genindtræder i Europolis tjeneste, erhverver nye pensionsrettigheder. Han kan ansøge om, at den samlede tjenestetid som ansat, for hvilken han har indbetalt bidrag, medregnes ved beregningen af pensionsrettighederne, hvis han tilbagebetaler eventuelle beløb, som han måtte have fået udbetalt i henhold til dette bilags artikel 10 eller vedtægtens artikel 77, eller som han har modtaget som alderspension, med rente og rentes rente på 3,5 % pro anno.

Hvis en pensionsberettiget ansat ikke tilbagebetaler de i stk. 1 omhandlede beløb, får han godskrevet det kapitalbeløb, der er den aktuarmæssige modværdi af hans alderspension på det tidspunkt, hvor han ikke længere fik udbetalt denne pension, med rente og rentes rente på 3,5 % pro anno, i form af en pension, som kommer til udbetaling ved den alder, hvor han udtræder af tjenesten.

Hvis en ansat, der udtræder endeligt af tjenesten, har ret til udtrædelsespenge, nedsættes disse med de beløb, der er udbetalt i henhold til vedtægtens artikel 79 med rente og rentes rente på 3,5 % pro anno; såfremt den pågældende er berettiget til alderspension, nedsættes hans pensionsrettigheder forholdsmæssigt med de beløb, der er udbetalt i henhold til nævnte artikel.

Artikel 5

Det eksistensminimum, der tages i betragtning ved beregningen af ydelserne, udgør en ansats grundløn på første løntrin i lønramme 13 under forudsætning af, at den pågældende ikke har nogen pensionsrettigheder fra anden side.

Artikel 6

Den aktuarmæssige modværdi af pensionen defineres som kapitalværdien af den ydelse, der tilkommer en ansat, udregnet i henhold til de seneste dødelighedstabeller, der er fastsat af De Europæiske Fællesskabers budgetmyndigheder i henhold til artikel 35 nedenfor og på grundlag af en rentesats på 3,5 % pro anno.

Artikel 7

En ansat, der udtræder af tjenesten inden det fyldte 62. år, kan anmode om, at pensionsudbetalingen:

- enten udsættes til den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, hvor han fylder 62 år
- eller straks udbetales under forudsætning af, at han er fyldt 52 år. I så fald nedsættes pensionen i forhold til den ansattes alder på det tidspunkt, hvor pensionsudbetalingen begynder, efter følgende tabel:

Forholdet mellem førtidspensionering og pensionering ved 62-års alderen

Alder ved førtidspensionering	Koefficient
52	0,50678
53	0,53834
54	0,57266
55	0,61009
56	0,65582
57	0,69582
58	0,74508
59	0,79936
60	0,85937
61	0,92593

Artikel 8

Pensionsretten får virkning fra den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken en ansat pensioneres, uden eller efter ansøgning; han modtager fortsat sit vederlag indtil det tidspunkt, hvor pensionen for første gang kommer til udbetaling.

Artikel 9

1. En ansat, der fratræder Europol for:

- at tiltræde en stilling i en national centraladministration eller en national eller international organisation, der har indgået en aftale med Europol, eller for
- at udøve lønnet virksomhed eller selvstændig erhvervsvirksomhed, på grundlag af hvilken han erhverver pensionsrettigheder i henhold til en ordning, hvis forvaltningsorganer har indgået en aftale med Europol,

er berettiget til at få overført den aktuarmæssige modværdi af de pensionsrettigheder, han har erhvervet i Europol, til denne administrations eller organisations pensionskasse eller til den pensionskasse, hvor han erhverver pensionsrettigheder på grundlag af lønnet virksomhed eller selvstændig erhvervsvirksomhed.

2. En ansat, der indtræder i Europolis tjeneste efter

- at have fratrådt en stilling i en national centraladministration eller en national eller international organisation, eller efter
- at have udøvet lønnet virksomhed eller selvstændig erhvervsvirksomhed

kan ved sin fastansættelse foranledige, at enten den aktuarmæssige modværdi eller den fastsatte tilbagekøbsværdi af de pensionsrettigheder, som han har erhvervet på grundlag af de ovenfor nævnte aktiviteter, indbetales til Europolis pensionskasse som omhandlet i artikel 37.

I så fald fastsætter Europol under hensyntagen til den lønramme, han er ansat i, antallet af pensionsgivende tjenesteår, som Europol efter sin ordning godskrifter ham for den tidligere tjenestetid på grundlag af den aktuarmæssige modværdi af den fastsatte tilbagekøbsværdi.

