

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING (EU, EURATOM) Nr. 1023/2013

af 22. oktober 2013

om ændring af vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions
funktionsmåde, særlig artikel 336,

under henvisning til protokollen vedrørende Den Europæiske
Unions privilegier og immuniteter, særlig artikel 12,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen forelagt
efter høring af Vedtægtsudvalget,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de
nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Domstolen ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Revisionsretten ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den Europæiske Union og dens mere end 50 institutioner og agenturer bør fortsat råde over en europæisk offentlig forvaltning af høj kvalitet, således at den er i stand til at opfylde sine mål, gennemføre sine politikker og aktiviteter og udføre sine opgaver efter de højest tænkelige standarder i overensstemmelse med traktaterne for at klare de fremtidige udfordringer både internt og eksternt og tjene unionsborgerne.
- (2) Det er derfor nødvendigt at sikre rammerne for, at der kan tiltrækkes, ansættes og fastholdes et højt kvalificeret og flersproget personale, som er uafhængigt og som

opfylder de højeste faglige standarder, på så bredt et geografisk grundlag som muligt blandt medlemsstaternes borgere, og under behørig hensyntagen til ligevægten mellem kønnene at sikre, at dette personale er i stand til at udføre sine opgaver så effektivt som muligt. I denne henseende er det nødvendigt at overvinde de aktuelle vanskeligheder, som institutionerne har med at ansætte tjenestemænd eller andet personale fra visse medlemsstater.

- (3) I betragtning af størrelsen af den europæiske offentlige tjeneste set i forhold til Unionens mål og befolkning bør en nedskæring af antallet af ansatte i Unionens institutioner og agenturer ikke føre til nogen forringelse af udøvelsen af deres opgaver, pligter og funktioner i overensstemmelse med deres forpligtelser og beføjelser i henhold til traktaterne. I denne henseende er der brug for gennemsigtighed i forbindelse med de enkelte institutioners og agenturers udgifter til deres ansatte i samtlige personalekategorier.
- (4) Den europæiske offentlige tjeneste forventes at leve op til de højeste faglige standarder og være uafhængig til enhver tid. Med henblik herpå bør personalevedtægtens afsnit II ⁽⁴⁾, som fastsætter rammerne for rettigheder og pligter, præciseres yderligere. Der bør kunne iværksættes disciplinære sanktioner over for tjenestemænd eller tidligere tjenestemænd, som ikke overholder disse pligter.
- (5) Den europæiske offentlige tjenestes værdi ligger ligeledes i dens kulturelle og sproglige mangfoldighed, der kun kan sikres, hvis der sikres en passende balance med hensyn til tjenestemændenes nationalitet. Ansættelser og udnævnelser bør sikre, at personalet sammensættes på det bredest mulige geografiske grundlag med statsborgere fra alle Den Europæiske Unions medlemsstater, uden at der dog reserveres stillinger til statsborgere fra bestemte medlemsstater. Med dette formål for øje og for at imødegå eventuelle væsentlige ubalancer mellem nationaliteter blandt tjenestemænd, der ikke har nogen objektiv begrundelse, bør hver institution have mulighed for at vedtage begrundede og hensigtsmæssige foranstaltninger. Sådanne foranstaltninger bør aldrig resultere i ansættelseskriterier som ikke er meritbaserede. Kommissionen bør rapportere til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger fra institutionernes side.

⁽¹⁾ Udtalelse af 22.3.2012 (ikke offentliggjort i EUT).

⁽²⁾ EUT C 205 af 12.7.2012, s. 1.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 2.7.2013 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 10.10.2013.

⁽⁴⁾ Vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, som fastsat i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 1).

- (6) Med henblik på at fremme ansættelse på det bredest mulige geografiske grundlag bør institutionerne bestræbe sig på at tilbyde flersproget og multikulturel uddannelse for personalets børn. Det er ønskeligt, at Unionens bidrag til finansieringen af Europaskolerne fastsættes af Budgetmyndigheden i henhold til de gældende regler og afholdes over Unionens budget. Når det er nødvendigt af hensyn til institutionernes funktion, bør Kommissionen have mulighed for at anmode de kompetente myndigheder om at genoverveje placeringen af en ny Europaskole.
- (7) I en bredere sammenhæng bør det sikres, at de menneskelige ressourcer forvaltes så effektivt som muligt i en europæisk offentlig tjeneste, der er kendetegnet ved høj kvalitet, kompetence, uafhængighed, loyalitet, upartiskhed og kontinuitet, kulturel og sproglig mangfoldighed og attraktive ansættelsesvilkår.
- (8) Tjenestemænd bør have en prøvetid på ni måneder. Når der træffes beslutning om fastansættelse, bør ansættelsesmyndigheden tage hensyn til udtalelsen om prøvetiden, som afgives i slutningen af denne periode, samt den adfærd, den prøveansatte tjenestemand har udvist med hensyn til sine pligter i henhold til personalevedtægten. Det bør være muligt at afgive udtalelse om en prøveansat tjenestemand på et hvilket som helst tidspunkt, hvis den prøveansattes arbejdsindsats har været klart utilfredsstillende. I andre tilfælde bør der udelukkende afgives udtalelse ved prøvetidens udløb.
- (9) Med det formål at sikre, at Den Europæiske Unions tjenestemænds og øvrige ansattes købekraft udvikler sig parallelt med købekraften for de ansatte i medlemsstaternes centralforvaltninger, er det vigtigt at fastholde princippet om en flerårig mekanisme for ajourføring af lønnen, benævnt "metoden", ved at sikre dens anvendelse indtil udgangen af 2023 med en revision i begyndelsen af 2022, samtidig med at der indføres en mekanisme, der kan gøre det muligt at forlænge metoden midlertidigt. Der bør ydermere for at afhjælpe de vanskeligheder, der tidligere har været med anvendelsen af metoden, fastlægges en metode, der giver mulighed for en automatisk årlig ajourføring af løn, pensioner og tillæg, herunder en automatisk kriseklausul. Med dette for øje bør de relevante beløb, som er opført i vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union derfor forstås som referencebeløb, der skal undergå en regelmæssig og automatisk ajourføring. De ajourførte beløb bør offentliggøres af Kommissionen i C-udgaven i *Den Europæiske Unions Tidende* i informationsøjemed. Denne ajourføringsmekanisme bør ligeledes finde anvendelse i alle andre tilfælde, hvor der er bestemmelser om en sådan ajourføring.
- (10) Det er vigtigt at sikre kvaliteten af de statistiske oplysninger, der anvendes til ajourføringen af vederlag og pensioner. I overensstemmelse med princippet om upartiskhed bør de nationale statistiske institutter eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne indsamle data i medlemsstaterne og fremsende dem til Eurostat.
- (11) De mulige fordele, som metodens anvendelse vil have for Den Europæiske Unions tjenestemænd og øvrige ansatte, bør opvejes gennem en genindførelse af et "lønfradrag". Som det er tilfældet med metoden, kan anvendelsen af "solidaritetsbidraget" midlertidigt forlænges. Ud fra de nuværende forhold synes det at være rimeligt at forhøje solidaritetsbidraget i sammenligning med størrelsen af det særlige lønfradrag, der blev anvendt i perioden 2004-2012, og fastlægge en mere progressiv sats. Dette er for at tage hensyn til, at den økonomiske og sociale situation i Unionen er særlig vanskelig, og at den påvirker de offentlige finanser overalt i Unionen. Behovet for at konsolidere de offentlige finanser i Unionen, herunder på kort sigt, kræver en hurtig og særlig indsats i solidaritet fra EU-institutionernes personaleside. Solidaritetsbidraget bør således gælde for alle tjenestemænd og øvrige ansatte ved Unionen pr. 1. januar 2014.
- (12) I sine konklusioner af 8. februar 2013 om den flerårige finansielle ramme understregede Det Europæiske Råd, at behovet for at konsolidere de offentlige finanser på kort, mellemlang og lang sigt kræver en særlig indsats af enhver offentlig forvaltning og dens personale for at forbedre effektiviteten og produktiviteten og tilpasse sig til de ændrede økonomiske vilkår. Denne opfordring var faktisk en gentagelse af målet i Kommissionens forslag fra 2011 om ændring af vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, der gik ud på at sikre omkostningseffektivitet og anerkendte, at de udfordringer, som Den Europæiske Union i øjeblikket står over for, krævede en særlig indsats af alle offentlige forvaltninger og alle ansatte i offentlige forvaltninger, så det bliver muligt at øge effektiviteten og tilpasse sig den ændrede økonomiske og sociale sammenhæng i Europa. Det Europæiske Råd anmodede desuden om, at tilpasningen af vederlag og pensioner for hele personalet i EU-institutionerne ved hjælp af metoden som led i reformen af tjenestemandsvedtægten blev suspenderet i to år, og om at det nye solidaritetsbidrag blev genindført som en del af reformen af metoden.
- (13) I lyset af disse konklusioner og som reaktion på fremtidige budgetbegrænsninger samt for at vise solidaritet fra den europæiske offentlige tjenesides side med de drastiske foranstaltninger, som medlemsstaterne har truffet som et resultat af den hidtil usete finansielle krise og den særlig vanskelige sociale og økonomiske situation i medlemsstaterne og Unionen som helhed, er det nødvendigt at suspendere metoden i to år for alle vederlag, godtgørelser og pensioner for tjenestemænd, og at indføre solidaritetsbidraget til trods for denne suspendering.

- (14) Som følge af de demografiske ændringer og ændringerne i alderssammensætningen i den pågældende population er det nødvendigt at hæve den pensionsberettigende alder, dog kombineret med overgangsforanstaltninger for de tjenestemænd og øvrige ansatte, der allerede er ansat ved Den Europæiske Union. Disse overgangsforanstaltninger er nødvendige af hensyn til overholdelsen af de rettigheder, som de tjenstgørende tjenestemænd allerede har optjent gennem bidrag til den fiktive pensionsfond for Den Europæiske Unions tjenestemænd. Pensionsalderen bør ligeledes gøres mere fleksibel for at gøre det lettere for de ansatte frivilligt at fortsætte med at arbejde, til de fylder 67 år, og, i undtagelsestilfælde og på særlige betingelser, gøre det muligt at arbejde til det fyldte 70. år.
- (15) Med henvisning til at pensionsordningen er i aktuariemæssig balance, og at denne balance skal opretholdes på både kort og lang sigt, bør den del af personalet, der er ansat før den 1. januar 2014, kompenseres for deres pensionsbidrag gennem overgangsforanstaltninger som f.eks. en tilpasset tilvækstrate for de tjenstgørende år, der ligger efter, at den pensionsberettigende alder er nået (Barcelona-incitamentet) og halvering af den reduktion, der finder sted, ved tidlig pensionering mellem 60 år og den vedtægtsmæssige pensionsalder.
- (16) Det er almindelig praksis inden for aktuarområdet at basere sig på historiske observationer over 20-40 år af rentesatser og lønudvikling, når balancen i pensionsordninger skal sikres. De glidende gennemsnit for rentesatser og lønudvikling bør derfor udvides til 30 år med en overgangsperiode på syv år.
- (17) Rådet anmodede Kommissionen om i henhold til artikel 5, stk. 4, bilag I, afdeling A og artikel 45, stk. 1, i personalevedtægten at fremlægge en undersøgelse og passende forslag, med henblik på at skabe en klar forbindelse mellem ansvar og indplacering i lønklasse, og for at sikre større vægt på graden af ansvar ved sammenligning af fortjenester med henblik på forfremmelse.
- (18) Med denne anmodning in mente bør forfremmelse til en højere lønklasse være afhængig af personligt engagement, forbedring af færdigheder og kompetencer og af, at tjenstemanden udfører opgaver af en sådan vigtighed, at forfremmelse til en højere lønklasse er berettiget.
- (19) Karriereforløbet i AD og AST-ansættelsesgrupperne bør omlægges, således at de højeste lønklasser beholdes et begrænset antal tjenestemænd, der udøver den højeste grad af ansvar. Administratorer bør derfor kun kunne forfremmes til AD 12, med mindre de udnævnes til en specifik stilling over denne lønklasse, og lønklasserne AD 13 og 14 bør være forbeholdt det personale, hvis funktioner indebærer et betydeligt ansvar. Tilsvarende bør tjenestemænd i lønklasse AST 9 kun kunne forfremmes til lønklasse AST 10 i overensstemmelse med proceduren i personalevedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.
- (20) Ud fra et ønske om at tilpasse karrierestrukturen for det nuværende AST-personale, så den passer endnu bedre til de forskellige ansvarsniveauer, og som et nødvendigt bidrag til en begrænsning af de administrative udgifter bør der indføres en ny ansættelsesgruppe "AST/SC" for sekretærer og kontorpersonale. Løn- og forfremmelses-satserne bør sikre, at der er en rimelig sammenhæng mellem ansvarsniveau og vederlagets størrelse. På denne måde er det muligt at opretholde en stabil og omfattende europæisk offentlig tjeneste. Kommissionen bør vurdere og aflægge rapport om omfanget og virkningerne af indførelsen af denne nye ansættelsesgruppe, navnlig med hensyn til kvinders situation, så det kan sikres, at en stabil og omfattende europæisk offentlig tjeneste opretholdes.
- (21) Minimumsancienniteten på to år i lønklassen, før en tjenestemand kan forfremmes til den næste lønklasse, bør bibeholdes for at muliggøre hurtigere forfremmelser af personale, der yder en særlig indsats. Hver institution bør sikre, at den i sin interne personalepolitik gør brug af de muligheder, som personalevedtægten giver for at sikre særligt lovende og højtydende tjenestemænd en passende karriere.
- (22) For at kompensere for personalereduktionerne bør arbejdstidslængden i institutionerne tilpasses praksis i nogle af Den Europæiske Unions medlemsstater. Denne tilpasning bør tage hensyn til den arbejdstidslængde, der er gældende for offentligt ansatte i medlemsstaterne. Ved at indføre et minimumskrav til det antal timer, der skal arbejdes pr. uge, sikres det, at institutionernes personale er i stand til at klare den arbejdsbyrde, der er forbundet med Den Europæiske Unions politiske målsætninger, samtidig med at arbejdsvilkårene standardiseres i institutionerne til fordel for solidariteten på tværs af Unionens offentlige tjeneste.
- (23) Fleksible arbejdstidsordninger er et væsentligt element i en moderne og effektiv offentlig administration, idet de er til fordel for familievenlige arbejdsvilkår og en passende kønsfordeling i institutionerne. Der bør derfor indføjes en udtrykkelig henvisning til disse ordninger i personalevedtægten.

