

II

(Retsakter hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)

DET EUROPÆISKE INSTITUT TIL FORBEDRING AF LEVE- OG ARBEJDSVILKÅRENE

AFGØRELSE FRA DET EUROPÆISKE INSTITUT TIL FORBEDRING AF LEVE- OG ARBEJDSVILKÅRENE

af 11. februar 2000

om adfærdskodeks for god forvaltningsskik

(2000/791/EF)

DET EUROPÆISKE INSTITUT TIL FORBEDRING AF LEVE- OG ARBEJDSVILKÅRENE HAR —

under henvisning til Rådets forordning (EØF) nr. 1365/75 af 26. maj 1975 om oprettelse af et europæisk institut til forbedring af leve- og arbejdsvilkårene og forordning (EØF) nr. 1947/93,

under henvisning til Rådets forordning (EØF) nr. 1860/76 af 29. juni 1976 om fastsættelse af vilkårene for personalet ved Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene og forordning (EØF) nr. 680/87, 1238/80 og 510/82 om ændring af forordning (EØF) nr. 1860/76,

under henvisning til Amsterdam-traktatens bestemmelser om åbenhed, særlig artikel 1 i traktaten om Den Europæiske Union og artikel 21 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab,

under henvisning til kravet i betænkningen fra Europa-Parlamentets Udvalg for Andragender om arbejdet i parlamentsåret 1996-1997 ⁽¹⁾ om indførelse af en adfærdskodeks for god forvaltningsskik,

under henvisning til Europa-Parlamentets beslutning af 16. juli 1998 om Den Europæiske Ombudsmands årsberetning for 1997 (C4-0270/98) ⁽²⁾,

under henvisning til Den Europæiske Ombudsmands eget initiativ til at undersøge, om der i de forskellige fællesskabsinstitutioner og organer findes en adfærdskodeks for god forvaltningsskik for tjenestemænd i deres forbindelser med offentligheden, og om offentligheden har adgang hertil,

under henvisning til Europa-Parlamentets beslutning af 15. april 1999 om Den Europæiske Ombudsmands årsberetning for 1998 (C4-0138/99),

under henvisning til den eksisterende adfærdskodeks for aktindsigt i instituttets dokumenter som omhandlet i bestyrelsens afgørelse af 21. november 1997 ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

Åbenhedsprincippet indgår udtrykkeligt i traktaten om Den Europæiske Union, eftersom det i Amsterdam-traktaten anføres, at denne traktat udgør en ny fase i processen hen imod en stadig snævrere sammenslutning mellem de europæiske folk, hvor beslutningerne træffes så åbent som muligt og så tæt på borgerne som muligt,

med henblik på at bringe forvaltningen tættere på borgerne og sikre en bedre kvalitet af denne bør der vedtages en kodeks indeholdende grundprincipperne for god forvaltningsskik for tjenestemænd i deres forbindelser med offentligheden,

en sådan kodeks vil være nyttig dels for de ansatte, da den på detaljeret vis orienterer dem om de regler, de skal følge i deres forbindelser med offentligheden, og dels for borgerne, da den sikrer dem information om den adfærdsstandard, de med rette kan forvente i deres forbindelser med fællesskabsforvaltningerne,

en sådan kodeks kan kun være effektiv, hvis den er et for borgerne offentligt tilgængeligt dokument, og derfor skal den være offentliggjort i form af en afgørelse på linje med ovennævnte afgørelse om aktindsigt i instituttets dokumenter,

⁽¹⁾ A4-0190/97.

⁽²⁾ EFT C 292 af 21.9.1998, s. 168.

⁽³⁾ EFT L 296 af 17.11.1999, s. 25.

Parlamentet hilste i sine beslutninger C4-0270/98 og C4-0138/99 initiativet til en adfærdskodeks for god forvaltningsskik for alle EU-institutioner og -organer velkommen og understregede det presserende behov for snarest muligt at udarbejde en sådan kodeks,

Parlamentet understregede ligeledes betydningen af, at en sådan kodeks bliver så enslydende som muligt for alle EU-institutioner og -organer, tilgængelig for alle EU-borgere og offentliggjort i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*,

det er derfor ønskværdigt, at der udarbejdes en kodeks med principper for god forvaltningsskik, som de ansatte skal iagttage i deres forbindelser med offentligheden, og at denne kodeks gøres offentligt tilgængelig —

TRUFFET FØLGENDE AFGØRELSE:

Artikel 1

Almindelige bestemmelser

I forbindelserne med offentligheden iagttager de ansatte i Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene de principper, der er fastsat i denne afgørelse, og som udgør adfærdskodeksen for god forvaltningsskik, i det følgende benævnt »kodeksen«.