3. Stk. 2 anvendes ligeledes på en ansat, der genindtræder i tjenesten efter at have haft tjenestefrihed af personlige årsager, jf. vedtægtens artikel 41.

Afdeling 2

Udtrædelsespenge

Artikel 10

En ansat, der før det 62. år udtræder af tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, har ved sin udtræden, såfremt han ikke er pensionsberettiget, eller bestemmelserne i artikel 9, stk. 1, ikke finder anvendelse på ham, ret til udbetaling af følgende beløb:

- a) de i hans grundløn indeholdte pensionsbidrag med rente og rentes rente på 3,5 % pro anno
- b) såfremt hans kontrakt ikke er blevet bragt til ophør af disciplinære årsager som omhandlet i vedtægtens artikel 88, udtrædelsespenge svarende til den faktiske tjenestetid; beregningen sker på grundlag af et beløb svarende til én gang den sidste månedlige grundløn pr. tjenesteår. I de i artikel 9, stk. 2, omfattede tilfælde anses den tidligere tjenestetid ligeledes som faktisk tjenestetid med det antal pensionsgivende tjenesteår, som Europol har taget i betragtning i henhold til artikel 9, stk. 2, andet afsnit
- c) hele det beløb, der i overensstemmelse med artikel 9, stk. 2, er indbetalt til Europols pensionskasse som omhandlet i artikel 37, med rente og rentes rente på 3,5 % pro anno.

KAPITEL 3

INVALIDEPENSION

Artikel 11

Såfremt en ansat, der endnu ikke er fyldt 65 år, i løbet af det tidsrum, hvor han erhverver pensionsrettigheder, af invaliditetsudvalget er blevet erklæret vedvarende, total invalid og dermed ude af stand til at varetage en stilling inden for sin lønramme, hvorfor han må opgive at gøre tjeneste ved Europol, har han i henhold til vedtægtens artikel 65 ret til invalidepension i den tid, han er uarbejdsdygtig, jf. dog artikel 1, stk. 1.

Invalidepension kan ikke udbetales samtidig med alderspension.

Artikel 12

Retten til invalidepension opstår den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken en ansat i henhold til vedtægtens artikel 65 afskediges med pension.

Såfremt en tidligere ansat ikke længere opfylder forudsætningerne for at modtage invalidepension, skal han genindtræde i den første ledige stilling i den lønramme, der svarer til hans stillingsbeskrivelse, såfremt han er i besiddelse af de fornødne kvalifikationer. Afslår han at modtage den tilbudte stilling, har han forsat krav på at genindtræde på de samme betingelser i den næste stilling, der bliver ledig i den lønramme, der svarer til hans stillingsbeskrivelse. Afslår han for anden gang, kan han afskediges uden ansøgning.

Hvis en tidligere ansat, der modtager invalidepension, afgår ved døden, bortfalder retten til denne pension ved udgangen af den kalendermåned, i hvilken den tidligere ansatte er afgået ved døden.

Artikel 13

Så længe en tidligere ansat, der modtager invalidepension, ikke er fyldt 62 år, kan Europol med bestemte mellemrum få ham lægeundersøgt for at sikre sig, at han stadig opfylder betingelserne for at modtage denne pension.

Såfremt en ansat med en tidsbegrænset kontrakt bliver invalid, kan den udsendende nationale myndighed på den dato, hvor kontrakten ville være udløbet, også lade foretage en national lægeundersøgelse for at afgøre, om den ansatte kan anses for egnet til at genindtræde i den nationale tjeneste.

Hvis en ansat, som er berettiget til invalidepension fra Europol, modtager invalidepension fra en særskilt national ordning for funktionærer eller oppebærer erhvervsmæssig indkomst, nedsættes invalidepensionen fra Europol således, at den samlede nettoindkomst ikke overstiger de maksimumsbeløb, som den pågældende er berettiget til i henhold til vedtægtens artikel 65, stk. 1.

Artikel 14

Såfremt en tidligere ansat, der modtager invalidepension, genindtræder i Europol's tjeneste, tages der ved beregningen af alderspensionen hensyn til den tid, i hvilken han har modtaget invalidepension, uden at han skal efterbetale bidrag.