- (24) Bestemmelserne om rejsedage og betaling af årlige rejsepenge til dækning af udgifterne til rejser mellem ansættelses- og hjemstedet bør moderniseres, rationaliseres og sættes i forhold til de ansattes status som bosat i udlandet, så de bliver enklere og lettere at gennemskue. Navnlig bør antallet af årlige rejsedage erstattes af ferie på hjemstedet og begrænses til højst to en halv dag.
- (25) Tilsvarende bør bestemmelserne om godtgørelse af flytteudgifter forenkles, så de bliver lettere at anvende både for administrationen og personalet. Der bør derfor indføres udgiftslofter under hensyntagen til tjenestemandens eller den øvrige ansattes familiesituation og de gennemsnitlige flytteudgifter med tilhørende forsikring.
- (26) For visse medlemmer af personalet er det nødvendigt regelmæssigt at tage på tjenesterejse til andre af institutionens vigtigste arbejdspladser. Der er i de nuværende tjenesterejsebestemmelser ikke taget tilstrækkeligt hensyn til denne situation. Bestemmelserne bør derfor tilpasses, så udgifterne til overnatning godtgøres ved hjælp af standardbeløb.
- (27) Arbejdsvilkårene for personale ansat i tredjelande bør moderniseres og gøres mere omkostningseffektive, så der opnås omkostningsbesparelser. De årlige ferierettigheder bør tilpasses, og der bør indføres mulighed for at tage flere parametre i brug ved fastsættelsen af godtgørelse for levevilkår, uden at det indvirker på det generelle mål om at opnå omkostningsbesparelser. Betingelserne for ydelse af boligtilskud bør revideres for bedre at tage hensyn til de lokale forhold og for at mindske den administrative byrde.
- (28) Der bør gælde mere fleksible rammer for ansættelsen af kontraktansat personale. EU-institutionerne bør derfor have mulighed for at ansætte kontraktansatte i op til seks år med henblik på udførelse af opgaver under tjenestemænds eller midlertidigt ansattes tilsyn. Det store flertal af tjenestemænd vil fortsat blive ansat på grundlag af almindelige udvælgelsesprøver, men herudover bør institutionerne have tilladelse til at afholde interne udvælgelsesprøver, som undtagelsesvis og under særlige betingelser kan være åbne for kontraktansatte.
- (29) Der bør fastsættes overgangsordninger for at gøre det muligt at anvende de nye bestemmelser og foranstaltninger gradvist under overholdelse af de erhvervede rettigheder og berettigede forventninger, der gør sig gældende for det personale, der var ansat før ikrafttrædelsen af disse ændringer af personalevedtægten.
- (30) Ansatte i agenturerne er i lighed med det øvrige personale, som er omfattet af personalevedtægten, omfattet af Unionens pensionsordning. Agenturer, som er fuldt ud selvfinansierede, betaler på nuværende tidspunkt arbejdsgiverbidraget til ordningen. For at sikre budgetmæssig gennemsigtighed og en mere afbalanceret byrdefordeling bør agenturer, som delvis finansieres over Den Europæiske Unions almindelige budget, betale en del af arbejdsgiverbidraget svarende til den andel, som agenturets indtægter uden tilskuddet fra Den Europæiske Unions almindelige budget udgør af dets samlede indtægter. Eftersom denne nye bestemmelse kan kræve en justering af de relevante bestemmelser om de gebyrer, som agenturerne opkræver, bør den først finde anvendelse fra 1. januar 2016. Kommissionen bør om fornødent fremsætte forslag om tilpasning af disse bestemmelser.
- (31) Af hensyn til en forenkling og en sammenhængende personalepolitik bør de bestemmelser, som Kommissionen vedtager med henblik på personalevedtægtens gennemførelse, finde tilsvarende anvendelse for agenturerne. For at sikre, at der om nødvendigt bliver taget hensyn til agenturerne særlige situation, kan agenturerne imidlertid anmode om Kommissionens tilladelse til at vedtage gennemførelsesbestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, som Kommissionen har vedtaget, eller til ikke at anvende Kommissionens bestemmelser overhovedet.
- (32) Der bør udarbejdes et register over samtlige bestemmelser, der vedtages med henblik på personalevedtægtens gennemførelse, som bør forvaltes af Den Europæiske Unions Domstol. Dette register, der skal kunne konsulteres af alle institutioner, agenturer og medlemsstater, vil give større åbenhed og fremme en konsekvent anvendelse af personalevedtægten.
- (33) Med det formål at harmonisere og præcisere reglerne om vedtagelse af gennemførelsesbestemmelser og under henvisning til deres interne og administrative karakter bør de relevante beslutningsbeføjelser overdrages til ansættelsesmyndigheden og myndigheden for indgåelse af kontrakter.
- (34) I betragtning af, at der beskæftiges et stort antal midlertidigt ansatte i agenturerne, og at det er nødvendigt at fastlægge en sammenhængende personalepolitik, bør der oprettes en ny kategori for midlertidigt ansatte og fastsættes særlige bestemmelser for denne kategori.
- (35) Kommissionen bør fortsætte med at overvåge budgetsituationen i forbindelse med den fælles sygesikringsordning og træffe alle nødvendige foranstaltninger, hvis der er en strukturel ubalance i systemet.

- (36) Det bestemmes i artikel 15 i protokol nr. 7 om Den Europæiske Unions privilegier og immuniteter, at visse oplysninger om tjenestemænd og øvrige ansatte skal fremsendes til medlemsstaternes regeringer.
- (37) Af hensyn til gennemførelsen af de målsætninger, der er fastsat i personalevedtægten, bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, navnlig med henblik på visse aspekter af arbejdsvilkårene. Kommissionen bør i forbindelse med forberedelsen og udarbejdelsen af delegerede retsakter, sørge for samtidig, rettidig og hensigtsmæssig fremsendelse af relevante dokumenter til Europa-Parlamentet og Rådet —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

Artikel 1

I vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union foretages følgende ændringer:

1) I artikel 1d foretages følgende ændringer:

- a) i stk. 3 erstattes ordet "Institutionerne" af "Institutionernes ansættelsesmyndigheder".

b) stk. 4 affattes således:

"4. Med henblik på stk. 1 anses en person for at være handicappet, hvis den pågældende har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige hindringer kan hæmme personen i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Lidelsen fastslås efter proceduren i artikel 33.

En handicappet person opfylder betingelserne i artikel 28, litra e), hvis den pågældende er i stand til ved hjælp af rimelige tilpasninger at udføre de vigtigste arbejdsopgaver i forbindelse med den pågældende stilling.

Ved "rimelige tilpasninger" med henblik på de vigtigste arbejdsopgaver i forbindelse med en stilling forstås passende foranstaltninger, som evt. er nødvendige for at sikre en handicappet adgang til beskæftigelse og mulighed for at deltage i arbejdet eller for at avancere eller for at deltage i undervisning, medmindre sådanne foranstaltninger vil udgøre en urimelig belastning for arbejdsgiveren.

Princippet om ligebehandling er ikke til hinder for, at institutionernes ansættelsesmyndigheder opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele med det formål at gøre det lettere for handicappede at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i deres erhvervmæssige karriere."

2) Artikel 1e, stk. 1, affattes således:

"1. Tjenestemænd i aktiv tjeneste skal have adgang til foranstaltninger af social art, herunder specifikke foranstaltninger til at forene arbejds- og familieliv, der vedtages af institutionerne, og til serviceydelser, der ydes af de sociale velfærdsorganer, der er omtalt i artikel 9. Tidligere tjenestemænd kan få adgang til et begrænset antal foranstaltninger af social art."

3) I artikel 5 foretages følgende ændringer:

a) stk. 1 affattes således:

"1. Stillingerne i henhold til denne vedtægt inddeles efter deres art og de opgaver, de vedrører, i en ansættelsesgruppe for administratorer (herefter "AD"), en ansættelsesgruppe for assistenter (herefter "AST") og en ansættelsesgruppe for sekretærer og kontorphersonale (herefter "AST/SC")."

b) stk. 2 affattes således:

"2. Ansættelsesgruppe AD omfatter 12 lønklasser svarende til ledelses-, konciperings- og analyseopgaver samt til sproglige og videnskabelige opgaver. Ansættelsesgruppe AST omfatter 11 lønklasser svarende til ekspeditionsopgaver og tekniske arbejdsopgaver. Ansættelsesgruppe AST/SC omfatter 6 lønklasser svarende til kontor- og sekretæropgaver."

c) i stk. 3, litra a), indsættes efter "for ansættelsesgruppe AST" ordene "og ansættelsesgruppe AST/SC".

d) stk. 4 affattes således:

"4. En oversigt over de forskellige stillingsbetegnelser er anført i bilag I, afdeling A. Med henvisning til denne oversigt kan ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner efter høring af Vedtægtsudvalget foretage en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte stillingstypers funktioner og kompetenceområder."

4) Artikel 6 affattes således:

"Artikel 6

1. I den stillingsoversigt, der er vedlagt som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører hver institution, fastsættes antallet af stillinger i hver lønklasse og ansættelsesgruppe.

2. Denne oversigt skal for hver institutions vedkommende sikre, at antallet af ledige stillinger i alle lønklasser i stillingsoversigten pr. 1. januar hvert år svarer til antallet af tjenestemænd i aktiv tjeneste i den lavere lønklasse pr. 1. januar i det foregående år multipliceret med de satser, der er fastsat i bilag I, afdeling B, for den pågældende lønklasse, jf. dog princippet om meritbaseret forfremmelse som fastsat i artikel 45. Disse satser anvendes på grundlag af et femårs gennemsnit fra 1. januar 2014.

3. De satser, der er fastsat i bilag I, afdeling B, skal udgøre en del af den rapport, der er omhandlet i artikel 113.

4. Gennemførelsen af bestemmelserne vedrørende ansættelsesgruppe AST/SC og overgangsbestemmelserne i artikel 31 i bilag XIII under hensyntagen til udviklingen i behovet for personale til udførelse af sekretær- og kontoropgaver i samtlige institutioner og udviklingen vedrørende faste og midlertidige stillinger i ansættelsesgrupperne AST og AST/SC skal udgøre en del af den i artikel 113 omhandlede rapport."

5) I artikel 9 foretages følgende ændringer:

a) stk. 1 affattes således:

"1. Med forbehold af stk. 1a, oprettes der i hver institution:

- et personaleudvalg, eventuelt inddelt i sektioner for hvert tjenestested
- et eller flere paritetiske samarbejdsudvalg afhængig af antallet af tjenestemænd på de forskellige tjenestesteder
- et eller flere disciplinærråd afhængig af antallet af tjenestemænd på tjenestestederne
- et eller flere paritetiske rådgivende udvalg for utilstrækkelig faglig indsats afhængig af antallet af tjenestemænd på tjenestestederne
- eventuelt et bedømmelsesudvalg
- et invaliditetsudvalg,

der varetager de opgaver, som de tillægges i denne personalevedtægt."

b) stk. 1a affattes således:

"1a. Med henblik på anvendelsen af visse bestemmelser i denne vedtægt kan der for to eller flere institutioner oprettes et fælles paritetisk samarbejdsudvalg. De i stk. 1 nævnte øvrige udvalg og disciplinærrådet kan oprettes som fælles organer for to eller flere agenturer."

c) i stk. 2 indsættes følgende afsnit efter første afsnit:

"Agenturerne kan med henvisning til sammensætningen af deres personale afvige fra bestemmelserne i artikel 1 i bilag II vedrørende medlemskab af personaleudvalgene. Agenturerne kan beslutte ikke at udnævne suppleanter til det paritetiske samarbejdsudvalg eller udvalgene fastsat i artikel 2 i bilag II."

6) I artikel 10, stk. 1, andet punktum, ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

7) Artikel 11 affattes således:

"Artikel 11

En tjenestemand skal i udøvelse af sin tjeneste og i sin adfærd udelukkende lade sig lede af Unionens interesser. Han må hverken søge eller modtage instruktioner fra nogen regering, myndighed, organisation eller person uden for sin institution. Han udfører de opgaver, han har fået tildelt, objektivt og upartisk og under overholdelse af sin forpligtelse til loyalitet over for Unionen.

En tjenestemand må ikke uden ansættelsesmyndighedens samtykke fra en regering eller fra anden side uden for den institution, han tilhører, modtage titler, ordner, æresbevisninger, begunstigelser, belønninger, gaver eller vederlag af nogen art, medmindre de tildeles for tjenester, som enten er udført før udnævnelsen eller under en orlov med henblik på militærtjeneste eller anden national tjeneste og specifikt vedrørende en sådan tjeneste.

Ansættelsesmyndigheden undersøger forud for ansættelsen af en tjenestemand, hvorvidt kandidaten har personlige interesser, som kan bringe vedkommendes uafhængighed i fare, eller om der foreligger nogen anden interessekonflikt. Med henblik herpå informerer kandidaten ved hjælp af en særlig formular ansættelsesmyndigheden om enhver faktisk eller potentiel interessekonflikt. I sådanne tilfælde tager ansættelsesmyndigheden hensyn hertil i en behørig begrundet udtalelse. Om nødvendigt, træffer ansættelsesmyndigheden de foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 11a, stk. 2.

Denne artikel finder tilsvarende anvendelse på tjenestemænd, der vender tilbage efter tjenestefrihed af personlige årsager."

8) Artikel 16 affattes således:

"Artikel 16

En tjenestemand er efter at være udtrådt af tjenesten fortsat bundet af pligten til at udvise hæderlighed og tilbageholdenhed med hensyn til accept af visse hverv eller opnåelse af visse fordele.

En tjenestemand, som inden for to år efter sin udtræden af tjenesten påtænker at udøve erhvervsvirksomhed, uanset om den er indtægtsgivende eller ej skal oplyse sin institution herom ved hjælp af en særlig formular. Hvis denne virksomhed har forbindelse med det arbejde, den pågældende har udført i de tre sidste tjenesteår, og risikerer at være i modstrid med institutionens legitime interesser, kan ansættelsesmyndigheden, alt efter tjenestens interesse, enten forbyde tjenestemanden at udføre denne virksomhed eller stille de betingelser herfor, som den måtte anse for nødvendige. Ansættelsesmyndigheden meddeler sin afgørelse inden for tredive arbejdsdage fra modtagelsen af oplysningen efter høring af Det Paritetiske Udvalg. Er der ikke givet meddelelse inden for denne frist, anses dette for at være en stilende accept.

For så vidt angår forhenværende seniormanagere, som defineret i gennemførelsesbestemmelserne, forbyder ansættelsesmyndigheden principielt disse, i en periode på 12 måneder efter udtrædelsen af tjenesten, at udøve lobbyisme over for personale i deres tidligere institution på deres virksomheds, klienters eller arbejdsgivers vegne på områder, som de har haft ansvar for i løbet af de sidste tre tjenesteår.

I overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 (*) offentliggør hver institution årligt oplysninger om gennemførelsen af tredje afsnit, herunder en liste over alle de sager, som er blevet vurderet.

(*) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1)."

9) Artikel 18, stk. 1, affattes således:

"1. Alle rettigheder til skriftligt arbejde eller andet arbejde udført af en tjenestemand under udøvelse af tjenesten tilhører Den Europæiske Union i de tilfælde, hvor sådanne skriftlige arbejder og andet arbejde vedrører

Unionens aktiviteter, eller hvor sådanne skriftlige arbejder og andet arbejde vedrører Det Europæiske Atomenergifællesskabs aktiviteter, Atomenergifællesskabet. Unionen eller evt. Det Europæiske Atomenergifællesskab har ret til at gøre krav på ophavsretten til sådanne arbejder."

10) Artikel 19 affattes således:

"Artikel 19

En tjenestemand kan ikke med nogen begrundelse uden samtykke fra ansættelsesmyndigheden fremlægge sådanne kendsgerninger for retten, som han i medfør af sin stilling er blevet bekendt med. Dette samtykke kan kun nægtes, såfremt Unionens interesser kræver det, og såfremt afslaget ikke kan få strafferetlige følger for tjenestemanden. En tjenestemand er fortsat pålagt denne forpligtelse efter udtrædelse af tjenesten.

Bestemmelserne i stk. 1 finder ikke anvendelse på tjenestemænd eller forhenværende tjenestemænd, der afgiver vidneforklaring for Den Europæiske Unions Domstol eller for en institutions disciplinæråd i en sag vedrørende en ansat eller tidligere ansat i Den Europæiske Union."

11) I artikel 21a tilføjes følgende stykke:

"3. En tjenestemand, der underretter sine overordnede om tjenstlige ordrer, han anser for at være forbundet med uregelmæssigheder, eller som kunne medføre alvorlige vanskeligheder, må ikke lide nogen skade på grund af dette."

12) Følgende artikel indsættes:

"Artikel 22c

I overensstemmelse med artikel 24 og artikel 90 indfører hver institution en procedure for behandling af klager indgivet af tjenestemænd over den måde, hvorpå de er blevet behandlet efter eller som følge af deres opfyldelse af deres forpligtelser i medfør af artikel 22a eller artikel 22b. Den pågældende institution sikrer, at sådanne klager behandles fortroligt samt, når det anses for påkrævet som følge af omstændighederne, inden udløbet af de i artikel 90 fastsatte frister.

Hver institutions ansættelsesmyndighed fastlægger interne bestemmelser om bl.a.:

- formidlingen af oplysninger til de i artikel 22a, stk. 1, eller artikel 22b omhandlede tjenestemænd om behandlingen af de sager, de har indberettet
- beskyttelsen af disse tjenestemænds legitime interesser og privatliv, og

— proceduren for behandling af klager, jf. stk. 1 i denne artikel."

13) I artikel 26a ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

14) Artikel 27 affattes således:

"Artikel 27

Det skal ved ansættelse tilstræbes, at institutionen råder over de bedst kvalificerede tjenestemænd, både med hensyn til kompetence, arbejdsindsats og integritet, og at disse udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgerne i Unionens medlemsstater. Ingen stillinger kan forbeholdes statsborgere fra en bestemt medlemsstat.

Med henvisning til princippet om, at Unionens statsborgere er lige, har institutionerne mulighed for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i tjenestemændenes fordeling på nationalitet, som ikke er objektivt begrundet. Sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger skal være velbegrundede og må aldrig føre til, at der anvendes ansættelseskriterier, som ikke er meritbaserede. Før der træffes sådanne hensigtsmæssige foranstaltninger, vedtager ansættelsesmyndigheden i den berørte institution almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke i overensstemmelse med artikel 110.

Efter en treårig periode med start den 1. januar 2014 aflægges Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af stk. 2.

Med henblik på at lette ansættelse på et så bredt geografisk grundlag som muligt, tilstræber institutionerne at understøtte flersproget og multikulturel uddannelse for de ansattes børn."

15) Artikel 29, stk. 1, affattes således:

"1. Ved besættelse af ledige stillinger i en institution skal ansættelsesmyndigheden først tage følgende i betragtning:

a) mulighederne for at besætte stillingen ved

i) forflyttelse, eller

ii) udnævnelse i overensstemmelse med artikel 45a, eller

iii) forfremmelse

inden for institutionen,

b) eventuelle anmodninger om overførsel af tjenestemænd i samme lønklasse fra andre institutioner og/eller

c) hvis det ikke er muligt at besætte den ledige stilling ved hjælp af mulighederne i litra a) og b), muligheden for at tage hensyn til lister over egnede ansøgere som omhandlet i artikel 30, i givet fald under hensyntagen til de relevante bestemmelser om egnede kandidater i bilag III, og/eller

d) mulighederne for afholdelse af en udvælgelsesprøve inden for institutionen udelukkende for tjenestemænd og midlertidigt ansatte, som omhandlet i artikel 2 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union,

eller gennemføre udvælgelsesproceduren baseret enten på kvalifikationsbeviser eller på prøver eller på både kvalifikationsbeviser og prøver. Udvalgsproceduren er fastsat i bilag III.