Artikel 2

Personelt anvendelsesområde

1. Kodeksen finder anvendelse på alle ansatte, på hvem vedtægten finder anvendelse, i deres forbindelser med offentligheden.
2. Instituttet træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at de i kodeksen fastsatte bestemmelser også finder anvendelse på andre personer såsom kontraktansatte, udstationerede eksperter fra nationale forvaltninger og praktikanter, der arbejder for centret.
3. ved »offentligheden« forstås fysiske og juridiske personer, uanset om de har deres bopæl eller registrerede forretningssted i en medlemsstat eller andetsteds.

Artikel 3

Materielt anvendelsesområde

1. Denne kodeks indeholder de generelle principper for god forvaltningsskik, som finder anvendelse på alle forbindelser mellem instituttets ansatte og offentligheden, medmindre disse forbindelser er underlagt særskilte bestemmelser.
2. Principperne i denne kodeks finder ikke anvendelse på forbindelserne mellem instituttet og dets ansatte. Disse forbindelser er underlagt vedtægten.

Artikel 4

Lovformelighed

Den ansatte udfører sit hverv i overensstemmelse med lovgivningen og iagttager de i fællesskabsretten fastlagte bestemmelser og procedurer. Den ansatte sørger navnlig for, at der er retshjemmel for afgørelser, som berører enkeltpersoners rettigheder eller interesser, og at deres indhold er i overensstemmelse med lovgivningen.

Artikel 5

Ikke-forskelsbehandling

1. Den ansatte sikrer i sin behandling af henvendelser fra offentligheden og i sine afgørelser, at princippet om ligebehandling iagttages. Medlemmer af offentligheden skal behandles på lignende måde i forbindelse med et lignende anliggende.
2. Såfremt der gøres forskel i behandlingen, sikrer den ansatte, at dette er begrundet i objektive og relevante forhold i den pågældende sag.
3. Den ansatte undgår navnlig enhver uberettiget forskelsbehandling mellem medlemmer af offentligheden på grund af national oprindelse, køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 6

Proportionalitet

1. Den ansatte sikrer i sine afgørelser, at de iværksatte foranstaltninger er i overensstemmelse med det tilstræbte mål. Den ansatte undgår navnlig at begrænse borgernes rettigheder eller at pålægge borgerne byrder, når disse begrænsninger eller byrder ikke står i et rimeligt forhold til formålet med handlingen.
2. Den ansatte tilstræber i sine afgørelser en fornuftig balance mellem privatpersoners interesser og almenvellet.

Artikel 7

Forbud mod misbrug af beføjelser

Beføjelser må udelukkende udøves til de formål, hvortil de er givet efter de relevante bestemmelser. Den ansatte undgår navnlig at benytte beføjelserne til formål, der ikke har retshjemmel, eller som ikke er begrundet i almenvellet.

Artikel 8

Uvildighed og uafhængighed

1. Den ansatte skal være uvildig og uafhængig. Den ansatte afholder sig fra enhver vilkårlig handling til skade for medlemmer af offentligheden samt enhver fortrinsbehandling uanset årsagen.
2. Den ansatte må ikke lade sig lede af nogen udefra kommende påvirkning, herunder politisk påvirkning, eller af personlige interesser.

3. Den ansatte afholder sig fra at blive inddraget i afgørelser om et anliggende, der vedrører hans egne, hans families, slægtninges, venners og bekendtes interesser.

Artikel 9

Objektivitet

Den ansatte tager i sine afgørelser hensyn til de relevante faktorer og giver dem hver især den vægt i afgørelsen, som de bør have, og udelukker ethvert irrelevant element fra sine overvejelser.

Artikel 10

Berettigede forventninger og konsekvens

1. Den ansatte optræder med konsekvens i sin egen forvaltningsmæssige adfærd og handler i overensstemmelse med instituttets forvaltningsskik. Den ansatte følger instituttets sædvanlige forvaltningsskik, medmindre der i enkeltstående tilfælde er berettiget grund til at fravige denne.

2. Den ansatte respekterer de berettigede og rimelige forventninger, som offentligheden har i lyset af instituttets hidtidige handlemåde.

Artikel 11

Redelighed

Den ansatte skal handle rimeligt og redeligt.