KAPITEL 4

EFTERLADTEPENSION

Artikel 15

Enken efter en ansat, der afgår ved døden i aktiv tjeneste i Europol eller under tjenestefrihed af personlige årsager i overensstemmelse med vedtægten, får, såfremt de har været gift i mindst et år og med forbehold af artikel 1, stk. 1, og artikel 21, enkepension svarende til 60 % af den ansatte ville have fået, hvis han, uanset alder og tjenestetidens varighed, havde været pensionsberettiget på tidspunktet for sin død.

Der tages ikke hensyn til ægteskabets varighed, hvis der er et eller flere børn i dette eller i den ansattes eventuelle tidligere ægteskab, og enken forsøger eller har forsørgt disse børn, eller hvis den ansattes død skyldes invaliditet eller sygdom, som han har pådraget sig i forbindelse med sit arbejde eller en ulykke.

Artikel 16

Enken efter en tidligere ansat, der har oppebåret alderspension, har ret til pension svarende til 60 % af den alderspension, som hendes ægtefælle oppebar på sin dødsdag, med forbehold af bestemmelserne i artikel 21, og såfremt ægteskabet med den ansatte på det tidspunkt, hvor han udtrådte af Europol's tjeneste, har varet i mindst et år. Den laveste pension udgør 35 % af den sidste grundløn; pensionen kan dog i intet tilfælde overstige den alderspension, som ægtefællen oppebar på sin dødsdag.

Ægteskabets varighed tages ikke i betragtning, såfremt der er et eller flere børn i et ægteskab, som den tidligere ansatte indgik, før han trådte ud af tjenesten, og enken forsørger eller har forsørgt disse børn.

Artikel 17

Enken efter en tidligere ansat, der er fratrådt tjenesten inden sit 62. år, og som har anmodet om at få udsat udbetalingen af sin alderspension indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, han fylder 62, har ret til pension svarende til 60 % af den alderspension, som hendes ægtefælle ville have modtaget ved det fyldte 62. år, med forbehold af bestemmelserne i artikel 21, og såfremt ægteskabet har varet i mindst et år på det tidspunkt, den pågældende udtrådte af Europol's tjeneste. Den laveste enkepension udgør 35 % af den sidste grundløn; den kan dog i intet tilfælde overstige den alderspension, som den tidligere ansatte ville have haft krav på ved det fyldte 62. år.

Ægteskabets varighed tages ikke i betragtning, såfremt der er et eller flere børn i et ægteskab, som den tidligere ansatte indgik, inden han trådte ud af tjenesten, og enken forsørger eller har forsørgt disse børn.

Artikel 18

Enken efter en tidligere ansat, der modtog invalidepension, har, såfremt hun var gift med den ansatte på det tidspunkt, han blev berettiget til denne pension, og med forbehold af bestemmelserne i artikel 21, ret til

enkepension, svarende til 60 % af den invalidepension, som hendes ægtefælle oppebar på sin dødsdag eller ville have oppebåret, hvis ikke bestemmelserne om ikke-kumulation havde fundet anvendelse.

Hvis en enke modtager pension under en særskilt ordning, nedsættes Europols enkepension, således at den samlede pension ikke overstiger det maksimale beløb, som er tilladt i henhold til denne artikel.

Enkepensionen udgør mindst 35 % af den sidste grundløn; pensionen kan dog i intet tilfælde overstige den invalidepension, som ægtefællen var berettiget til på sin dødsdag.

Artikel 19

Der ses bort fra den i artikel 15, 16 og 17 nævnte betingelse om ægteskabets varighed, hvis ægteskabet med den ansatte, også hvis det er indgået, efter han er trådt ud af tjenesten, har varet mindst fem år.

Artikel 20

1. Børnepension i henhold til vedtægtens artikel 69, stk. 1, 2 og 3, udgør for det første barn 8/10 af den efterladtepension, som enken efter en ansat eller efter en tidligere ansat, der oppebar alders- eller invalidepension, ville være berettiget til, idet der ses bort fra de i artikel 23 i dette bilag nævnte nedsættelser.

Den kan ikke være mindre end det fastsatte eksistensminimum, jf. dog artikel 21 i dette bilag.

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

Forsørgelsesberettigede børn har ret til uddannestillæg på betingelserne i bilag 5, artikel 3.