Denne procedure kan også gennemføres med henblik på oprettelse af en ansættelsesreserve.

Samtidig med at princippet om, at det store flertal af tjenestemænd skal ansættes på grundlag af almindelige udvælgelsesprøver, fastholdes, kan ansættelsesmyndigheden som en undtagelse fra litra d) og kun i særlige tilfælde beslutte at afholde en intern udvælgelsesprøve i institutionen, som også er åben for kontraktansatte som fastsat i artikel 3a og 3b i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union. Denne sidstnævnte kategori af ansatte er underlagt begrænsninger med hensyn til denne mulighed som fastsat i artikel 82, stk. 7, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, og for så vidt angår de specifikke opgaver, de havde ret til at udføre som kontraktansatte."

16) Artikel 30 affattes således:

"Artikel 30

Ansættelsesmyndigheden udpeger en udvælgelseskomité til hver udvælgelsesprøve. Komiteen opstiller en liste over egnede ansøgere.

Ansættelsesmyndigheden udvælger fra denne liste den eller de ansøgere, som skal besætte de ledige stillinger.

Disse ansøgere skal have adgang til fyldestgørende oplysninger om relevante ledige stillinger, der offentliggøres af institutionerne og agenturerne."

17) Artikel 31, stk. 2, første punktum, affattes således:

"Tjenestemænd ansættes kun i lønklasserne SC 1 til SC 2, AST 1 til AST 4 eller AD 5 til AD 8, jf. dog artikel 29, stk. 2."

18) I artikel 32, stk. 3, ændres "institutionen" til "hver institutions ansættelsesmyndighed".

19) Artikel 34 affattes således:

"Artikel 34

1. Alle tjenestemænd har en prøvetid på ni måneder, inden de kan fastansættes. Beslutningen om fastansættelse af en tjenestemand træffes på baggrund af den i stk. 3 nævnte udtalelse samt på baggrund af den viden, som er til rådighed for ansættelsesmyndigheden, vedrørende den prøveansatte tjenstemands adfærd for så vidt angår kapitel II.

Hvis en tjenestemand i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselorlov som omhandlet i artikel 58 eller ulykke forhindres i at udøve sit hverv i en sammenhængende periode på mindst en måned, kan ansættelsesmyndigheden forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum. Prøvetidens samlede længde kan under ingen omstændigheder overstige 15 måneder.

2. Der kan afgives en udtalelse om den prøveansatte på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den prøveansattes arbejdsindsats viser sig klart utilfredsstillende.

Udtalelsen meddeles den pågældende, som inden for otte arbejdsdage kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt. Udtalelsen og bemærkningerne sendes straks af den prøveansatte tjenstemands umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden, som inden for tre uger indhenter en udtalelse om prøvetidens videre forløb fra Bedømmelsesudvalget, der er sammensat paritetisk. Ansættelsesmyndigheden kan træffe beslutning om at afskedige den prøveansatte tjenestemand inden prøvetidens udløb med en måneds varsel eller overføre vedkommende til en anden afdeling i den resterende del af prøvetiden.

3. Senest en måned inden prøvetidens udløb skal der afgives en udtalelse om den prøveansatte tjenstemands evne til at varetage de med hans stilling forbundne opgaver samt om hans tjenstlige indsats og adfærd.

Udtalelsen meddeles den pågældende, som kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt inden for otte arbejdsdage.

Såfremt der i udtalelsen henstilles til afskedigelse eller, i undtagelsestilfælde, til forlængelse af prøvetiden i henhold til stk. 1, sendes udtalelsen og bemærkningerne straks af den prøveansattes umiddelbart overordnede til ansættelsesmyndigheden, som inden for tre uger indhenter en udtalelse om prøvetidens videre forløb fra Bedømmelsesudvalget, der er sammensat paritetisk.

En prøveansat tjenestemand, hvis arbejdsindsats eller adfærd ikke berettiger vedkommende til at blive fastansat, afskediges.

4. Medmindre den prøveansatte tjenestemand, der afskediges, har mulighed for straks at få andet arbejde, har han ret til en erstatning svarende til tre måneders grundløn, hvis han har gjort tjeneste i mere end et år, til to måneders grundløn, hvis han har gjort tjeneste i mindst seks måneder, og til en måneds grundløn, hvis han har gjort tjeneste i mindre end seks måneder.

5. Stk. 2, 3, og 4 finder ikke anvendelse for prøveansatte tjenestemænd, der tager deres afsked inden prøvetidens udløb."

20) I artikel 35 tilføjes følgende litra:

"g) orlov i tjenestens interesse".

21) I artikel 37, litra b), andet led, erstattes "Unionens institutioner" med "EU-institutionernes ansættelsesmyndigheder".

22) I artikel 40 foretages følgende ændringer:

a) følgende stykke indsættes:

"1a. Artikel 12b finder fortsat anvendelse i den periode, hvor en tjenestemand har tjenestefrihed af personlige årsager. Tilladelsen i henhold til artikel 12b gives ikke til en tjenestemand med henblik på udøvelse af erhvervsvirksomhed, uanset om den er indtægtsgivende eller ej, der omfatter lobbyisme over for den pågældendes institution, og som kan medføre, at der opstår eller kan opstå en konflikt med institutionens legitime interesse."

b) i stk. 2, andet afsnit, ændres "15 år" til "12 år".

c) i stk. 2, tredje afsnit, foretages følgende ændringer:

i) nr. ii) affattes således:

"ii) følge sin ægtefælle, som også er tjenestemand eller ansat i Unionen, og som i udførelsen af sit arbejde er nødt til at vælge fast bolig i en sådan afstand fra den ansøgende tjenstemands tjenestested, at etableringen af den fælles bolig på det pågældende sted ville være til ulempe for den ansøgende tjenestemand i udførelsen af dennes arbejde, eller"

ii) følgende nr. tilføjes:

"iii) bistå sin ægtefælle, slægtning i op- eller nedadstigende linje, bror eller søster i tilfælde, hvor en alvorlig sygdom eller et alvorligt handicap er attesteret af en læge,"

23) Artikel 42a affattes således:

"Artikel 42a

Enhver tjenestemand har for hvert barn ret til en forældreorlov af en varighed på højst seks måneder, under hvilken der ikke udbetales grundløn, og som skal tages i de første tolv år efter barnets fødsel eller adoption. Orlovens varighed kan fordobles for enlige forsørgere, der anerkendes som sådanne ifølge de almindelige gennemførelsesbestemmelser, der vedtages af de enkelte institutionsansættelsesmyndighed, samt for forældre til børn med et handicap eller en alvorlig sygdom, der er anerkendt af institutions læge. Orloven kan opdeles i flere perioder, hver af en varighed på mindst en måned.

Under forældreorloven bevarer tjenestemanden sit medlemskab af de sociale sikringsordninger. Han erhverver fortsat pensionsrettigheder og bevarer retten til børnetilskud og uddannelsestillæg for børn, som han har forsørgerpligt over for. Han bevarer ligeledes sin stilling, sin ret til at avancere til højere løntrin og muligheden for at komme i betragtning ved forfremmelse. Orloven kan tages i form af en periode helt uden arbejde eller i form af halvtidsarbejde. Hvis forældreorloven tages i form af halvtidsarbejde, fordobles den maksimale varighed, der er nævnt i stk. 1. Under forældreorloven har en tjenestemand krav på en godtgørelse på 911,73 EUR om måneden eller 50 % af dette beløb i tilfælde af halvtidsarbejde, men må ikke udføre nogen anden form for lønnet arbejde. Institutionen afholder hele bidraget til de i artikel 72 og 73 fastsatte sociale sikringsordninger, og dette beregnes på grundlag af tjenstemandens grundløn. I tilfælde af en orlov i form

af halvtidsarbejde finder denne bestemmelse dog kun anvendelse på forskellen mellem den fulde grundløn og den forholdsvis nedsatte grundløn. For den faktisk udbetalte del af grundlønnen beregnes tjenstemandens bidrag ved anvendelse af de samme procenter som dem, der ville blive anvendt ved fuldtidsarbejde.

Godtgørelsen forhøjes til 1 215,63 EUR om måneden, eller 50 % af dette beløb i tilfælde af halvtidsarbejde, for enlige forsørgere samt for forældre til børn med et handicap eller en alvorlig sygdom, der er anerkendt af institutions læge, som omhandlet i stk. 1 og i de første tre måneder af forældreorloven, når faderen tager denne under barselsorloven, eller en af forældrene tager den umiddelbart efter barselsorloven, under adoptionsorloven eller umiddelbart efter adoptionsorloven.

Forældreorlov kan forlænges med yderligere seks måneder med en godtgørelse, der begrænses til 50 % af det beløb, der er anført i stk. 2. For enlige forsørgere som omhandlet i stk. 1 kan forældreorlov forlænges med yderligere 12 måneder med en ydelse, der begrænses til 50 % af det beløb, der er anført i stk. 3.

Beløbene i denne artikel ajourføres på de samme betingelser som lønnen."

24) I afsnit III, kapitel 2, tilføjes følgende afdeling:

"Afdeling 7

Orlov i tjenestens interesse

Artikel 42c

En tjenestemand med mindst ti års tjenesteår kan tidligst fem år før sin pensionsberettigende alder efter afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden sendes på orlov i tjenestens interesse som følge af organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer i institutionerne.

Det samlede antal tjenestemænd, der hvert år sendes på orlov i tjenestens interesse, må højst udgøre 5 % af tjenestemænd i samtlige institutioner, der året forinden gik på pension. Det således beregnede samlede antal tildeles hver institution i henhold til deres respektive antal tjenestemænd pr. 31. december det foregående år. Resultatet af denne tildeling rundes op til det nærmeste hele tal i hver institution.

En sådan orlov har ikke karakter af en disciplinær foranstaltning.

Orlovens varighed skal i princippet svare til perioden frem til det tidspunkt, hvor tjenestemanden når den pensionsberettigende alder. Imidlertid kan ansættelsesmyndigheden i særlige situationer beslutte at bringe orloven til ophør og lade tjenestemanden genindtræde i tjenesten.

Når en tjenestemand på orlov i tjenestens interesse når den pensionsberettigende alder, pensioneres han automatisk.

For orlov i tjenestens interesse gælder følgende bestemmelser:

- a) tjenestemandens stilling kan besættes med en anden tjenestemand
- b) en tjenestemand på orlov i tjenestens interesse kan ikke avancere til et højere løntrin eller forfremmes til en højere lønklasse.

Den tjenestemand, der således er sendt på orlov, modtager en godtgørelse, der beregnes i henhold til bestemmelserne i bilag IV.

Efter anmodning fra tjenestemanden er godtgørelsen betinget af, at der indbetales bidrag til pensionsordningen beregnet på grundlag af godtgørelsen. I sådanne tilfælde tages tjenestetiden som tjenestemand på orlov i tjenestens interesse i betragtning ved beregningen af de pensionsgivende tjenesteår i henhold til artikel 2 i bilag VIII.

Godtgørelsen korrigeres ikke med en justeringskoefficient."

25) Artikel 43 affattes således:

"Artikel 43

For hver tjenestemand udfærdiges der hvert år en udtalelse vedrørende hans kvalifikationer, tjenstlige indsats og adfærd i henhold til de betingelser, der fastsættes af den enkelte institutions ansættelsesmyndighed i overensstemmelse med artikel 110. Det skal fremgå af denne udtalelse, om tjenestemandens indsats har været tilfredsstillende eller ej. Ansættelsesmyndigheden for den enkelte institution fastsætter bestemmelser, som giver ret til at indgive en klage under bedømmelsesproceduren, og denne ret skal være udnyttet, inden der klages i henhold til artikel 90, stk. 2.

Fra og med lønklasse AST 5 kan udtalelsen også indeholde en tilkendegivelse af, om den pågældende i betragtning af den præsterede indsats har de nødvendige forudsætninger for at kunne varetage en stilling som administrator.

Tjenestemanden gøres bekendt med udtalelsens indhold. Han har ret til at tilføje enhver bemærkning, han finder nødvendig."

26) Artikel 44 affattes således:

"Artikel 44

En tjenestemand med to års anciennitet på et løntrin inden for sin lønklasse stiger automatisk til nærmeste højere løntrin inden for samme lønklasse, medmindre hans indsats i den seneste udtalelse i henhold til artikel 43 er blevet vurderet som utilfredsstillende. En tjenestemand stiger til næste løntrin inden for sin lønklasse efter senest fire år, medmindre proceduren i artikel 51, stk. 1, finder anvendelse.

Når en tjenestemand udnævnes til kontorchef, direktør eller generaldirektør i samme lønklasse, og forudsat at hans indsats har været tilfredsstillende i de første ni måneder i den i artikel 43 nævnte betydning, stiger han med tilbagevirkende kraft et løntrin i denne lønklasse på det tidspunkt, hvor udnævnelsen får virkning. Denne stigning skal medføre en forhøjelse af den månedlige grundløn med samme procent som den, der i hver lønklasse opnås ved stigning fra første til andet løntrin. Hvis forhøjelsen er mindre, eller hvis tjenestemanden allerede befinder sig på sidste løntrin i sin lønklasse, modtager han en forhøjelse af grundlønnen, der sikrer den pågældende stigning mellem første og andet løntrin, indtil den næste forfremmelse får virkning."

27) I artikel 45 foretages følgende ændringer:

- a) stk. 1 affattes således:

"1. Forfremmelse sker ved afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden under iagttagelse af artikel 6, stk. 2. Medmindre den i artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemænd kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i bilag I, afdeling A, i den nærmeste højere lønklasse. Forfremmelse sker ved, at tjenestemanden udnævnes til den nærmeste højere lønklasse inden for sin ansættelsesgruppe. Forfremmelse foretages udelukkende på grundlag af en udvælgelse blandt de tjenestemænd, der har en anciennitet på mindst to år i deres lønklasse; udvælgelsen sker blandt de tjenestemænd, der kan komme i betragtning ved forfremmelsen, efter sammenligning af deres fortjenester. Ved sammenligningen af deres fortjenester tager ansættelsesmyndigheden især hensyn til udtalelserne om tjenestemændene, brugen af andre sprog i udøvelsen af deres hverv end det sprog, som de har godtgjort, at de har indgående kendskab til, jf. artikel 28, litra f), og hvor stort ansvar de har."

b) i stk. 2, første punktum, ændres "artikel 55 i traktaten om Den Europæiske Union" til "artikel 55, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Union".

c) i stk. 2, andet punktum, ændres "Institutionerne" til "Institutionernes ansættelsesmyndigheder".

28) I artikel 45a foretages følgende ændringer:

a) i stk. 2, andet afsnit, ændres "de regelmæssige udtalelser om dem" til "de årlige udtalelser".

b) i artikel 45a, stk. 5, ændres "Institutionerne" til "Hver institutions ansættelsesmyndighed".

29) I artikel 48, stk. 3, ændres "ansættelsesgruppe AST" til "ansættelsesgruppe AST og AST/SC".

30) I artikel 50, stk. 8, ændres "55" til "58".

31) Artikel 51 affattes således:

"Artikel 51

1. Hver institutions ansættelsesmyndighed fastlægger procedurer med henblik på at fastslå, håndtere og afhjælpe tilfælde af utilstrækkelig faglig indsats på en rettidig og hensigtsmæssig måde.

Når ansættelsesmyndigheden i hver institution vedtager interne bestemmelser, skal den respektere følgende bestemmelser:

a) en tjenestemand, som på grundlag af tre på hinanden følgende utilfredsstillende årlige udtalelser, som omhandlet i artikel 43, stadig ikke har forbedret sin faglige kompetence, degraderes én lønklasse. Hvis tjenstemandens arbejdsindsats i de efterfølgende to årlige udtalelser stadig er utilfredsstillende, afskediges tjenestemanden

b) enhver indstilling om at degradere eller afskedige en tjenestemand skal være begrundet og meddeles den pågældende tjenestemand; indstillingen fra ansættelsesmyndigheden forelægges for Det Paritetiske Rådgivende Udvalg, der er omhandlet i artikel 9, stk. 6.

2. Tjenestemanden har ret til at blive gjort bekendt med alle de akter, der vedrører ham, samt til at tage genparter af alle sagens akter. Til forberedelse af forsvaret har han en frist på mindst 15, men højst 30 dage fra datoen for modtagelsen af indstillingen. Han kan lade sig bistå af en person efter eget valg. Tjenestemanden kan forelægge sine bemærkninger skriftligt. Tjenestemanden høres af Det Paritetiske Rådgivende Udvalg. Han kan også indkalde vidner.