Artikel 12

Høflighed

1. Den ansatte skal være forekommende, korrekt, høflig og imødekommende i sine forbindelser med offentligheden. Ved besvarelse af korrespondance, telefonopkald og e-post søger den ansatte så vidt muligt at være hjælpsom og besvare de stillede spørgsmål.

2. Er den ansatte ikke ansvarlig for et givet anliggende, henviser vedkommende borgeren til den ansatte, som har ansvaret for det.

3. Sker der en fejl, som krænker en borgers rettigheder eller interesser, undskylder den ansatte fejlen.

Artikel 13

Besvarelse af skrivelser på borgerens sprog

Den ansatte anerkender, at enhver borger i Unionen eller ethvert medlem af offentligheden, som skriver til instituttet på et af de i traktaten omhandlede sprog, har ret til at modtage et svar på samme sprog.

Artikel 14

Bekræftelse af modtagelse og angivelse af den kompetente tjenestemand

1. Inden for en periode på to uger bekræftes modtagelsen af enhver skrivelse eller klage til instituttet, bortset fra i de

tilfælde, hvor der inden for samme periode kan sendes fyldestgørende svar.

2. I svaret eller bekræftelsen af modtagelsen anføres navn og telefonnummer på den ansatte, der varetager behandlingen af sagen, samt den ansattes tjenestegren.

3. Der behøver ikke blive sendt bekræftelse af modtagelsen eller svar i de tilfælde, hvor skrivelser eller klager har karakter af misbrug som følge af deres overdrevent store antal eller på grund af gentagelser eller formålsløshed.

Artikel 15

Forpligtelse til at videregive sager til instituttets kompetente tjenestegren

1. Såfremt en skrivelse eller klage til instituttet er stilet eller fremsendt til en tjenestegren, som ikke har beføjelser til at behandle den, sikrer den pågældende tjenestegren, at sagen ufortøvet videregives til den kompetente tjenestegren i instituttet.

2. Den tjenestegren, som oprindeligt modtog skrivelserne eller klagen, underretter afsenderen om videregivelsen og anfører navn og telefonnummer på den ansatte, sagen er henvist til.

Artikel 16

Ret til at blive hørt og afgive erklæringer

1. I tilfælde, hvor enkeltpersoners rettigheder eller interesser er involveret, sikrer den ansatte, at retten til at udtale sig respekteres i alle faser af proceduren for afgørelsen.

2. I tilfælde, hvor der skal træffes en afgørelse, som berører rettigheder eller interesser hos et medlem af offentligheden, har den pågældende ret til at indgive skriftlige kommentarer og om nødvendigt forelægge mundtlige bemærkninger, inden afgørelsen træffes.

Artikel 17

Rimelig tidsfrist for afgørelser

1. Den ansatte sikrer, at der ved enhver anmodning eller klage til instituttet uden unødigt forsinkelse træffes en afgørelse inden for en rimelig tidsfrist og under ingen omstændigheder senere end to måneder fra datoen for modtagelsen. Samme regel gælder for besvarelse af skrivelser fra medlemmer af offentligheden.

2. Såfremt der ikke inden for ovennævnte tidsfrist kan træffes afgørelse om en anmodning eller klage til instituttet på grund af anliggendets komplicerede beskaffenhed, underretter den ansatte snarest muligt afsenderen herom. I dette tilfælde fremsendes en definitiv afgørelse så hurtigt som muligt til afsenderen.

*Artikel 18***Pligt til at anføre de for en afgørelse tilgrundliggende årsager**

1. I enhver afgørelse, der træffes af instituttet, og som krænker en privatpersons rettigheder eller interesser, skal der gives oplysning om de for afgørelsen tilgrundliggende årsager gennem tydelig anførelse af de relevante kendsgerninger og retsgrundlaget for afgørelsen.
2. Den ansatte skal undgå at træffe afgørelser, der er baseret på et summarisk eller vagt grundlag, eller som ikke indeholder en individuel begrundelse.
3. Såfremt det på grund af det store antal personer, som berøres af den samme afgørelse, ikke er muligt at give en detaljeret redegørelse for årsagerne til afgørelsen, og hvor der derfor afgives et standardsvar, skal den ansatte sikre, at der gives en efterfølgende individuel begrundelse til borgere, som udtrykkeligt anmoder herom.