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

Artikel 21

Såfremt en ansat efterlader sig en enke samt børn fra et tidligere ægteskab eller andre ydelsesberettigede pårørende, beregnes den samlede pension som pensionen til en enke med forsørgerpligt over for alle disse personer, og pensionen fordeles forholdsmæssigt mellem de berørte personer i forhold til de pensionsydelse, som ville have tilkommet de forskellige grupper hver for sig.

Såfremt en ansat efterlader børn fra forskellige ægteskaber, beregnes den samlede pension, som om børnene var fra samme ægteskab, og fordeles forholdsmæssigt mellem de berørte personer i forhold til de pensionsydelse, som ville have tilkommet de forskellige grupper hver for sig.

Ved beregningen af ovennævnte fordeling henregnes børn, der er født i ægtefællernes eventuelle tidligere ægteskaber, og som de i henhold til bilag 5, artikel 2, har forsørgerpligt over for, til samme gruppe som børn født i ægteskabet med den ansatte eller med den tidligere ansatte, der oppebar alders- eller invalidepension.

I det stk. 2 omhandlede tilfælde ligestilles slægtninge i opstigende linje, der i henhold til betingelserne i bilag 5, artikel 2, er anerkendt som forsørgelsesberettigede, med forsørgelsesberettigede børn, og bliver ved beregningen af fordelingen henregnet til samme gruppe som slægtninge i nedstigende linje.

Artikel 22

Retten til efterladtepension opstår den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, hvor en ansat eller en tidligere ansat, der oppebar alders- eller invalidepension, afdør ved døden. Hvis der imidlertid

ydes betaling i henhold til vedtægtens artikel 48 i forbindelse med en ansats eller pensionsberettigets død, opstår denne ret først den første dag i den fjerde måned, der følger efter måneden for dødsfaldet.

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

Artikel 23

Såfremt aldersforskellen mellem en afdød ansat eller tidligere ansat, der oppebar alders- eller invalidepension, og dennes ægtefælle, med fradrag af ægteskabets varighed, udgør mere end ti år, nedsættes den i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser fastsatte efterladtepension med hvert hele års aldersforskel som følger:

- med 1 % for en forskel på mellem 10 og 20 år
- med 2 % for en forskel på mellem 20 og til og med 24 år
- med 3 % for en forskel på mellem 25 og til og med 29 år
- med 4 % for en forskel på mellem 30 og til og med 34 år
- med 5 % for en forskel på 35 år eller derover.

Artikel 24

Enkens ret til efterladtepension bortfalder, hvis hun indgår nyt ægteskab. Hun modtager straks en affindelsessum svarende til det dobbelte af hendes årlige efterladtepension, såfremt vedtægtens artikel 69, stk. 2, ikke finder anvendelse.

Artikel 25

En ansats eller tidligere ansats fraskilte hustru har ret til efterladtepension i henhold til bestemmelserne i dette kapitel, såfremt hun ved sin tidligere ægtefælles død godtgør, at hun for sit eget vedkommende er berettiget til et underholdsbidrag fra ham, som fastsat enten ved retsafgørelse eller ved aftale mellem de tidligere ægtefæller.

Efterladtepensionen må dog ikke overstige det underholdsbidrag, der blev udbetalt på tidspunktet for den tidligere ægtefælles død.

Den fraskilte hustru fortaber sin ret, hvis hun indgår nyt ægteskab inden hendes tidligere ægtefælles død. Hvis hun efter hans død indgår nyt ægteskab, finder bestemmelserne i artikel 24 anvendelse på hende.

Artikel 26

Efterlader en ansat sig flere fraskilte hustruer, der har ret til efterladtepension, eller en eller flere fraskilte hustruer og en enke, der er berettiget til efterladtepension, deles pensionen i forhold til hvert ægteskabs varighed. Betingelserne i artikel 25, stk. 2 og 3, finder anvendelse.

Dør en af de berettigede, eller afstår en af disse sin andel, overgår denne andel til de andre, medmindre retten i henhold til betingelserne i vedtægtens artikel 69, stk. 2, overgår til børnene.

Nedsættelserne på grund af aldersforskel i henhold til artikel 23 foretages særskilt for pensioner, der er fordelt i overensstemmelse med denne artikel.

Artikel 27

Hvis den fraskilte hustru har mistet sine pensionsrettigheder i henhold til bestemmelserne i vedtægtens artikel 82, udbetales hele pensionsydelsen til enken under forudsætning af, at vedtægtens artikel 69, stk. 2, ikke finder anvendelse.