3. Institutionen repræsenteres over for Det Paritetiske Rådgivende Udvalg af en tjenestemand, som ansættelsesmyndigheden har bemyndiget hertil. Denne har samme rettigheder som den tjenestemand, hvis sag er til behandling.

4. På grundlag af indstillingen, jf. stk. 1, litra b), og under hensyn til den pågældende tjenstemands og vidnernes eventuelle skriftlige eller mundtlige udtalelser afgiver Det Paritetiske Rådgivende Udvalg med stemmeflerhed en begrundet udtalelse om den eventuelle foranstaltning, det finder berettiget ud fra de faktiske omstændigheder, der har kunnet konstateres. Det meddeler ansættelsesmyndigheden og tjenestemanden denne udtalelse senest to måneder efter den dag, hvor sagen blev forelagt for udvalget. Formanden deltager kun i Det Paritetiske Rådgivende Udvalgs afgørelser, når der er tale om procedurespørgsmål eller i tilfælde af stemmelighed.

5. En tjenestemand, der afskediges på grund af utilstrækkelig faglig indsats i tjenesten, har i den i stk. 6 fastlagte periode ret til en månedlig afskedigelsesgodtgørelse svarende til den månedlige grundløn for en tjenestemand på første løntrin i lønklasse AST 1. Tjenestemanden har i samme periode også ret til de familietillæg, der er omhandlet i artikel 67. Husstandstillægget beregnes på grundlag af den månedlige grundløn for en tjenestemand i lønklasse AST 1 i overensstemmelse med artikel 1 i bilag VII.

Denne godtgørelse udbetales ikke, hvis tjenestemanden tager sin afsked efter indledningen af den i stk. 1 og 2 omhandlede procedure, eller hvis han allerede umiddelbart har ret til fuld pensionsudbetaling. Hvis han har erhvervet ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i henhold til en national arbejdsløshedsordning, fradrages denne understøttelse i ovennævnte godtgørelse.

6. Den periode, i hvilken de i stk. 5 omhandlede udbetalinger foretages, beregnes således:

a) hvis den pågældende på den dato, hvor afgørelsen om afskedigelse træffes, har en tjenestetid på under fem år, er perioden på tre måneder

b) hvis den pågældende har en tjenestetid på fem år eller derover, men på under ti år, er perioden på seks måneder

c) hvis den pågældende har en tjenestetid på ti år eller derover, men på under tyve år, er perioden på ni måneder

d) hvis den pågældende har en tjenestetid på mindst tyve år, er perioden på tolv måneder.

7. Tjenestemænd, som degraderes på grund af utilstrækkelig faglig indsats i tjenesten, kan efter en periode på seks år anmode om, at enhver omtale af den pågældende foranstaltning slettes i deres personlige aktmapper.

8. Tjenestemænd har ret til godtgørelse af de rimelige omkostninger, de har haft i forbindelse med sagens behandling, blandt andet salær til en forsvarer, der ikke er ansat ved institutionen, hvis den i denne artikel omhandlede procedure afsluttes, uden at der træffes afgørelse om afskedigelse eller degradering."

32) Artikel 52 affattes således:

"Artikel 52

Med forbehold af bestemmelserne i artikel 50 pensioneres en tjenestemand:

a) uden ansøgning, den sidste dag i den måned, han fylder 66 år, eller

b) efter ansøgning, den sidste dag i den måned, han ønsker at fratræde, såfremt han har nået den pensionsberettigende alder, eller såfremt han er mellem 58 og den pensionsberettigende alder og opfylder betingelserne for, at pensionsudbetaling straks kan begynde, i overensstemmelse med bilag VIII, artikel 9. Artikel 48, stk. 2, andet punktum, finder tilsvarende anvendelse.

En tjenestemand kan imidlertid efter ansøgning, og forudsat at ansættelsesmyndigheden finder det berettiget i tjenestens interesse, fortsætte med at arbejde, indtil han fylder 67 år, eller undtagelsesvist indtil han fylder 70 år, hvorefter han pensioneres automatisk den sidste dag i den måned, han fylder 67 hhv. 70 år.

Beslutter ansættelsesmyndigheden at give en tjenestemand tilladelse til at forblive i tjenesten efter det fyldte 66. år, gælder denne tilladelse for højst ét år. Tilladelsen kan fornyes efter ansøgning fra tjenestemanden."

33) I artikel 55 foretages følgende ændringer:

a) stykkerne nummereres.

b) stk. 2, første punktum, affattes således:

"Den normale ugentlige arbejdstid er på mellem 40 og 42 timer, og den daglige arbejdstid tilrettelægges af ansættelsesmyndigheden."

c) stk. 3, andet punktum, affattes således:

"Hver institutions ansættelsesmyndighed fastlægger efter høring af personaleudvalget gennemførelsesbestemmelserne til dette stykke."

d) følgende stykke tilføjes:

"4. Hver institutions ansættelsesmyndighed kan indføre flekstidsordninger. I forbindelse med disse ordninger gives der ikke hele arbejdsdage til tjenestemænd i lønklasse AD/AST9 eller derover. Disse ordninger finder ikke anvendelse på tjenestemænd, som er omfattet af bestemmelserne i artikel 44, stk. 2. Disse tjenestemænd tilrettelægger deres arbejdstid efter aftale med deres overordnede."

34) Artikel 55a, stk. 2, affattes således:

"2. Tilladelse skal gives i følgende tilfælde:

a) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn på under 9 år

b) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn mellem 9 og 12 år, hvis arbejdstidsnedsættelsen ikke overstiger 20 % af den normale arbejdstid

c) for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn, indtil dette fylder 14 år, hvis tjenestemanden er enlig forsørger

d) i tilfælde af alvorlige problemer, for at tage sig af et forsørgelsesberettiget barn, indtil barnet fylder 14 år, hvis arbejdstidsnedsættelsen ikke overstiger 5 % af den normale arbejdstid; i dette tilfælde finder de to første stykker i artikel 3 i bilag IVa ikke anvendelse. I tilfælde af at begge forældre er ansat i Unionens tjeneste, er kun den ene af dem berettiget til en sådan nedsættelse

e) for at tage sig af en alvorligt syg eller handicappet ægtefælle, slægtning i op- eller nedadstigende linje, bror eller søster

f) for at følge en supplerende uddannelse, eller

g) fra det 58. år, i de sidste tre år inden den pensionsberettigende alder.

Når der anmodes om tilladelse til deltidsbeskæftigelse for at følge supplerende uddannelse eller i de sidste tre år inden den pensionsberettigende alder, men ikke før en alder af 58 år, kan ansættelsesmyndigheden kun undtagelsesvist afslå anmodningen eller udskyde det tidspunkt, fra hvilket tilladelsen får virkning, hvis der foreligger afgørende tjenstlige grunde til at gøre dette.

Hvis tilladelsen gives for at tage sig af en alvorligt syg eller handicappet ægtefælle, slægtning i op- eller nedadstigende linje, bror eller søster eller for at følge en supplerende uddannelse, må den samlede længde af disse perioder ikke overstige fem år i løbet af tjenstemandens karriere."

35) Artikel 56, stk. 3, affattes således:

"Det af tjenstemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og lønklasse AST 1 til AST 4 udførte overarbejde giver i henhold til de i bilag VI fastsatte betingelser ret til arbejdstidsudligning eller til et vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for de to måneder, der følger efter den måned, hvor overarbejdet har fundet sted."

36) Artikel 56a, stk. 2, affattes således:

"Efter høring af Vedtægtsudvalget fastsætter Kommissionen ved hjælp af en delegeret retsakt i henhold til artikel 111 og 112, hvilke kategorier tjenstemænd der er berettiget til denne form for tillæg, og hvilke betingelser og satser der gælder for ydelse af tillæggene."

37) Artikel 56b, stk. 2, affattes således:

"Efter høring af Vedtægtsudvalget fastsætter Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 111 og 112, hvilke kategorier tjenstemænd der er berettiget til denne form for tillæg, og hvilke betingelser og satser der gælder for ydelse af tillæggene."

38) Artikel 56c, stk. 2, affattes således:

"Efter høring af Vedtægtsudvalget fastsætter Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 111 og 112, hvilke kategorier tjenstemænd der er berettiget til de særlige tillæg, og hvilke betingelser og satser der gælder for ydelse af tillæggene."

39) I artikel 57, stk. 1, ændres "Unionens institutioner" til "EU-institutionernes ansættelsesmyndigheder".

40) Artikel 58 affattes således:

"Artikel 58

Ud over den ferie og orlov, der er omhandlet i artikel 57, har en gravid kvinde mod fremlæggelse af lægeattest ret til en orlov på tyve uger. Orloven kan tidligst påbegyndes seks uger inden den i attesten anførte forventede fødselsdato og slutter tidligst 14 uger efter nedkomsten. I tilfælde af flerfødsel, for tidlig fødsel eller fødsel af et barn med et handicap eller en alvorlig sygdom er orloven på 24 uger. I denne bestemmelse forstås ved for tidlig fødsel en fødsel, der finder sted inden udgangen af den 34. svangerskabsuge."

41) Artikel 61 affattes således:

"Artikel 61

Der udarbejdes efter fælles aftale mellem EU-institutionernes ansættelsesmyndigheder og efter udtalelse fra vedtægtsudvalget lister over helligdage samt øvrige fridage."

42) Artikel 63 affattes således:

"Artikel 63

Tjenstemænds vederlag udtrykkes i euro. Det udbetales i det lands valuta, hvor tjenstemanden gør tjeneste, eller i euro.

Vederlag udbetalt i en anden valuta end euro beregnes på grundlag af de vekselkurser, der anvendes ved gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget pr. 1. juli i det pågældende år.

Vekselkurserne ajourføres hvert år med tilbagevirkende kraft fra tidspunktet for den årlige ajourføring af lønningsniveauet, jf. artikel 65."

43) Artikel 64 affattes således:

"Artikel 64

En tjenstemands vederlag udtrykt i euro justeres efter fradrag af de beløb, der tilbageholdes i henhold til denne vedtægt eller gennemførelsesforordninger til denne, med en koefficient, der er over, under eller lig med 100 %, afhængig af levevilkårene på de forskellige tjenestesteder.

Disse justeringskoefficienter fastlægges eller trækkes tilbage og ajourføres en gang om året i overensstemmelse med bilag XI. For så vidt angår ajourføringen, forstås alle koefficienter som referenceværdier. Kommissionen offentliggør til orientering de ajourførte koefficienter inden for en frist på to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*.

Der gælder ingen justeringskoefficient for Belgien og Luxembourg på grund af disse tjenestesteders særlige referencerolle som hovedsædet og det oprindelige hjemsted for de fleste af institutionerne."

44) Artikel 65 affattes således:

"Artikel 65

1. Vederlaget for Den Europæiske Unions tjenstemænd og øvrige ansatte ajourføres hvert år under hensyntagen til Unionens økonomiske politik og socialpolitik. Der tages særlig hensyn til eventuelle forhøjelser af lønningerne for de offentlige ansatte i medlemsstaterne samt nødvendigheden af nyansættelse. Ajourføringen af vederlagene gennemføres i overensstemmelse med bilag XI. Ajourføringen finder sted inden årets udgang på grundlag af en rapport fra Kommissionen baseret på statistiske oplysninger fra Den Europæiske Unions Statistiske Kontor i overensstemmelse med medlemsstaternes statistiske kontorer; de statistiske oplysninger skal gengive situationen i de enkelte medlemsstater pr. 1. juli. Denne rapport skal indeholde oplysninger vedrørende de budgetmæssige konsekvenser for EU-tjenstemænds vederlag og pensioner. Den sendes til Europa-Parlamentet og Rådet.

Beløbene i artikel 42a, stk. 2 og 3, artikel 66 og 69, bilag VII, artikel 1, stk. 1, artikel 2, stk. 1, artikel 3, stk. 1 og 2, artikel 4, stk. 1, artikel 7, stk. 2, artikel 8, stk. 2, artikel 10, stk. 1, og bilag XIII, artikel 8, stk. 2, beløbene i den tidligere artikel 4a i bilag VII, som ajourføres efter artikel 18, stk. 1, i bilag XIII, beløbene i artikel 24, stk. 3, artikel 28a, stk. 3, andet afsnit, artikel 28a, stk. 7, artikel 93 og 94, artikel 96, stk. 3, andet afsnit og

artikel 96, stk. 7, artikel 133, 134 og 136 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, beløbene i artikel 1, stk. 1, første afsnit, i Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) nr. 300/76 (*) og koefficienten for de beløb, der fastsættes i artikel 4 i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 (**) ajourføres en gang om året i overensstemmelse med bilag XI. Kommissionen offentliggør til orientering de ajourførte beløb senest to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*.

2. I tilfælde af en væsentlig ændring i leveomkostningerne, ajourføres de beløb, der fastsættes i stk. 1, og de koefficienter, der fastsættes i artikel 64, i overensstemmelse med bilag XI. Kommissionen offentliggør til orientering de ajourførte beløb og koefficienter senest to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*.

3. Beløbene i stk. 1 og koefficienterne i artikel 64 skal forstås som beløb og koefficienter, hvis faktiske værdi på et givet tidspunkt underkastes en ajourføring uden behov for en ny retsakt.

4. Der vil, uden at dette berører artikel 3, stk. 5 og 6 i bilag XI, ikke blive foretaget en ajourføring, jf. stk. 1 og 2, i 2013 og 2014.

(*) Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) nr. 300/76 af 9. februar 1976 om fastsættelse af de berettigede kategorier og af betingelserne for ydelse af tillæg samt satserne herfor, til tjenstemænd, som skal udføre deres arbejde i skifteholdstjeneste (EFT L 38 af 13.2.1976, s. 1).

(**) Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 af 29. februar 1968 om fastlæggelse af betingelserne for og fremgangsmåden ved opkrævning af skat til De europæiske Fællesskaber (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 8)."

45) I artikel 66 foretages følgende ændringer:

a) stk. 1, indledningen, affattes således:

"Den månedlige grundløn fastsættes for hver lønklasse og -trin i ansættelsesgruppe AD og AST efter følgende tabel:"

b) følgende stykke tilføjes:

"Den månedlige grundløn fastsættes for hver lønklasse og -trin i ansættelsesgruppe AST/SC efter følgende tabel:

Lønklasse	Løntrin				
	1	2	3	4	5
SC 6	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
SC 5	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 4	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 3	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 2	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 1	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17"

46) Artikel 66a affattes således:

"Artikel 66a

1. Som en undtagelse fra artikel 3, stk. 1, i forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 og under hensyntagen til anvendelsen, jf. dog artikel 65, stk. 3, af metoden for ajourføring af tjenestemændenes vederlag og pension opkræves der i perioden fra den 1. januar 2014 til den 31. december 2023 et såkaldt "solidaritetsbidrag", som er en midlertidig foranstaltning, der pålægges den løn, som udbetales til Unionens personale i aktiv tjeneste.

2. Solidaritetsbidraget, som beregnes af det i stk. 3 fastsatte grundlag, er på 6 %. Satsen er dog på 7 % for tjenestemænd tilhørende lønklasse AD 15, løntrin 2, og derover.

3. a) Beregningsgrundlaget for solidaritetsbidraget er den grundløn, som anvendes ved beregning af vederlaget, efter fradrag:

i) af bidrag til sociale sikrings- og pensionsordninger samt af den skat, en tjenestemand, der ikke har forsørgerpligt i henhold til artikel 2 i bilag VII, i samme lønklasse og på samme løntrin skulle betale før fradrag af solidaritetsbidraget, og

ii) af et beløb, der er lig med grundlønnen for en tjenestemand i lønklasse AST 1, løntrin 1.

b) De elementer, der indgår i beregningsgrundlaget for solidaritetsbidraget, udtrykkes i euro og tildeles justeringskoefficienten 100.

4. Solidaritetsbidraget opkræves hver måned i form af fradrag i lønnen; provenuet føres som indtægt på Den Europæiske Unions almindelige budget."

47) Artikel 67, stk. 3, affattes således:

"3. Ansættelsesmyndigheden kan træffe særlig og begrundet bestemmelse om, at børnetilskuddet skal fordobles på grundlag af lægeerklæringer, der godtgør, at det pågældende barn har et handicap eller en længerevarende sygdom, der påfører tjenestemanden betydelige udgifter."

48) I artikel 72 foretages følgende ændringer:

a) i stk. 1, første afsnit, første punktum, ændres "Unionens institutioner" til "hver institutions ansættelsesmyndighed", og i stk. 1, tredje afsnit ændres "Institutionerne" til "Institutionernes ansættelsesmyndigheder" og "en af institutionerne" ændres til "en af dem".

b) i stk. 2 ændres "indtil sit 63. år" til "indtil den pensionsberettigende alder"

c) i stk. 2a, nr. i) ændres "før deres 63. år" til "før de når den pensionsberettigende alder" og i stk. 2a, nr. ii) ændres "før sit 63. år" til "før vedkommende nåede den pensionsberettigende alder".

d) i stk. 2b ændres "første lønklasse" til "lønklasse AST 1".

49) I artikel 73, stk. 1, ændres "Unionens institutioner" til "EU-institutionernes ansættelsesmyndigheder".