*Artikel 19***Angivelse af mulighederne for appel**

1. Såfremt instituttet træffer en afgørelse, som er til skade for en privatpersons rettigheder eller interesser, skal det anføre mulighederne for at anfægte afgørelsen. Instituttet skal navnlig anføre arten af mulighederne, de organer, hvor mulighederne kan anvendes, samt tidsfristerne for anvendelsen.
2. I afgørelser skal der navnlig henvises til muligheden for søgsmål og klager til ombudsmanden på de betingelser, der er beskrevet i artikel 230 hhv. 195 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

*Artikel 20***Meddelelse af afgørelsen**

1. Den ansatte skal sikre, at afgørelser, som berører enkeltpersoners rettigheder eller interesser, meddeles skriftligt til de(n) berørte person(er), så snart afgørelsen er truffet.
2. Den ansatte afholder sig fra at meddele afgørelsen til andre, indtil de(n) berørte person(er) er blevet underrettet.

*Artikel 21***Databeskyttelse**

1. En ansat, der behandler personoplysninger om en borger, skal respektere principperne i direktiv 95/46/EF om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger.
2. Den ansatte skal navnlig afholde sig fra at behandle personoplysninger i ikke-legitimt øjemed eller at videregive sådanne oplysninger til uvedkommende.

*Artikel 22***Begæringer om oplysninger**

1. Når den ansatte har ansvaret for et givet anliggende, giver han eller hun medlemmer af offentligheden de oplysninger, de begærer. Den ansatte sørger for, at de fremsendte oplysninger er tydelige og forståelige.
2. Såfremt en mundtlig begæring om oplysninger er for kompliceret eller for omfattende til at blive behandlet, skal den ansatte råde den berørte person til at indgive en skriftlig anmodning.
3. Såfremt en ansat på grund af de ønskede oplysningers fortrolige karakter ikke må give disse oplysninger, oplyser han i overensstemmelse med artikel 18 i denne kodeks den berørte person om årsagerne til, at han ikke kan give oplysningerne.
4. Ved begæringer om oplysninger om anliggender, som den ansatte ikke er ansvarlig for, henviser den ansatte den pågældende til den kompetente person og oplyser dennes navn og telefonnummer. Ved begæringer, som vedrører en anden fællesskabsinstitution eller et andet fællesskabsorgan, henviser den ansatte den pågældende til denne institution eller dette organ.
5. Afhængig af emnet for begæringen henviser den ansatte i påkommende tilfælde den pågældende til den tjenestegren i instituttet, der er ansvarlig for oplysninger til offentligheden.

*Artikel 23***Begæringer om aktindsigt i dokumenter**

1. Ved begæringer om aktindsigt i instituttets dokumenter giver den ansatte aktindsigt i disse dokumenter i overensstemmelse med instituttets afgørelse om aktindsigt i instituttets dokumenter ⁽¹⁾.
2. Såfremt en ansat ikke kan imødekomme en mundtlig begæring om aktindsigt i dokumenter, rådes borgeren til at fremsende en skriftlig begæring.

*Artikel 24***Fyldestgørende fortegnelser**

Instituttets afdelinger fører fyldestgørende fortegnelser over ind- og udgående post, modtagne dokumenter og iværksatte foranstaltninger.

*Artikel 25***Offentlighedens aktindsigt i kodeksen**

1. Instituttet træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at denne kodeks i videst muligt omfang bekendtgøres for borgerne.
2. Instituttet udleverer et eksemplar af denne kodeks til enhver borger, som anmoder herom.

⁽¹⁾ EFT L 296 af 17.11.1999, s. 25.

*Artikel 26***Retten til at indgive klage til Den Europæiske Ombudsmand**

I ethvert tilfælde, hvor en ansat undlader at overholde principperne i denne kodeks, kan der indgives klage herover til Den Europæiske Ombudsmand efter artikel 195 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab og Den Europæiske Ombudsmands statut ⁽¹⁾.

*Artikel 27***Revision**

Denne afgørelse tages op til revision efter at have været i kraft i to år. Til forberedelse af denne revision fremlægger instituttets direktør i 2002 en beretning om denne afgørelses gennem-

førelse i perioden fra den 12. februar 2000 til den 11. februar 2002.

*Artikel 28***Ikrafttrædelse**

Denne afgørelse træder i kraft den 12. februar 2000. Den offentliggøres i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Udfærdiget i Bruxelles, den 11. februar 2000.

På forretningsudvalgets vegne

Marc BOISNEL

Næstformand

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets afgørelse 94/262/EKSF, EF, Euratom af 9. marts 1994 vedrørende Ombudsmandens statut og de almindelige betingelser for udøvelsen af hans hverv (EFT L 113 af 4.5.1994, s. 15).