KAPITEL 5

FORELØBIGE PENSIONSUDDELSE

Artikel 28

Såfremt en ansat, der er i aktiv tjeneste i Europol, eller som har tjenestefrihed af personlige årsager i overensstemmelse med vedtægten, har været forsvundet i mere end et år, kan ægtefællen eller de personer, den ansatte har forsørgerpligt over for, foreløbigt få udbetalt den efterladtepension, der ville tilkomme dem i henhold til dette bilag.

Artikel 29

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

Artikel 30

Hvis en person, der modtager efterladtepension eller er berettiget hertil, har været forsvundet i mere end et år, finder bestemmelserne i artikel 29 anvendelse for de personer, den pågældende har forsørgerpligt over for.

Artikel 31

De foreløbige pensionsuddelser i henhold til artikel 28, 29 og 30 ændres til endelige pensionsuddelser, når den ansatte, den tidligere ansatte eller den person, der modtager efterladtepension, officielt er konstateret død, eller han ved retskraftig afgørelse er erklæret for bortebleven.

KAPITEL 6

TILLÆG

Artikel 32

Vedtægtens artikel 75, stk. 2, finder også anvendelse på modtagere af foreløbige pensionsuddelser.

Vedtægtens artikel 75 gælder ikke for børn, der er født senere end 300 dage efter, at en ansat eller en tidligere ansat, der oppebar alders- eller invalidepension, er afgang ved døden.

Artikel 33

Alderspension, efterladtepension, invalidepension eller foreløbig pensionsuddelelse medfører ikke ret til udlandstillæg eller til husleje- og uddannelsesstillæg. Efterladte og modtagere af invalidepension er dog fortsat berettiget til huslejetillæg og uddannelsesstillæg, men ikke ud over den periode, hvor de ville have været berettiget til sådanne tillæg, hvis de havde været i aktiv tjeneste.

KAPITEL 7

BIDRAG OG UDBETALING AF PENSIONSUDDELSE

Artikel 34

En ansat, der har tjenestefrihed af personlige årsager, og som fortsat erhverver nye pensionsrettigheder på betingelserne i vedtægtens artikel 41, fortsætter med at betale det i vedtægtens artikel 78 nævnte bidrag på basis af den grundløn, der svarer til hans lønramme og løntrin.

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

Artikel 35

1. Europols budgetmyndigheder fastsætter hvert femte år, efter at have indhentet udtalelse fra en eller flere anerkendte aktuarer, direktøren og personaleudvalget, dødeligheds- og invaliditetstabeller samt de forventede lønstigninger, der skal anvendes ved beregning af de i vedtægten og i dette bilag nævnte aktuarmæssige modværdier.

2. Denne pensionsordning tages op til fornyet gennemgang fem år efter vedtægtens ikrafttræden på grundlag af ovennævnte aktuarmæssige vurderinger, der vil omfatte en fornyet vurdering af rentesatserne i artikel 4, 6 og 10, og på baggrund af de afgørelser, der træffes i andre internationale organisationer, navnlig Den Europæiske Union.

3. Dette bilag mister sin gyldighed et år efter den periode, der er nævnt i stk. 2, og skal fornys inden dette tidspunkt.

Artikel 36

Ethvert beløb, som en ansat eller en tidligere ansat, der oppebærer alders- eller invalidepension, skylder Europol på det tidspunkt, hvor den pågældende er berettiget til en ydelse i henhold til denne pensionsordning, indeholdes i disse ydelser eller i de ydelser, som tilkommer de ydelsesberettigede pårørende. Indeholdelsen kan fordeles over flere måneder.

Artikel 37

1. Der oprettes en uafhængig midlertidig pensionskasse, hvis eneste formål er at finansiere og foretage udbetalinger i henhold til denne pensionsordning. De ansattes bidrag (8,25 %) og arbejdsgiverens bidrag (16,5 %) indbetales til pensionskassen hver måned. De indbetalte midler må hverken midlertidigt eller endeligt anvendes til andre formål end investering med henblik på finansiering og udbetaling af ydelser i medfør af denne pensionsordning.

2. Pensionskassen forvaltes eksternt.

3. Bestemmelserne vedrørende pensionskassen fastsættes af Rådet.

—

*BILAG 7***Sammensætning af personaleudvalget, invaliditetsudvalget og disciplinærrådet samt de nærmere regler for deres funktion**

AFDELING 1

Personaleudvalg*Artikel 1*

Der nedsættes et personaleudvalg, som skal repræsenteres Europol-personalets kollektive interesser over for Europol's direktør.