50) I artikel 76a, andet punktum, ændres "institutionerne" til "institutionernes ansættelsesmyndigheder".

51) Artikel 77 affattes således:

"Artikel 77

En tjenestemand, der 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 den pensionsberettigende alder, hvis det ikke har været muligt

for ham at genindtræde i en periode, hvor han har været på ventepenge, eller i det tilfælde, hvor han er blevet fritaget fra stillingen i tjenestens interesse.

Den maksimale pension udgør 70 % af den sidste grundløn i den sidste lønklasse, i hvilken tjenestemanden har været indplaceret i mindst et år. For hvert tjenesteår, udregnet på grundlag af artikel 3 i bilag VIII, udbetales 1,80 % af tjenstemandens seneste grundløn.

For tjenestemænd, der har gjort tjeneste hos en person, der udfører et hverv i henhold til traktaten om Den Europæiske Union eller traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, hos en valgt formand for en af Unionens institutioner eller organer eller hos en valgt formand for en af Europa-Parlamentets politiske grupper, beregnes pensionsretten for de ved udøvelse af de nævnte funktioner erhvervede pensionsgivende tjenesteår dog efter den grundløn, der sidst er oppebåret i udøvelsen af disse funktioner, såfremt denne grundløn er højere end den, der kommer i betragtning i henhold til bestemmelserne i stk. 2 i denne artikel.

Alderspensionen kan ikke være lavere end 4 % af eksistensminimum pr. tjenesteår.

Retten til pension erhverves ved det fyldte 66. år.

Den pensionsberettigende alder vurderes hvert femte år med start den 1. januar 2014 på grundlag af en rapport, som Kommissionen forelægger Europa-Parlamentet og Rådet. Rapporten skal navnlig undersøge udviklingen i den pensionsberettigende alder for de offentlige ansatte i medlemsstaterne og udviklingen i levealderen for tjenestemænd i institutionerne.

Kommissionen fremsætter, hvor det er relevant, forslag om ændring af den pensionsberettigende alder i overensstemmelse med konklusionerne i denne rapport under særlig hensyntagen til udviklingen i medlemsstaterne."

52) Artikel 78 affattes således:

"Artikel 78

I henhold til de i artikel 13-16 i bilag VIII fastsatte betingelser er den tjenestemand, der er ramt af vedvarende invaliditet, som anses for fuldstændig, og medfører, at den pågældende er ude af stand til at gøre tjeneste i en stilling i hans ansættelsesgruppe, berettiget til invaliditetsydelse.

Artikel 52 finder tilsvarende anvendelse på personer, der modtager invaliditetsydelse. Hvis modtageren af en invaliditetsydelse går på pension inden det fyldte 66. år og uden at have opnået den maksimale pensionsret, finder de almindelige regler vedrørende alderspension anvendelse. Alderspensionen fastsættes på grundlag af lønnen for den lønklasse

og det løntrin, som tjenestemanden var indplaceret i på tidspunktet for hans overgang til invaliditetsydelse.

Invaliditetsydelsen fastsættes til 70 % af tjenestemandens seneste grundløn. Ydelsen kan dog ikke være mindre end eksistensminimummet.

Invaliditetsydelsen er betinget af, at der indbetales bidrag til pensionsordningen beregnet på grundlag af ydelsen.

Hvis invaliditeten skyldes en ulykke under udøvelsen eller i forbindelse med udøvelsen af tjenesten, en erhvervssygdom eller en opofrende handling i offentlig interesse eller, at tjenestemanden har sat sit liv på spil for at redde menneskeliv, kan invaliditetsydelsen ikke være mindre end 120 % af eksistensminimummet. Endvidere afholdes hele bidraget til pensionsordningen i så fald af institutionen eller organet jf. artikel 1b."

53) Artikel 80, stk. 6, affattes således:

"De rettigheder, der er fastsat i stk. 1, 2 og 3, finder anvendelse, når en tidligere tjenestemand, der oppebærer godtgørelse i henhold til artikel 50 i vedtægten eller artikel 5 i Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 (*) eller i henhold til artikel 3 i Rådets forordning (Euratom, EKSF, EØF) nr. 2530/72 (**) eller artikel 3 i Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) nr. 1543/73 (***), afgår ved døden, og ligeledes når en tidligere tjenestemand, der er udtrådt af tjenesten, før han når den pensionsberettigende alder, og som har anmodet om, at udbetalingen af hans alderspension udsættes til den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken han når den pensionsberettigende alder, afgår ved døden.

(*) Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 af 29. februar 1968 om vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i disse Fællesskaber samt om særlige midlertidige foranstaltninger for tjenestemænd i Kommissionen (EFT L 56 af 4.3.1968, s. 1).

(**) Rådets forordning (Euratom, EKSF, EØF) nr. 2530/72 af 4. december 1972 om indførelse af særlige og midlertidige foranstaltninger vedrørende ansættelse af tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber som følge af nye medlemsstaters tiltrædelse samt tjenestemænds udtræden af tjenesten i disse Fællesskaber (EFT L 272 af 5.12.1972, s. 1. Den danske specialudgave: serie I bind 1972(1-8.12) s. 11.)

(***) Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) nr. 1543/73 af 4. juni 1973 om indførelse af særlige midlertidige foranstaltninger, der midlertidigt skal finde anvendelse på tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber, der aflønnes over forsknings- og investeringsbudgettet (EFT L 155 af 11.6.1973, s. 1.)"

54) I artikel 81a foretages følgende ændringer:

a) i litra b) ændres "65 år" til "66 år".

b) litra d) affattes således:

"d) i tilfælde, hvor en tidligere tjenestemand, der er udtrådt af tjenesten, før han når den pensionsberettigende alder, 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 når den pensionsberettigende alder, er afgået ved døden: den alderspension, som den pågældende ville have været berettiget til i levende live ved den pensionsberettigende alder, idet dette beløb forhøjes og nedsættes på samme måde som nævnt under litra b);"

c) i litra e) erstattes "godtgørelse enten i henhold til artikel 41 eller 50" med "godtgørelse enten i henhold til artikel 41, 42c eller 50"

55) Artikel 82, st. 2, affattes således:

"2. Når vederlagene ajourføres i overensstemmelse med artikel 65, stk. 1, sker der den samme ajourføring af pensionerne."

56) Artikel 83, stk. 1, andet afsnit, udgår.

57) Artikel 83a, stk. 2, 3, 4 og 5, affattes således:

"2. Agenturer, der ikke modtager tilskud fra Den Europæiske Unions almindelige budget, indbetaler de samlede bidrag, der er nødvendige til finansiering af pensionsordningen, til dette budget. Fra 1. januar 2016 betaler agenturer, som delvis finansieres over dette budget, den del af arbejdsgiverbidraget, som svarer til forskellen mellem agenturets indtægter uden tilskuddet fra Den Europæiske Unions almindelige budget og dets samlede indtægter.

3. Balancen i pensionsordningen sikres ved hjælp af den pensionsberettigende alder og pensionsbidragssatsen. I forbindelse med den aktuarberegning, der hvert femte år foretages i henhold til bilag XII, ajourføres bidragssatsen med henblik på at sikre, at der er balance i ordningen.

4. Kommissionen fremlægger hvert år en ajourført aktuar-mæssig vurdering som omhandlet i stk. 3 i overensstemmelse med bilag XII, artikel 1, stk. 2. Hvis denne beregning viser en afvigelse på mindst 0,25 point mellem den

gældende bidragssats og den, der er nødvendig for opretholdelse af den aktuarmæssige balance, ajourføres satsen i overensstemmelse med de nærmere regler, der er fastsat i bilag XII.

5. Med henblik på stk. 3 og 4 i denne artikel ajourføres referencebidraget som fastlagt i artikel 83, stk. 2. Kommissionen offentliggør til orientering de ajourførte bidragssatser senest to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*."

58) Afsnit VIII udgår.

59) Artikel 110 affattes således:

"Artikel 110

1. De almindelige bestemmelser til gennemførelse af denne vedtægt vedtages af ansættelsesmyndigheden i hver institution efter høring af Personaleudvalget og Vedtægtsudvalget.

2. De gennemførelsesbestemmelser, som Kommissionen vedtager for at sætte denne vedtægt i kraft, herunder de i stk. 1 nævnte almindelige gennemførelsesbestemmelser, finder tilsvarende anvendelse på agenturerne. Med henblik herpå giver Kommissionen straks agenturerne meddelelse, når den har vedtaget sådanne gennemførelsesbestemmelser.

Disse gennemførelsesbestemmelser træder i kraft i agenturerne ni måneder efter, at de er trådt i kraft i Kommissionen, eller ni måneder efter den dato, hvor Kommissionen meddeler agenturerne, at den har vedtaget de pågældende gennemførelsesbestemmelser alt efter hvilket tidspunkt, der er det seneste. Uanset ovenstående kan et agentur også beslutte at lade gennemførelsesbestemmelser træde i kraft på et tidligere tidspunkt.

Som en undtagelse kan et agentur inden den i dette stykkes andet afsnit nævnte nímåneders frist og efter høring af Vedtægtsudvalget forelægge Kommissionen til godkendelse gennemførelsesbestemmelser, som er forskellige fra de bestemmelser, som Kommissionen har vedtaget. På samme vilkår kan et agentur anmode Kommissionen om at godkende, at det ikke anvender visse af gennemførelsesbestemmelserne. I sidstnævnte tilfælde kan Kommissionen i stedet for at acceptere eller afvise anmodningen, kræve at agenturet forelægger den til godkendelse gennemførelsesbestemmelser, som er forskellige fra de af Kommissionen vedtagne gennemførelsesbestemmelser.

Den i andet afsnit nævnte nímånedersfrist suspenderes fra den dato, hvor agenturet anmoder om Kommissionens godkendelse, og indtil den dato, hvor Kommissionen tilkendegiver sin holdning.

Et agentur kan desuden efter at have hørt sit personaleudvalg forelægge Kommissionen gennemførelsesbestemmelser, som drejer sig om andre emner end de af Kommissionen vedtagne gennemførelsesbestemmelser, til godkendelse.

Med henblik på vedtagelse af gennemførelsesbestemmelser, repræsenteres agenturerne af deres bestyrelse eller et tilsvarende organ som fastsat i EU-retsakten om deres oprettelse.

3. Agenturerne behandles ikke som institutioner, når institutionerne vedtager bestemmelser efter fælles overenskomst. Kommissionen hører imidlertid agenturerne, inden sådanne bestemmelser vedtages.

4. Bestemmelser om gennemførelse af denne vedtægt, inkl. de i stk. 1 nævnte almindelige gennemførelsesbestemmelser og bestemmelser vedtaget ved fælles overenskomst mellem institutionernes ansættelsesmyndigheder, bekendtgøres for personalet.

5. De administrative afdelinger i henholdsvis institutionerne og agenturerne hører regelmæssigt hinanden om anvendelsen af denne vedtægt. Ved sådanne høringer repræsenteres agenturerne af fælles repræsentanter i henhold til bestemmelser, som fastsættes efter aftale mellem agenturerne.

6. Den Europæiske Unions Domstol fører et register over de bestemmelser, som hver institutions ansættelsesmyndighed vedtager med henblik på gennemførelse af denne vedtægt, og de bestemmelser, som agenturerne vedtager, for så vidt de afviger fra de af Kommissionen vedtagne bestemmelser, jf. den i stk. 2 fastsatte procedure, herunder enhver ændring heraf. Institutioner og agenturer har direkte adgang til dette register og fuld ret til at ændre deres egne bestemmelser. Medlemsstaterne har direkte adgang hertil. Kommissionen aflægger endvidere hvert tredje år en rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om de bestemmelser, som hver institutions ansættelsesmyndighed har vedtaget med henblik på gennemførelse af denne vedtægt."

60) Følgende artikler indsættes:

"Artikel 111

Kommissionen tillægges beføjelse til at vedtage delegerede retsakter i overensstemmelse med artikel 112 vedrørende

visse aspekter af arbejdsvilkårene, visse aspekter af gennemførelsen af bestemmelserne om vederlag og udgifter og de sociale sikringsordninger.

Artikel 112

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter tillægges Kommissionen på de i denne artikel fastlagte betingelser.

2. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter, jf. artikel 56a, 56b og 56c i vedtægten, artikel 13, stk. 3, i bilag VII og artikel 9 i bilag XI hertil og artikel 28a, stk. 11, og artikel 96, stk. 11, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, tillægges Kommissionen for en ubegrænset periode fra den 1. januar 2014.

3. Den i artikel 56a, 56b og 56c i vedtægten, artikel 13, stk. 3, i bilag VII og artikel 9 i bilag XI hertil og artikel 28a, stk. 11, og artikel 96, stk. 11, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, omhandlede delegation af beføjelser kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er nævnt i den pågældende afgørelse, til ophør. Den får virkning dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende* eller på et senere tidspunkt, der angives i afgørelsen. Den berører ikke gyldigheden af delegerede retsakter, der allerede er i kraft.

4. Så snart Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidig Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.

5. En delegeret retsakt vedtaget i henhold til artikel 56a, 56b og 56c i vedtægten og artikel 13, stk. 3, i bilag VII eller artikel 9 i bilag XI hertil eller artikel 28a, stk. 11, eller artikel 96, stk. 11, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet har gjort indsigelse inden for en frist på to måneder fra meddelelsen af den pågældende retsakt til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis Europa-Parlamentet og Rådet inden fristens udløb begge har informeret Kommissionen om, at de ikke agter at gøre indsigelse. Fristen forlænges med to måneder på Europa-Parlamentets eller Rådets initiativ.

Artikel 113

Senest den 31. december 2020 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om anvendelsen af denne vedtægt."

61) I bilag I foretages følgende ændringer:

a) afdeling A affattes således:

"A. Stillingsbetegnelser i hver ansættelsesgruppe, jf. artikel 5, stk. 4

1. Ansættelsesgruppe AD

Generaldirektør	AD 15 - AD 16
Direktør	AD 14 - AD 15
Konsulent eller tilsvarende	AD 13- AD 14
Kontorchef eller tilsvarende	AD 9 - AD 14
Administrator	AD 5 - AD 12

2. Ansættelsesgruppe AST

Seniorassistent Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver stor selvstændighed og stort ansvar, inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering.	AST 10 – AST 11
Assistent Beskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver en vis grad af selvstændighed, især i forbindelse med implementering af bestemmelser og ordninger eller generelle instrukser, eller som personlig assistent for et medlem af institutionen, for lederen af et medlems kabinet eller for en generaldirektør/vicegeneraldirektør eller en seniormanager på tilsvarende niveau.	AST 1 – AST 9

3. Ansættelsesgruppe AST/SC

Sekretær/kontorassistent Beskæftiget med kontor- og sekretæropgaver, kontorforvaltning og andre tilsvarende opgaver, som kræver en vis grad af selvstændighed (*).	SC 1 – SC 6
---	-------------

(*) Antallet af kontorbetjente i Europa-Parlamentet må ikke overstige 85."

b) Afdeling B affattes således:

"B. Vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb

1. Vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb i ansættelsesgruppe AST og AD:

Lønklasse	Assistenter	Administratorer
13	—	15 %
12	—	15 %
11	—	25 %
10	20 %	25 %
9	8 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	36 %
6	25 %	36 %
5	25 %	36 %
4	33 %	—
3	33 %	—
2	33 %	—
1	33 %	—

2. Vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb i ansættelsesgruppe AST/SC:

Lønklasse	Sekretær/kontorassistent
SC 6	—
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %"

62) I bilag II foretages følgende ændringer:

a) i artikel 1, stk. 1, andet punktum, ændres "Institutionen" til "Hver institutions ansættelsesmyndighed".

b) artikel 1, stk. 2, tredje punktum, affattes således:

"Hver institutions ansættelsesmyndighed kan dog bestemme, at valgbetingelserne fastsættes under hensyntagen til et ønske, som institutionens personale giver udtryk for ved en afstemning."

- c) i artikel 1, stk. 4, ændres "begge de ansættelsesgrupper" til "de tre ansættelsesgrupper".
- d) i artikel 2, stk. 2, første led, udgår ", stk. 3".
- 63) I den eneste artikel i bilag IV foretages følgende ændringer:
- a) i stk. 1, andet afsnit ændres "63 år" til "66 år".
- b) i stk. 1 udgår tredje afsnit.
- c) i sidste linje i tabellen i stk. 3 ændres "59-64" til "59-65".
- d) i stk. 4, fjerde afsnit ændres "sit 63. år" til "sit 66. år".
- 64) Bilag IVa ændres således:
- a) i artikel 1, stk. 2, erstattes ordene "artikel 55a, stk. 2, litra e)," med "artikel 55a, stk. 2, litra g),"
- b) I artikel 4, stk. 1, ændres "en tjenestemand på over 55 år, der har fået tilladelse til at arbejde på halv tid for at forberede sin pensionering" til "en tjenestemand, der i henhold til artikel 55a, stk. 2, litra g), i vedtægten har fået tilladelse til at arbejde på halv tid".
- 65) Bilag V ændres således:
- a) artikel 6 affattes således:
- "Artikel 6*
- Udover den årlige ferie kan en tjenestemand efter egen anmodning gives tjenestefrihed. Navnlig i de følgende tilfælde gives tjenestefrihed som anført:
- tjenestemandens indgåelse af ægteskab: fire dage
 - tjenestemandens flytning: indtil to dage
 - ægtefælles alvorlige sygdom: indtil tre dage
 - ægtefælles død: fire dage
- alvorlig sygdom hos en slægtning i opstigende linje: indtil to dage
- en i opstigende linje slægtnings død: to dage
- et barns indgåelse af ægteskab: to dage
- et barns fødsel: ti dage, som skal tages i løbet af de første 14 uger efter fødslen
- handicappet eller alvorligt sygt barns fødsel: 20 dage, som skal tages i løbet af de første 14 uger efter fødslen
- hustruens død under barselsorlov: et antal dage svarende til den resterende barselsorlov; hvis hustruen ikke er tjenestemand, beregnes den resterende barselsorlov ved analog anvendelse af vedtægtens artikel 58
- et barns alvorlige sygdom: indtil to dage
- et barns meget alvorlige sygdom, attesteret af en læge, eller hospitalsindlæggelse af et barn på højst 12 år: indtil fem dage
- et barns død: fire dage
- adoption af et barn: 20 uger, og 24 uger ved adoption af et handicappet barn:
- Hvert adopteret barn giver ret til tjenestefrihed i en enkelt periode, som kan deles mellem adoptivforældrene, hvis de begge er tjenestemænd. Tjenestefriheden gives kun, hvis tjenestemandens ægtefælle mindst er halvtidsbeskæftiget med lønnet arbejde. Hvis ægtefællen arbejder uden for EU-institutionerne og opnår en lignende tjenestefrihed, fratrækkes et tilsvarende antal dage i tjenestemandens tjenestefrihed.
- Ansættelsesmyndigheden kan om nødvendigt bevilge en supplerende tjenestefrihed i tilfælde, hvor adoptivforældrene eller en af disse ifølge den nationale lovgivning i det land, hvor adoptionsproceduren foregår, skal tage ophold i det pågældende land, og dette er et andet land end det, hvor den tjenestemand, der adopterer barnet, er ansat.
- Der gives ti dages tjenestefrihed, hvis tjenestemanden ikke har ret til den samlede tjenestefrihed på 20 eller 24 uger i henhold til dette led, første punktum; den supplerende tjenestefrihed gives kun én gang for hvert adopteret barn.

Endvidere kan institutionen give tjenestefrihed i tilfælde af faglig videreuddannelse, inden for rammerne af det program for faglig videreuddannelse, som institutionen har fastlagt i medfør af vedtægtens artikel 24a.

Tjenestefrihed kan desuden gives til tjenestemænd i særlige tilfælde af arbejde af usædvanligt omfang, som rækker videre end en tjenstemands normale forpligtelser. En sådan tjenestefrihed skal bevilges senest tre måneder efter, at ansættelsesmyndigheden har truffet en afgørelse om den usædvanlige karakter af tjenstemandens arbejde.

I forbindelse med denne artikel behandles en tjenstemands ugifte partner på samme måde som en ægtefælle, forudsat at de første tre betingelser i bilag VII, artikel 1, stk. 2, litra c), er opfyldt.

Når der i medfør af denne afdeling bevilges tjenestefrihed, fastsættes eventuelle rejsedage efter særlig afgørelse under hensyn til særlige behov."

b) artikel 7 affattes således:

"Artikel 7

Tjenestemænd, der har ret til udlandstillæg eller særligt udlandstillæg, er berettigede til tjenestefrihed i yderligere to og en halv dag med henblik på at kunne rejse til hjemstedet.

Bestemmelserne i stk. 1 gælder for tjenestemænd, hvis tjenestested ligger inden for medlemsstaternes områder. Hvis tjenestestedet ligger uden for medlemsstaterne, fastlægges tjenestefriheden i forbindelse med rejse til hjemstedet ved særlig bestemmelse under hensyn til særlige behov."

66) I bilag VI foretages følgende ændringer:

a) artikel 1 affattes således:

"Artikel 1

Inden for de grænser, der er fastsat i artikel 56 i vedtægten, har tjenestemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og AST 1 til AST 4 ret til arbejdstidsudligning eller vederlag på følgende betingelser:

a) hver overarbejdstime giver ret til halvanden times frihed som arbejdsudligning; hvis overarbejdstimen ligger mellem kl. 22 og kl. 7 eller på en søn- og helligdag, skal den kompenseres med to timers frihed; arbejdstidsudligning for overarbejde gives under hensyntagen til de tjenstlige krav og tjenstemandens ønsker

b) hvis det af tjenstlige grunde ikke har været muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for to måneder efter udløbet af den måned, i hvilken overarbejdet blev udført, bevilger ansættelsesmyndigheden et vederlag for de overarbejdstimer, for hvilke der ikke er foretaget arbejdsudligning, svarende til 0,56 % af månedsgrundlønnen 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 været mere end 30 minutter."

b) artikel 3 affattes således:

"Artikel 3

Uanset ovenstående bestemmelser i dette bilag kan overarbejde udført af visse grupper af tjenestemænd i lønklasse SC 1 til SC 6 og lønklasse AST 1 til AST 4 på særlige betingelser godtgøres med et fast beløb, hvis størrelse tillige med de nærmere regler for tildelingen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter udtalelse fra det paritetiske samarbejdsudvalg."

67) I bilag VII foretages følgende ændringer:

a) i artikel 1, stk. 3, ændres "lønklasse 3" til "lønklasse AST 3".

b) artikel 3, stk. 1, andet afsnit, affattes således:

"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 afslutter sin uddannelse, eller ved udgangen af den måned, hvor barnet fylder 26 år, alt efter hvilken dato der er den første."

c) artikel 7 affattes således:

"Artikel 7

1. Tjenestemændene har ret til et standardbeløb svarende til rejseudgifterne for sig selv, deres ægtefælle og de personer, de har forsørgerpligt overfor, og som faktisk lever i deres husstand:

- a) ved tiltræden af tjenesten: fra indkaldelsesstedet til tjenestestedet
- b) ved udtræden af tjenesten i henhold til artikel 47 i vedtægten: fra tjenestestedet til hjemstedet som defineret i stk. 3 i nærværende artikel
- c) ved enhver forflyttelse, der medfører, at der skiftes tjenestested.

Ved en tjenestemands død har den efterladte ægtefælle og de personer, han havde forsørgerpligt over for, ret til standardbeløbet på samme betingelser.

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Standardbeløbet baseres på et tillæg for hver kilometer, der udgør den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1.

Kilometergodtgørelsen er på:

0 EUR pr. km for strækningen mellem:	0 og 200 km
0,1895 EUR pr. km for strækningen mellem:	201 og 1 000 km
0,3158 EUR pr. km for strækningen mellem:	1 001 og 2 000 km
0,1895 EUR pr. km for strækningen mellem:	2 001 og 3 000 km
0,0631 EUR pr. km for strækningen mellem:	3 001 og 4 000 km
0,0305 EUR pr. km for strækningen mellem:	4 001 og 10 000 km
0 EUR pr. km for strækningen over:	10 000 km.

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillæg på:

— 94,74 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er mellem 600 og 1 200 km

— 189,46 EUR, hvis den geografiske afstand mellem de steder, der nævnes i stk. 1, er større end 1 200 km.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillæg ajourføres hvert år efter samme forhold som den årlige ajourføring af vederlagene.

3. Som en undtagelse fra stk. 2 godtgøres rejseudgifter i forbindelse med overførsel, der indebærer skifte fra et tjenestested inden for EU-medlemsstaternes områder til et tjenestested uden for disse områder, og overførsel, der indebærer skifte mellem tjenestesteder uden for disse områder, efter en fast takst baseret på prisen for en flybillet til den klasse, der ligger umiddelbart over økonomiklasse.

4. Ved tiltrædelsen fastsættes en tjenestemands hjemsted, idet der i princippet tages hensyn til det sted, hvorfra han blev ansat, eller efter udtrykkelig og behørig begrundet anmodning det sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold. Det således fastsatte hjemsted kan ændres i løbet af den pågældendes tjenestetid og ved hans fratræden ved særlig bestemmelse truffet af ansættelsesmyndigheden. Denne ændring kan i tjenestetiden kun ske i undtagelsestilfælde og efter behørigt dokumenteret ansøgning fra tjenestemanden.

Ved denne ændring kan et sted uden for EU-medlemsstaternes område og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder ikke anerkendes som et sted, hvortil han har et naturligt tilhørsforhold."

d) artikel 8 affattes således:

"Artikel 8

1. Tjenestemænd, der er berettigede til udlandstillægget eller det særlige udlandstillæg, har inden for de i stk. 2 fastsatte grænser i hvert kalenderår ret til et fast beløb svarende til udgifterne til en rejse mellem tjenestestedet og hjemstedet som fastsat i artikel 7 for dem selv og, såfremt de har ret til husstandstillæg, for deres ægtefælle og de efter artikel 2 forsørgelsesberettigede personer.

Når to ægtefæller begge er EU-tjenestemænd, har de begge for sig selv og for de personer, de hver især har forsørgerpligt over for, ret til det faste beløb til dækning af rejseudgifterne ifølge bestemmelserne ovenfor. Hver enkelt af de forsørgelsesberettigede giver kun ret til et beløb. For børn, over for hvilke der består forsørgerpligt, fastsættes beløbet ifølge anmodning fra en af ægtefællerne på grundlag af en af ægtefællernes hjemsted.

Såfremt en tjenestemand i løbet af et kalenderår ved indgåelse af ægteskab får ret til husstandstillæg, beregnes beløbet til dækning af ægtefællens rejseudgifter i forhold til tidsrummet mellem ægteskabets indgåelse og årets udgang.

Ændringer i beregningsgrundlaget som følge af ændringer i den familiemæssige status, der indtræffer efter betalingstidspunktet for de pågældende beløb, medfører ikke tilbagebetalingspligt.

Rejseudgifter for børn, der ikke er fyldt to år inden årets udgang, godtgøres ikke.

2. Det faste beløb ydes på grundlag af en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem tjenstemandens tjenestested og hjemsted.

I de tilfælde, hvor hjemstedet, jf. artikel 7, ligger uden for EU-medlemsstaternes områder og uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, baseres det faste beløb på en godtgørelse pr. kilometer for den geografiske afstand mellem tjenestemandens tjenestested og hovedstaden i den medlemsstat, hvor han er statsborger. Tjenestemænd, hvis hjemsted ikke kun ligger uden for EU-medlemsstaternes områder, men også uden for de lande og territorier, der er nævnt i bilag II til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og EFTA-landenes områder, og som ikke er statsborgere i en af medlemsstaterne eller et af EFTA-landene, er ikke berettigede til det faste beløb.

Kilometergodtgørelsen er på:

0 EUR pr. km for strækningen mellem:	0 og 200 km
0,3790 EUR pr. km for strækningen mellem:	201 og 1 000 km
0,6316 EUR pr. km for strækningen mellem:	1 001 og 2 000 km
0,3790 EUR pr. km for strækningen mellem:	2 001 og 3 000 km
0,1262 EUR pr. km for strækningen mellem:	3 001 og 4 000 km
0,0609 EUR pr. km for strækningen mellem:	4 001 og 10 000 km
0 EUR pr. km for strækningen over:	10 000 km.

Ovennævnte kilometergodtgørelse forhøjes med et fast tillæg på:

— 189,48 EUR, hvis den geografiske afstand mellem tjenestestedet og hjemstedet er på mellem 600 km og 1 200 km

— 378,93 EUR, hvis den geografiske afstand mellem tjenestestedet og hjemstedet er større end 1 200 km.

Kilometergodtgørelsen og det faste tillæg ajourføres hvert år efter samme forhold som den årlige ajourføring af vederlagene.

3. Fratræder en tjenestemand i et kalenderår af andre grunde end dødsfald, eller har han fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager i en del af året, er han, for så vidt han i årets løb har været beskæftiget mindre end ni måneder i en EU-institution, kun berettiget til en del af det i stk. 1 og 2 nævnte faste beløb, beregnet i forhold til den tid, han har været i aktiv tjeneste.

4. Stk. 1, 2 og 3 i nærværende artikel gælder for tjenestemænd, hvis tjenestested ligger inden for medlemsstaternes områder. En tjenestemand, hvis tjenestested ligger uden for medlemsstaternes områder, har hvert kalenderår for sit eget vedkommende og, såfremt han har ret til husstandstillæg, for sin ægtefælle og de personer, over for hvem han har forsørgerpligt i henhold til artikel 2, ret til et fast beløb til dækning af udgifterne til rejse til hjemstedet eller til refusion af udgifterne til rejse til et andet sted, men i så fald må refusionen ikke overstige udgifterne til en rejse til hjemstedet. Såfremt ægtefællen og de forsørgelsesberettigede personer, jf. artikel 2, stk. 2, ikke bor sammen med tjenestemanden på tjenestestedet, har de hvert kalenderår ret til refusion af udgifterne til rejse fra hjemstedet

til tjenestestedet eller til et andet sted, men i så fald må refusionen ikke overstige udgifterne til rejse mellem hjemsted og tjenestested.

Det faste beløb beregnes på grundlag af prisen for en flybillet på økonomiklasse"

e) artikel 9 affattes således:

"Artikel 9

1. Tjenestemænd, der ved tiltrædelsen af tjenesten eller senere som følge af ændring af tjenestested under aktiv tjeneste er nødt til at skifte bopæl for at kunne overholde artikel 20 i vedtægten, og som ikke har fået de samme udgifter refunderet fra anden side, har inden for de fastsatte udgiftslofter ret til at få udgifterne til flytning af møbler og personlige ejendele refunderet, inkl. udgifterne til forsikring mod almindelige risici (navnlig skade, tyveri og brand).

Udgiftsloftet fastsættes ud fra tjenestemandens familiemæssige situation på tidspunktet for flytningen og et gennemsnitligt niveau for flytteudgifter og tilhørende forsikringer.

Ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner vedtager almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke.

2. Ved udtræden af tjenesten eller ved en tjenstemands død godtgøres udgifterne til flytning fra tjenestestedet til hjemstedet inden for de i stk. 1 fastsatte grænser. Hvis den afdøde tjenestemand var ugift, godtgøres udgifterne gennem udbetaling til de ydelsesberettigede pårørende.

3. Flytter en fastansat tjenestemand, skal dette ske inden for et år efter udløbet af hans prøvetid. Ved udtræden af tjenesten skal flytningen ske inden for den i artikel 6, stk. 4, andet afsnit, nævnte frist på tre år. Udgifter til flytning, der finder sted efter udløbet af fristerne i dette stykke, kan kun godtgøres i undtagelsestilfælde og ved en særlig afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden."

f) i artikel 13 foretages følgende ændringer:

i) stk. 3 affattes således:

"3. Kommissionen undersøger hvert andet år de i stk. 2, litra a), anførte satser. Undersøgelsen sker under hensyntagen til en rapport om hotel-, restaurant- og cateringpriser og baseres på indekserne for udviklingen i disse priser. I forbindelse med denne undersøgelse træffer Kommissionen afgørelse ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 111 og 112 i vedtægten."

ii) følgende stykke tilføjes:

"4. Som en undtagelse fra stk. 1 kan en tjenstemands udgifter til overnatning i forbindelse med tjensterejser til hans institutions vigtigste arbejdssteder, jf. protokol nr. 6 til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, godtgøres ved hjælp af et fast beløb, som ikke må overstige det maksimum, der er fastsat for den pågældende medlemsstat."

g) i artikel 13a ændres "forskellige institutioner" til "forskellige institutioners ansættelsesmyndigheder".

h) i artikel 17 foretages følgende ændringer:

i) stk. 1 affattes således:

"1. Udbetalinger til tjenstemanden skal ske på det sted og i det lands valuta, hvor denne gør tjeneste, eller – på anmodning af tjenstemanden – i euro til en bank inden for den Europæiske Union."

ii) stk. 2, første afsnit, affattes således:

"På de betingelser, som hver institutions ansættelsesmyndighed har fastlagt efter fælles aftale og efter høring af Vedtægtsudvalget, kan tjenstemænd som en særlig ordning anmode om, at der regelmæssigt overføres en del af deres vederlag."

iii) i stk. 3, første punktum, indsættes efter "sker" ordene "i den pågældende medlemsstats valuta"

iv) i stk. 4, første punktum, indsættes efter "til en anden medlemsstat" ordene "i lokal valuta".

68) I bilag VIII foretages følgende ændringer:

a) i artikel 3, litra b), ændres "artikel 41 og 50" til "artikel 41, 42c og 50".

b) artikel 5 affattes således:

"Artikel 5

Uanset artikel 2 i nærværende bilag har en tjenestemand, der forbliver i tjenesten efter den pensionsberettigende alder, ret til en forhøjelse af pensionen svarende til 1,5 % af den grundløn, der tages hensyn til ved beregningen af pensionen, pr. år, der er arbejdet efter denne alder. Den samlede pension kan dog ikke overstige 70 % af hans sidste grundløn i henhold til henholdsvis stk. 2 eller stk. 3 i vedtægtens artikel 77.