Betingelserne for valg til personaleudvalget fastsættes af generalforsamlingen af Europol's ansatte. Valget er hemmeligt.

Valg til personaleudvalget er kun gyldige, når flertallet af de stemmeberettigede deltager. Såfremt denne valgdeltagelse ikke opnås, kan en ny generalforsamling foretage en gyldig afstemning med flertallet af de tilstedeværende.

Personaleudvalget består af højst syv ordinære medlemmer og eventuelle suppleanter, hvis mandat er på to år. Europol kan dog bestemme, at mandatet skal være kortere, men ikke under et år. Alle Europol's ansatte har stemmeret og er valgbare. Personaleudvalget vælger en formand.

Personaleudvalget skal sammensættes således, at alle ansatte er repræsenteret. Direktøren skal sørge for et passende samarbejde mellem personaleudvalget og repræsentanter for de lokalt ansatte.

Det arbejde, som personaleudvalgets medlemmer udfører, betragtes som en del af deres normale arbejde i Europol. Denne opgave må ikke på nogen måde lægges den pågældende til last.

Direktøren kan indrømme formanden for personaleudvalget delvis fritagelse for arbejdet på grund af den faktiske arbejdsbyrde, som formandshvervet medfører.

Artikel 2

Personaleudvalget træder sammen på begæring af direktøren eller på eget initiativ.

Udvalget er beslutningsdygtigt, når flertallet af de ordinære medlemmer eller — i deres fravær — suppleanterne er til stede.

Udvalgets udtalelse meddeles direktøren skriftligt senest fem dage efter, at den er vedtaget.

Ethvert udvalgsmedlem kan forlange, at hans synspunkter medtages i udvalgets udtalelse.

Europol stiller passende lokaler til rådighed for personaleudvalget.

AFDELING 2

Invaliditetsudvalg*Artikel 3*

Invaliditetsudvalget består af tre læger, nemlig

- én udpeget af Europol
- én udpeget af den berørte ansatte
- én udpeget af disse to læger i fællesskab.

Hvis en ansat ikke har udpeget nogen læge, udpeger præsidenten for De Europæiske Fællesskabers Domstol en læge.

Er der ikke enighed om udpegelsen af den tredje læge, beskikker præsidenten for De Europæiske Fællesskabers Domstol inden for en frist på to måneder fra udpegelsen af den anden læge den tredje læge på initiativ af en af parterne.

Artikel 4

Udgifter i forbindelse med invaliditetsudvalgets arbejde afholdes af Europol.

Såfremt den læge, der er udpeget af den ansatte, ikke bor på dennes tjenestested, afholder den pågældende selv det ekstrahonorar, som dette medfører, med undtagelse af udgifter til rejse på 1. klasse, der godtgøres af Europol.

Artikel 5

Den ansatte kan forelægge invaliditetsudvalget rapporter eller attester fra den læge, der sædvanligvis behandler ham, samt fra andre læger, som han eventuelt har konsulteret.

Udvalgets konklusioner sendes til direktøren samt den berørte ansatte.

Udvalgets arbejde er fortroligt.

AFDELING 3

Disciplinærråd

Artikel 6

Disciplinærrådet består af en formand og fire medlemmer. De assisteres af en sekretær.

Artikel 7

1. Direktøren udpeger hvert år formanden for disciplinærrådet. Denne kan ikke samtidig være medlem af personaleudvalget.

Direktøren udarbejder endvidere en liste over medlemmer af disciplinærrådet.

Personaleudvalget fremsender samtidig en tilsvarende liste til direktøren.

2. Senest fem dage efter modtagelsen af den rapport, hvormed enten en disciplinærsag eller den i vedtægtens artikel 18 nævnte procedure indledes, foretager disciplinærrådets formand i overværelse af den berørte ansatte en lodtrækning på grundlag af ovennævnte lister, idet der udtrækkes to navne fra hver liste med henblik på udvælgelse af de fire medlemmer af disciplinærrådet.

Medlemmerne af disciplinærrådet skal være ansat i mindst samme lønramme som den ansatte, hvis sag er til behandling i disciplinærrådet. Hvis det er muligt, skal et af medlemmerne være i samme lønramme som den ansatte.

Formanden giver hver medlem meddelelse om disciplinærrådets sammensætning.