Denne forhøjelse indrømmes ligeledes i tilfælde af død, hvis tjenestemanden er forblevet i tjeneste ud over den pensionsberettigende alder."

c) i artikel 6 ændres "på første løntrin i lønklasse 1" til "i lønklasse AST 1, løntrin 1".

d) artikel 9 affattes således:

"Artikel 9

En tjenestemand der udtræder af tjenesten, inden han når den pensionsberettigende alder, kan anmode om, at pensionsudbetalingen:

a) enten udsættes til den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, hvor han når den pensionsberettigende alder, eller

b) straks begynder under forudsætning af, at han er fyldt 58 år. I dette tilfælde nedsættes pensionen i forhold til tjenstemandens alder på det tidspunkt, hvor pensionsudbetalingen begynder.

Pensionen nedsættes med 3,5 % for hvert år, der er frem til den alder, hvor tjenestemanden ville have opnået ret til alderspension i henhold til vedtægtens artikel 77. Hvis der mellem den alder, hvor alderspensionsretten

er opnået i henhold til vedtægtens artikel 77, og den pågældendes alder på førnævnte tidspunkt er en forskel, der overstiger et helt antal år, foretages der nedsættelse for yderligere et år."

e) i artikel 11, stk. 2, andet afsnit, ændres "den institution" til "ansættelsesmyndigheden i den institution".

f) artikel 12 ændres således

i) stk. 1 affattes således:

"1. En tjenestemand, der før den pensionsberettigende alder udtræder af tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, har ved sin udtræden, såfremt han ikke er pensionsberettiget straks eller senere, ret til følgende:

a) hvis han har gjort tjeneste i mindre et år og ikke har gjort brug af ordningen i artikel 11, stk. 2, udtrædelsespenge svarende til tre gange det beløb, der er tilbageholdt af grundlønnen som alderspension, fraregnet beløb, der eventuelt er udbetalt i henhold til artikel 42 og 112 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte

b) i de øvrige tilfælde de ydelser, der er omhandlet i artikel 11, stk. 1, eller indbetaling af den aktuariemæssige modværdi heraf til en privat forsikring eller en pensionsfond efter eget valg, på betingelse af at det sikres:

i) at der ikke tilbagebetales kapital

ii) at der udbetales en månedlig pension tidligst fra det 60. år og senest fra det 66. år

iii) at der foretages udbetalinger til efterladte

iv) at der kun gives tilladelse til en overførsel til en anden forsikring eller en anden fond, hvis der gælder samme betingelser som i nr. i), ii) og iii)."

ii) stk. 2 affattes således:

"2. Uanset stk. 1, litra b), har en tjenestemand, der ikke har nået den pensionsberettigende alder, som siden sin tiltrædelse har betalt til erhvervelse eller opretholdelse af pensionsrettigheder under en national pensionsordning, en privat forsikring eller en pensionsfond efter eget valg, som opfylder betingelserne i stk. 1, som definitivt udtræder af tjenesten af andre grunde end død eller invaliditet, og som ikke straks eller senere har ret til alderspension, ved sin udtræden ret til udbetaling af udtrædelsespenge svarende til den aktuarmæssige modværdi af de pensionsrettigheder, som han har erhvervet under sin tjeneste i institutionerne. I disse tilfælde trækkes de beløb, der er udbetalt til erhvervelse eller opretholdelse af pensionsrettigheder under den nationale pensionsordning, jf. artikel 42 og 112 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Unionen, fra udtrædelsespengene."

g) i artikel 15 ændres "ikke er fyldt 63 år" til "ikke har nået den pensionsberettigende alder".

h) i artikel 18a ændres "sit 63. år" til "den pensionsberettigende alder", "han fylder 63 år" ændres til "han når den pensionsberettigende alder" og "det fyldte 63. år" ændres til "den pensionsberettigende alder".

i) i artikel 27, stk. 2, ændres "tilpasses" til "ajourføres".

j) i artikel 45 foretages følgende ændringer:

i) i stk. 3 ændres "bopælsmedlemsstaten" til "Den Europæiske Union".

ii) i stk. 4, første punktum, indsættes "i Den Europæiske Union eller" efter "bank".

iii) i stk. 4, andet punktum, udgår ordene "i euro i en bank i det land, hvor institutionen har hovedsæde, eller".

69) I bilag IX foretages følgende ændringer:

a) i artikel 2, stk. 3, ændres "Institutionerne" til "Hver institutions ansættelsesmyndighed".

b) artikel 5, stk. 1, første punktum, affattes således:

"I hver institution indføres der et disciplinæråd, i det følgende benævnt "rådet", medmindre to eller flere agenturer i overensstemmelse med vedtægtens artikel 9, stk. 1a, beslutter at etablere et fælles råd."

c) artikel 30 affattes således:

"Artikel 30

Hver institutions ansættelsesmyndighed vedtager efter høring af personaleudvalget de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af dette bilag, hvis den finder dette nødvendigt, jf. dog artikel 2, stk. 3."

70) I bilag X foretages følgende ændringer:

a) artikel 6 affattes således:

"Artikel 6

En tjenestemand har for hvert kalenderår ret til en årlig ferie på to arbejdsdage for hver måned, i hvilken han har gjort tjeneste.

Uanset denne artikels stk. 1, har tjenestemænd, der gør tjeneste i et tredjeland den 1. januar 2014, ret til:

— tre arbejdsdage fra den 1. januar 2014 til den 31. december 2014

— to og en halv arbejdsdag fra den 1. januar 2015 til den 31. december 2015."

b) artikel 7 affattes således:

"Artikel 7

I det år hvor en tjenestemand tiltræder eller fratræder tjenesten i et tredjeland, har denne ret til en ferie på to arbejdsdage for hver hele måned, i hvilken der er gjort tjeneste, på to arbejdsdage for en del af en måned på mere end 15 dage, og på en arbejdsdag for en del af en måned på 15 dage eller derunder.

Hvis en tjenestemand ved det løbende kalenderårs udgang af grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, ikke har taget hele sin årlige ferie, kan overførslen af ferie til det følgende år ikke overstige 14 arbejdsdage."

c) i artikel 8 tilføjes følgende stykke:

"Tjenestemænd, der deltager i videreuddannelse i henhold til vedtægtens artikel 24a, og som har fået bevilget hvileferie i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, kombinerer i givet fald deres videreuddannelsesperioder med deres hvileferie."

d) artikel 9, stk. 1, affattes således:

"1. Tjenestemanden kan efter ønske og under hensyn til de tjenstlige krav tage den årlige ferie samlet eller delt. Ferien skal dog mindst omfatte en periode på to sammenhængende uger."

e) artikel 10 affattes således:

"Artikel 10

1. Der fastsættes en godtgørelse for levevilkårene, som afhængigt af det sted, hvor tjenestemanden gør tjeneste, udgør en procentdel af et referencebeløb. Dette referencebeløb består af den samlede grundløn, udlandstillæg, husstandstillæg og børnetilskud minus de obligatoriske fradrag i henhold til vedtægten eller gennemførelsesforordningerne hertil.

Der udbetales ikke en sådan godtgørelse, når tjenestemanden gør tjeneste i et land, hvor levevilkårene må anses som svarende til dem, der sædvanligvis forekommer i Den Europæiske Union.

For de øvrige tjenestesteder fastsættes godtgørelsen for levevilkårene, bl.a. under hensyntagen til følgende parametre:

- sundheds- og hospitalsforhold
- sikkerhed
- klimaforhold
- grad af isolering
- andre lokale leveforhold.

Godtgørelsen for levevilkårene, der fastsættes for hvert tjenestested, tages op til vurdering hvert år og revideres i givet fald af ansættelsesmyndigheden efter udtalelse fra Personaleudvalget.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte at udbetale en supplerende præmie i tillæg til godtgørelsen for levevilkårene, hvis en tjenestemand har gjort tjeneste på mere

end et sted, hvor vilkårene anses for vanskelige eller meget vanskelige. Den supplerende præmie må ikke overstige 5 % af det i første afsnit nævnte referencebeløb, og ansættelsesmyndigheden skal på behørig vis begrunde de enkelte afgørelser, som den træffer i denne henseende, med henblik på at overholde princippet om ligebehandling, idet den baserer sin afgørelse på graden af vanskelige vilkår i forbindelse med den foregående udsendelse.

2. Når levevilkårene på tjenestestedet bringer tjenestemandens fysiske sikkerhed i fare, får han midlertidigt ved en særlig, begrundet beslutning truffet af ansættelsesmyndigheden udbetalt en ekstra godtgørelse. Denne fastsættes som en procentdel af det i stk. 1, første afsnit, omhandlede referencebeløb:

- når myndigheden henstiller til sine ansatte ikke at installere deres familie eller andre personer, over for hvem de har forsørgerpligt, på det pågældende tjenestested, under forudsætning af, at de følger denne henstilling
- når myndigheden beslutter midlertidigt at nedskære antallet af ansatte, der gør tjeneste på det pågældende tjenestested.

I behørigt begrundede tilfælde kan ansættelsesmyndigheden også beslutte, at der er tale om en udstationering uden familie. Ovennævnte ydelse udbetales til ansatte, som respekterer denne beslutning.

3. De nærmere vilkår for anvendelsen af denne artikel fastsættes af ansættelsesmyndigheden."

f) i artikel 11, første punktum, ændres "Belgien" til "Den Europæiske Union".

g) artikel 13 affattes således:

"Artikel 13

For i videst muligt omfang at sikre tjenestemændene samme købekraft uanset tjenestested ajourføres de i artikel 12 omhandlede justeringskoefficienter en gang om året i overensstemmelse med bilag XI. For så vidt angår ajourføringen, forstås alle koefficienter som referenceværdier. Kommissionen offentliggør orientering de ajourførte koefficienter inden for to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*.

Når ændringen i leveomkostningerne for et bestemt land beregnet på grundlag af justeringskoefficienten og den tilsvarende vekselkurs har været over 5 % siden sidste ajourføring, træffes der afgørelse om en foreløbig ajourføring af justeringskoefficienten i overensstemmelse med den procedure, der er fastsat i første afsnit."

h) artikel 23 affattes således:

"Artikel 23

På grundlag af en liste over lande, som fastlægges af ansættelsesmyndigheden, og dersom tjenestemanden ikke får stillet en bolig til rådighed af institutionen, udbetaler ansættelsesmyndigheden enten et boligtilskud til tjenestemanden eller godtgør dennes husleje.

Boligtilskuddet udbetales ved forevisning af en lejekontrakt, medmindre ansættelsesmyndigheden af behørigt begrundede årsager vedrørende praksis og lokale vilkår

på tjenestestedet i det pågældende tredjeland giver afkald på denne forpligtelse. Boligtilskuddet beregnes primært på grundlag af den pågældende tjenstemands tjenstlige status og efterfølgende ud fra sammensætningen af hans familie, over for hvem han har forsørgerpligt.

Huslejen godtgøres under forudsætning af, at boligen udtrykkeligt er godkendt af ansættelsesmyndigheden og er i overensstemmelse først og fremmest med den pågældende tjenstemands tjenstlige status og dernæst med sammensætningen af hans familie, over for hvem han har forsørgerpligt.

De nærmere bestemmelser for anvendelsen af denne artikel fastsættes af ansættelsesmyndigheden. Dette boligtilskud må under ingen omstændigheder overstige tjenstemandens udgifter."

71) Bilag XI affattes således:

"BILAG XI

GENNEMFØRELSESBESTEMMELSER TIL VEDTÆGTENS ARTIKEL 64 OG 65

KAPITEL 1

ÅRLIG AJOURFØRING AF VEDERLAG, JF. VEDTÆGTENS ARTIKEL 65, STK. 1

Afdeling 1

Elementer, der indgår i den årlige ajourføring

Artikel 1

1. Rapport fra Den Europæiske Unions Statistiske Kontor (Eurostat)

Med henblik på den i vedtægtens artikel 65, stk. 1, og artikel 13 i bilag X foreskrevne årlige ajourføring udarbejder Eurostat hvert år inden udgangen af oktober en rapport om ændringerne i leveomkostningerne i Belgien og Luxembourg, købekraftspariteterne mellem Bruxelles og visse andre tjenestesteder i medlemsstaterne og i tredjelande, hvor det er relevant, samt ændringerne i købekraften for vederlagene til tjenestemændene i medlemsstaternes centraladministrationer.

2. Ændringer i leveomkostningerne i Belgien og Luxembourg

Eurostat udarbejder et indeks til at måle ændringerne i leveomkostningerne for EU-tjenestemænd i Belgien og Luxembourg. Dette indeks (herefter "det fælles indeks") fastlægges på grundlag af koefficienten for den nationale inflation (som målt ved det harmoniserede forbrugerprisindeks (HICP) for Belgiens vedkommende og ved forbrugerprisindekset (CPI) for Luxembourgs vedkommende) mellem juni i det foregående år og juni i indværende år i forhold til fordelingen af det personale, der gør tjeneste i disse medlemsstater.

3. Ændringer i leveomkostningerne uden for Bruxelles

a) Eurostat beregner efter aftale med de nationale statistiske kontorer eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne de købekraftspariteter, der ligger til grund for købekraftsækvivalenterne, jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009 (*) ("nationale statistiske kontorer eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne"):

(*) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 223/2009 af 11. marts 2009 om europæiske statistikker og om ophævelse af forordning (EF, Euratom) nr. 1101/2008 om fremsendelse af fortrolige statistiske oplysninger til De Europæiske Fællesskabers Statistiske Kontor, Rådets forordning (EF) nr. 322/97 om EF-statistikker og Rådets afgørelse 89/382/EØF, Euratom om nedsættelse af et udvalg for De Europæiske Fællesskabers statistiske program (EUT L 87 af 31.3.2009, s. 164).

- i) for vederlagene til EU-tjenestemænd med tjenestested i medlemsstaternes hovedstæder, bortset fra Nederlandene, hvor indekset for Haag og ikke Amsterdam anvendes, og på visse andre tjenestesteder, idet Bruxelles anvendes som reference
 - ii) for pensioner til tjenestemænd, som udbetales i medlemsstaterne, idet Belgien anvendes som reference.
- b) Købekraftspariteterne fastsættes i forhold til juni måned hvert år.
- c) Købekraftspariteterne beregnes på en sådan måde, at det er muligt at ajourføre hver enkelt grundlæggende bestanddel to gange om året, og efterprøves ved en direkte undersøgelse mindst en gang hvert femte år. Eurostat ajourfører købekraftspariteterne ved hjælp af ændringerne i medlemsstatens harmoniserede forbrugerprisindeks og de bedst egnede indeks, som fastsat af Gruppen vedrørende vedtægtens artikel 64 og 65, som omhandlet i artikel 13.
- d) Uden for Belgien og Luxembourg måles ændringerne i leveomkostningerne i referenceperioden ved hjælp af implicitte indeks. Disse indeks beregnes ved at multiplicere det fælles indeks med ændringen i købekraftspariteten.
4. *Ændringer i købekraften for vederlaget til de nationale tjenestemænd i centraladministrationerne (specifikke indikatorer)*
- a) Med henblik på at måle såvel den positive som den negative procentvise ændring i købekraften for vederlagene til tjenestemænd i medlemsstaterne beregner Eurostat på grundlag af de oplysninger, som de nationale statistiske kontorer eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne indberetter, inden udgangen af september specifikke indikatorer for, hvilke ændringer der har været i realindkomsten for tjenestemænd ansat i centraladministrationerne i perioden mellem juli året forinden og juli i indeværende år. Lønningerne bør i begge tilfælde indbefatte en tolvtedel af alle de årligt udbetalte elementer.

For hver specifik indikator beregnes to indikatorer:

- i) en indikator for hver ansættelsesgruppe, således som disse er defineret i vedtægten
- ii) en gennemsnitsindikator vejret efter antallet af nationale tjenestemænd i funktioner, der svarer til ansættelsesgrupperne.

For hver af disse indikatorer fastsættes en brutto- og nettorealværdi. Omregningen fra brutto til netto sker ved, at de obligatoriske indeholdelser og generelle skattemæssige faktorer indregnes.

Ved fastsættelsen af brutto- og nettoindikatorerne for hele Den Europæiske Union anvender Eurostat en model sammensat af følgende medlemsstater: Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrig, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Østrig, Polen, Sverige og Det Forenede Kongerige. Europa-Parlamentet og Rådet kan efter forslag fra Kommissionen i henhold til artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Union, vedtage en ny model, der repræsenterer mindst 75 % af Unionens bruttonationalprodukt (BNP), og som anvendes fra året efter vedtagelsen. Resultaterne for hvert enkelt land vægtes med den samlede andel af det relevante nationale BNP-aggregat målt ved hjælp af købekraftspariteterne og som angivet i de senest offentliggjorte statistikker, jf. nationalregnskabsdefinitionerne i det til enhver tid gældende europæiske nationalregnskabssystem.