3. Senest fem dage efter disciplinærrådets nedsættelse kan den indberettede ansatte gøre indsigelse mod medlemmerne af disciplinærrådet med undtagelse af formanden.

Inden for samme frist kan medlemmerne af disciplinærrådet anmode om at blive fritaget for hvervet, hvis de har gyldig grund hertil.

Formanden for disciplinærrådet foretager i så fald en ny lodtrækning til supplerings af rådet.

Artikel 8

Medlemmerne af disciplinærrådet udøver deres hverv fuldstændig uafhængigt.

Disciplinærrådets arbejde er fortroligt.

AFDELING 4

Disciplinærsager*Artikel 9*

Der rejses sag for disciplinærrådet ved forelæggelse af en indberetning fra direktøren, som klart angiver de forhold, der påklages, og eventuelt de omstændigheder, under hvilke de er begået.

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

Artikel 10

Ved modtagelsen af indberetningen har den ansatte ret til at blive gjort bekendt med sin personlige aktsamling og til at tage kopi af alle sagens akter.

Artikel 11

På disciplinærrådets første møde pålægger formanden et af medlemmerne at udarbejde en fuldstændig sagsfremstilling.

Artikel 12

Den pågældende ansatte har en frist på mindst 15 dage fra tidspunktet for modtagelse af den indberetning, hvormed disciplinærsagen indledes, til at forberede sit forsvar.

Han kan udtale sig skriftligt eller mundtligt for disciplinærrådet, indkalde vidner og give møde med en bisidder, som han selv har valgt.

Artikel 13

Europol har ligeledes ret til at indkalde vidner.

Artikel 14

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

Denne skal ledes af den, der har udarbejdet sagsfremstillingen. Disciplinærrådet kan med henblik på undersøgelsen forlange at få udleveret alle dokumenter vedrørende den verserende sag.

Artikel 15

Disciplinærrådet afgiver med stemmeflertal en begrundet udtalelse om den sanktion, som det finder passende i betragtning af de påklagede forhold på grundlag af de dokumenter, det har fået forelagt, og under hensyn til den ansattes og vidnernes skriftlige eller mundtlige udtalelser samt udfaldet af den undersøgelse, der måtte være foretaget; det meddeler direktøren og den pågældende ansatte afgørelsen senest en måned efter det tidspunkt, hvor det fik sagen forelagt. Tidsfristen er tre måneder, hvis disciplinærrådet har iværksat en undersøgelse.

I tilfælde af strafferetlig forfølgning kan disciplinærrådet beslutte at udsætte sin afgørelse, indtil retten har truffet afgørelse.

Direktøren træffer sin afgørelse i løbet af en måned; han skal forinden høre den ansatte.

Artikel 16

Formanden for disciplinærrådet deltager kun i afstemningen, hvis der er tale om procedurespørgsmål eller i tilfælde af stemmelighed.

Han sørger for, at disciplinærrådets afgørelser bliver gennemført, og gør alle medlemmer bekendt med samtlige relevante oplysninger og dokumenter.

Artikel 17

Sekretæren fører protokol over disciplinærrådets møder.

Vidnerne skal underskrive protokollen med deres udsagn.

Den begrundede afgørelse, jf. artikel 15, skal underskrives af samtlige medlemmer af disciplinærrådet.

Artikel 18

Sagsomkostninger, der skyldes en ansats initiativ, især honorar til en bisidder, afholdes af den ansatte, såfremt disciplinærsagen resulterer i en af de i vedtægtens artikel 88, stk. 2, litra c)-f), fastsatte sanktioner.

Artikel 19

Direktøren kan, på eget initiativ eller på den pågældendes anmodning, genoptage disciplinærsagen, hvis der fremkommer nye forhold, der støttes af relevante beviser.

—

*BILAG 8***Skat***Artikel 1*

Skat af løn, vederlag og honorarer, som Europol udbetaler til sine ansatte, jf. artikel 10 i protokollen vedrørende Europols privilegier og immuniteter, fastlægges på de betingelser og opkræves efter den fremgangsmåde, der fastsættes i dette bilag.

Artikel 2

Skattepligtige er:

- a) personer, der er omhandlet i artikel 10, stk. 2, i protokollen vedrørende privilegier og immuniteter, med undtagelse af lokalt ansatte
- b) personer, der modtager udtrædelsespenge i tilfælde af udtræden af tjenesten, jf. vedtægtens artikel 77
- c) personer, der modtager arbejdsløshedsunderstøttelse, jf. vedtægtens artikel 59.

Artikel 3

1. Skat af løn, vederlag og honorarer, som Europol udbetaler til hver enkelt skattepligtig, forfalder til betaling hver måned.

2. Faste eller ikke faste beløb og godtgørelser til dækning af udgifter, som den ansatte har afholdt i embeds medfør, holdes dog uden for beskatningsgrundlaget.

3. Nedenstående ydelser, tilskud og tillæg trækkes fra beskatningsgrundlaget:

- a) husstandstillæg
- b) børnetilskud
- c) uddannelsesstillæg
- d) ydelse ved et barns fødsel
- e) huslejetillæg
- f) støtte af social karakter
- g) godtgørelse i tilfælde af erhvervssygdom eller ulykke
- h) den del af udbetalinger af enhver art, der udgør familietillæg.

4. Det beløb, der fremkommer efter anvendelse af ovenstående bestemmelser, nedsættes med 10 % for udgifter i embeds medfør og personlige udgifter.

For hvert af den skattepligtiges forsørgelsesberettigede børn samt for hver person, der i henhold til artikel 2, stk. 4, i bilag 5 sidestilles med et sådant, fratrækkes der yderligere et beløb svarende til to gange børnetilskuddet.

5. Lønindeholdelser til pensioner eller social sikring trækkes fra beskatningsgrundlaget.

Artikel 4

Skatten beregnes ved at anvende nedenstående satser på det skattepligtige beløb, der fremkommer ved anvendelse af artikel 3, idet beløb, der ikke overstiger 183 NLG, lades ude af betragtning:

8 %	af beløb mellem	184 NLG og	3 241 NLG
10 %	af beløb mellem	3 242 NLG og	4 464 NLG
12,50 %	af beløb mellem	4 465 NLG og	5 116 NLG
15 %	af beløb mellem	5 117 NLG og	5 810 NLG
17,50 %	af beløb mellem	5 811 NLG og	6 462 NLG
20 %	af beløb mellem	6 463 NLG og	7 094 NLG
22,50 %	af beløb mellem	7 095 NLG og	7 746 NLG
25 %	af beløb mellem	7 747 NLG og	8 378 NLG
27,50 %	af beløb mellem	8 379 NLG og	9 030 NLG
30 %	af beløb mellem	9 031 NLG og	9 662 NLG
32,50 %	af beløb mellem	9 663 NLG og	10 314 NLG
35 %	af beløb mellem	10 315 NLG og	10 947 NLG
40 %	af beløb mellem	10 948 NLG og	11 599 NLG
45 %	af beløb over	11 599 NLG.	

Artikel 5

1. Uanset bestemmelserne i artiklerne 3 og 4:

- a) beskattes de beløb, der udbetales som godtgørelse for overarbejde, med den skatteprocent, der i måneden før betalingsmåneden anvendtes på den del af den ansattes løn, der blev beskattet højest
- b) beskattes de beløb, der udbetales på grund af udtræden af tjenesten, efter fradrag af de beløb, der er fastsat i artikel 3, stk. 4, med en sats, der svarer til $\frac{2}{3}$ af det forhold, der ved udbetaling af den sidste løn bestod mellem:
 - størrelsen af den forfaldne skat, og
 - beskatningsgrundlaget som defineret i artikel 3.

2. Anvendelsen af dette bilag må ikke bevirke, at løn, vederlag og honorarer af enhver art, som Euroapol betaler, nedsættes til et beløb, der ligger under det eksistensminimum, der er defineret i bilag 6, artikel 5.

Artikel 6

Hvis den betaling, der skal beskattes, vedrører en periode på under en måned, anvendes den skatteprocent, der gælder for den tilsvarende månedlige betaling.

Hvis den betaling, der skal beskattes, vedrører en periode på over en måned, beregnes skatten, som om denne betaling havde været ligeligt fordelt over de måneder, den vedrører.

Efterbetalinger, der ikke vedrører den måned, som de udbetales i, beskattes med det beløb, som skulle være opkrævet, hvis de var blevet betalt på det normale tidspunkt.

Artikel 7

Skatten opkræves som kildeskat. Den afrundes nedefter.

Artikel 8

Skatteprovenuet opføres som indtægt på Europols budget.

Artikel 9

Rådet træffer efter forslag fra styrelsesrådet de bestemmelser, der er nødvendige for anvendelsen af dette bilag.