- b) Efter anmodning fra Eurostat fremlægger de nationale statistiske kontorer eller relevante myndigheder i medlemsstaterne de supplerende oplysninger, som Eurostat måtte have brug for til fastlæggelsen af en specifik indikator, der korrekt måler ændringerne i købekraften for nationale tjenestemænd.

Såfremt Eurostat efter en ny høring af de nationale statistiske kontorer eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne, konstaterer statistiske uregelmæssigheder i de indberettede oplysninger, eller hvis det viser sig umuligt at beregne indikatorer, som statistisk korrekt måler udviklingen i realindkomsten for tjenestemænd i en bestemt medlemsstat, aflægger Eurostat rapport til Kommissionen og forsyner denne med alle nødvendige oplysninger.

- c) Ud over de specifikke indikatorer beregner Eurostat visse kontrolindikatorer. En af disse har form af oplysninger om reallønssummen pr. ansat i centraladministrationerne beregnet efter nationalregnskabsdefinitionerne i det til enhver tid gældende europæiske nationalregnskabssystem.

I sin rapport om de specifikke indikatorer kommenterer Eurostat forskellene mellem disse indikatorer og de i dette litra nævnte kontrolindikatorer.

Artikel 2

Med henblik på artikel 15 i dette bilag undersøger Kommissionen regelmæssigt institutionernes ansættelsesbehov.

*Afdeling 2***Bestemmelser for den årlige ajourføring af vederlag og pensioner***Artikel 3*

1. I henhold til vedtægtens artikel 65 og på grundlag af de kriterier, der er fastsat i afdeling 1 i dette bilag, ajourføres vederlag og pensioner hvert år inden årets udgang med virkning fra den 1. juli.

2. Ajourføringens størrelse findes ved at gange det fælles indeks med den specifikke indikator. Ajourføringen fastsættes i nettotal og udtrykkes ved samme procentsats for alle.

3. Størrelsen af den fastsatte ajourføring indarbejdes efter den nedenfor anførte metode i den grundlønstabel, der findes i vedtægtens artikel 66 og bilag XIII samt i artikel 20, 93 og 133 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte:

- a) nettovederlaget og -pensionen uden justeringskoefficient forhøjes eller nedsættes med værdien af den ovenfor omtalte ajourføring
- b) den nye grundlønstabel udarbejdes ved beregning af det bruttobeløb, som efter fradrag af skat under hensyn til stk. 4 samt obligatoriske indeholdelser i henhold til socialsikrings- og pensionsordningerne svarer til nettovederlaget
- c) ved omregningen af nettobeløb til bruttobeløb foretages beregningen på basis af en ugift tjenestemand, der ikke har krav på de i vedtægten omhandlede tillæg og ydelser.

4. Med henblik på anvendelse af forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 260/68 multipliceres beløbene i artikel 4 i nævnte forordning med en faktor sammensat af:

- a) den faktor, der følger af den foregående ajourføring, og/eller
- b) størrelsen på den i stk. 2 omhandlede ajourføring af vederlaget.

5. Der anvendes ingen justeringskoefficient for Belgien og Luxembourg. Justeringskoefficienterne for:

- a) vederlagene til Den Europæiske Unions tjenestemænd med tjenestested i de øvrige medlemsstater og på en række andre tjenestesteder
- b) som en undtagelse fra vedtægtens artikel 82, stk. 1, EU-pensioner, der udbetales i de øvrige medlemsstater for den del, der svarer til rettigheder erhvervet før den 1. maj 2004

fastsættes på grundlag af forholdet mellem de i artikel 1 i nærværende bilag omhandlede købekraftspariteter og de i vedtægtens artikel 63 omhandlede vekselkurser for de pågældende lande.

Procedurerne i artikel 8 i dette bilag vedrørende anvendelse af justeringskoefficienterne med tilbagevirkende kraft på tjenestesteder med stærk inflation, finder anvendelse.

6. Institutionerne foretager med tilbagevirkende kraft for perioden mellem ajourføringens virknings- og ikrafttrædelsestidspunkt en tilsvarende positiv eller negativ ajourføring af vederlagene til tjenestemænd og pensionerne til tidligere tjenestemænd og andre berettigede.

Hvis en sådan ajourføring med tilbagevirkende kraft indebærer, at et for meget udbetalt beløb skal tilbagebetales, kan tilbagebetalingen fordeles over højst 12 måneder fra ikrafttrædelsestidspunktet for den næste årlige ajourføring.

KAPITEL 2

MELLEMLIGGENDE AJOURFØRINGER AF VEDERLAG OG PENSIONER (VEDTÆGTENS ARTIKEL 65, STK. 2)*Artikel 4*

1. I tilfælde af at der i perioden mellem juni og december sker en væsentlig ændring i leveomkostningerne (vurderet på grundlag af den mærkbarhedstærskel, der er fastsat i artikel 6 i dette bilag), foretages der med virkning fra 1. januar en mellemliggende ajourføring af vederlag og pensioner i henhold til artikel 65, stk. 2, i vedtægten, idet der tages hensyn til prognosen for købekraftsudviklingen i den løbende årlige referenceperiode.

2. Ved den årlige ajourføring af vederlagene tages der hensyn til sådanne mellemliggende ajourføringer.

Artikel 5

1. Hvert år i marts udarbejder Eurostat en prognose for købekraftsudviklingen i den pågældende periode på grundlag af de oplysninger, der afgives på det i artikel 13 omhandlede møde.

Hvis denne prognose viser en negativ procentsats, medtages halvdelen af denne ved beregningen af den mellemliggende ajourføring.

2. Ændringerne i leveomkostningerne i Belgien og Luxembourg måles ved hjælp af det fælles indeks for perioden fra juni til december i det foregående kalenderår.

3. For hvert af de tjenestesteder, for hvilke der er fastsat en justeringskoefficient (med undtagelse af Belgien og Luxembourg), beregnes der et skøn over de i artikel 1, stk. 3, omhandlede købekraftspariteter gældende for december. Ændringerne i leveomkostningerne beregnes efter bestemmelserne i artikel 1, stk. 3.

Artikel 6

1. Mærkbarhedstærsklen for den i artikel 5, stk. 2, i dette bilag nævnte seks måneders periode fastsættes til den procentsats, der svarer til 6 % for en tolv måneders periode.

2. Tærsklen anvendes efter følgende procedure, dog med forbehold af dette bilags artikel 5, stk. 1, andet afsnit:

a) hvis mærkbarhedstærsklen nås eller overskrides i Bruxelles eller Luxembourg (målt ved udviklingen i det fælles indeks mellem juni og december), ajourføres vederlag for alle tjenestesteder i overensstemmelse med den årlige ajourførings-procedure

b) hvis mærkbarhedstærsklen ikke er nået for Bruxelles og Luxembourg, ajourføres justeringskoefficienterne kun for de tjenestesteder, hvor udviklingen i leveomkostningerne (målt ved udviklingen i de implicite indeks i perioden juni-december) har bevirket, at tærsklen er overskredet.

Artikel 7

Med henblik på artikel 6 i dette bilag gælder følgende:

Værdien af ajourføringen er lig med det fælles indeks, eventuelt multipliceret med halvdelen af den forventede specifikke indikator, hvis denne er negativ.

Justeringskoefficienterne svarer til forholdet mellem den relevante købekraftsparitet og valutakursen, jf. vedtægtens artikel 63, multipliceret med værdien af ajourføringen, hvis ajourføringstærsklen ikke er nået for Bruxelles og Luxembourg.

KAPITEL 3

TIDSPUNKT, HVOR EN JUSTERINGSKOEFFICIENT FÅR VIRKNING (TJENESTESTEDER MED STOR STIGNING I LEVEOMKOSTNINGERNE)*Artikel 8*

1. Vedrørende tjenestesteder med stor stigning i leveomkostningerne (målt ved udviklingen i de implicitte indeks), får justeringskoefficienterne virkning før den 1. januar i forbindelse med mellemliggende ajourføringer og før den 1. juli i forbindelse med den årlige ajourføring. Hensigten hermed er at begrænse købekraftstab, så det ikke overstiger købekraftstab på et tjenestested med en udvikling i leveomkostningerne svarende til mærkbarhedstærsklen.

2. Virkningstidspunkterne for den årlige ajourføring fastsættes til:

- a) den 16. maj for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 6 % og
- b) den 1. maj for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 10 %.

3. Virkningstidspunkterne for den mellemliggende ajourføring fastsættes til:

- a) den 16. november for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 6 % og
- b) den 1. november for tjenestesteder, hvor inflationen er på over 10 %.

KAPITEL 4

UDARBEJDELSE OG OPHÆVELSE AF JUSTERINGSKOEFFICIENTER (VEDTÆGTENS ARTIKEL 64)*Artikel 9*

1. De relevante myndigheder i de berørte medlemsstater, administrationen i en af EU-institutionerne eller repræsentanterne for EU-tjenestemænd på et bestemt tjenestested kan anmode om, at der fastsættes en særskilt justeringskoefficient for det pågældende tjenestested.

Til støtte for en sådan anmodning skal der fremlægges objektive oplysninger som bevis for, at der over en årrække har været en mærkbar forskel i købekraften på et bestemt tjenestested i forhold til købekraften i den pågældende medlemsstats hovedstad (undtagen Nederlandene, hvor referencen er Haag og ikke Amsterdam). Hvis Eurostat bekræfter, at der er en mærkbar og vedvarende forskel (over 5 %), fastsætter Kommissionen i en delegeret retsakt i henhold til artikel 111 og 112 i vedtægten en justeringskoefficient for det pågældende tjenestested.

2. Kommissionen træffer ved hjælp af delegerede retsakter i henhold til artikel 111 og 112 i vedtægten afgørelse om, at der ikke længere skal gælde en justeringskoefficient for et bestemt tjenestested. I så tilfælde træffes afgørelsen herom med henvisning til:

- a) en anmodning fra de relevante myndigheder i den pågældende medlemsstat, administrationen i en af EU-institutionerne eller repræsentanter for EU-tjenestemænd på et bestemt tjenestested, hvoraf det fremgår, at leveomkostningerne på det pågældende tjenestested ikke længere adskiller sig markant (under 2 %) fra leveomkostningerne i den pågældende medlemsstats hovedstad. Der skal være tale om en vedvarende udjævning, som er bekræftet af Eurostat
- b) at Unionen ikke længere har tjenestegørende tjenestemænd og midlertidigt ansatte på dette sted.

KAPITEL 5

MODERATIONS- OG UNDTAGELSESKLAUSULER*Artikel 10*

Værdien af den specifikke indikator, der anvendes i forbindelse med den årlige ajourføring, er underlagt en øvre grænse på 2 % og en nedre grænse på - 2 %. Hvis værdien af den specifikke indikator overstiger den øvre grænse eller er under den nedre grænse, anvendes grænseværdien til beregning af værdien af ajourføringen.

Stk. 1 finder ikke anvendelse, når artikel 11 finder anvendelse.

Resten af den årlige ajourføring, der udgøres af forskellen mellem den værdi, der er beregnet med den specifikke indikator, og den værdi, der er beregnet med grænseværdien, får virkning fra 1. april i det følgende år.

Artikel 11

1. Er der et fald i Unionens reale BNP i indeværende år som skønnet af Kommissionen, og er den specifikke indikator positiv, er det kun en del af den specifikke indikator, der anvendes til beregning af værdien af ajourføringen. Resten af værdien af den årlige ajourføring, svarende til resten af den specifikke indikator, anvendes fra et senere tidspunkt det følgende år. Denne rest af værdien af den årlige ajourføring tages ikke i betragtning i forbindelse med artikel 10. Værdien af Unionens BNP, konsekvenserne i form af opsplitning af den specifikke indikator og anvendelsestidspunktet er defineret i overensstemmelse med nedenstående skema:

Unionens BNP	Konsekvenser for den specifikke indikator	Tidspunkt for betaling af den anden del
[− 0,1 %; − 1 %]	33 %; 67 %	1. april år n + 1
[− 1 %; − 3 %]	0 %; 100 %	1. april år n + 1
under − 3 %	0 %	—

2. Er der en afvigelse mellem det skøn, der omtales i stk. 1, og de endelige oplysninger om Unionens BNP, der offentliggøres af Kommissionen, og disse endelige oplysninger ville ændre de i tabellen i stk. 1 anførte konsekvenser, foretages de fornødne korrektioner, herunder ajourføringer med tilbagevirkende kraft, hvad enten de er positive eller negative, i overensstemmelse med samme tabel.

3. Ethvert ajourført referencebeløb, der er opstået som følge af en justering, offentliggøres senest to uger efter justeringen af Kommissionen til orientering i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*.

4. Når anvendelsen af stk. 1 har medført, at værdien af den specifikke indikator ikke har været anvendt til ajourføring af vederlagene og pensionerne, udgør denne værdi grundlaget for udregningen af en fremtidig justering, når den kumulative stigning i Unionens BNP målt fra det år, hvor stk. 1 eller 2 blev anvendt, bliver positiv. Under alle omstændigheder er den i første punktum omtalte værdi på tilsvarende vis underlagt de i dette bilags artikel 10 omhandlede grænseværdier og principper. Udviklingen i Unionens BNP måles jævnlgt af Eurostat med dette for øje.

5. Hvis det er relevant, har de juridiske konsekvenser af anvendelsen af artikel 10 og nærværende artikel fortsat fuld effekt, selv efter dette bilags udløbsdato, jf. artikel 15.

KAPITEL 6

EUROSTATS OPGAVER OG FORBINDELSER MED DE NATIONALE STATISTISKE KONTORER OG ANDRE RELEVANTE MYNDIGHEDER I MEDLEMSSTATERNE

Artikel 12

Eurostat har til opgave at føre tilsyn med kvaliteten af de grundlæggende oplysninger og de statistiske metoder, der anvendes med henblik på beregningen af de elementer, der indgår i ajourføringen af vederlagene. Eurostat skal bl.a. foretage de evalueringer og iværksætte de undersøgelser, der er nødvendige for dette tilsyn.

Artikel 13

Hvert år i marts indkalder Eurostat en arbejdsgruppe bestående af sagkyndige fra de nationale statistiske kontorer eller andre relevante myndigheder i medlemsstaterne, benævnt "Gruppen vedrørende vedtægtens artikel 64 og 65".

Ved denne lejlighed gennemgås den statistiske metode og dens anvendelse i forbindelse med de specifikke indikatorer og kontrolindikatorerne, det fælles indeks og købekraftspariteterne.

Der fremlægges desuden oplysninger, som gør det muligt at udarbejde en prognose for købekraftsudviklingen med sigte på den mellemliggende ajourføring af vederlagene, samt oplysninger om udviklingen i arbejdstidens længde i centraladministrationerne.

Artikel 14

Medlemsstaterne giver efter Eurostats anmodning Eurostat alle de oplysninger, som har direkte eller indirekte betydning for sammensætningen af og udviklingen i vederlagene til tjenestemændene i centraladministrationerne.

KAPITEL 7

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER OG REVISIONSKLAUSUL

Artikel 15

1. Bestemmelserne i dette bilag anvendes fra 1. januar 2014 til 31. december 2023.
2. Kommissionen forelægger inden den 31. marts 2022 Europa-Parlamentet og Rådet en rapport. Rapporten skal tage hensyn til den undersøgelse, der er blevet gennemført i henhold til artikel 2 i dette bilag og skal navnlig vurdere, om udviklingen i EU-tjenestemænds vederlags og pensioners købekraft svarer til de ændringer, der er sket med købekraften for vederlagene til nationale tjenestemænd i centraladministrationerne. På baggrund af denne rapport forelægger Kommissionen, hvis det er relevant, et forslag til ændring af dette bilag samt artikel 66a i vedtægten på grundlag af artikel 336 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.
3. Så længe Europa-Parlamentet og Rådet ikke har vedtaget en forordning på grundlag af Kommissionens forslag, finder dette bilag og artikel 66a i vedtægten foreløbig fortsat anvendelse efter den dato, der er fastsat i nærværende artikels stk. 1 og i artikel 66 i vedtægten.
4. Ved udgangen af 2018 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en foreløbig rapport om anvendelsen af dette bilag og artikel 66a i vedtægten."

72) I bilag XII foretages følgende ændringer:

a) artikel 2 affattes således:

"Artikel 2

1. Såfremt bidragssatsen ajourføres, sker det med virkning fra den 1. juli samtidig med den årlige ajourføring af vederlagene, jf. vedtægtens artikel 65. Eventuelle ajourføringer må ikke medføre et bidrag, der er over én procent højere eller lavere end den gældende sats året før.

2. Den forskel, der konstateres mellem den ajourføring af bidragssatsen, som ville følge af aktuarberegningen, og ajourføringen som følge af den variation der er omhandlet i stk. 1, sidste punktum, udlignes ikke på noget tidspunkt og tages følgelig heller ikke i betragtning i senere aktuarberegninger. Den bidragssats, der ville følge af aktuarberegningen, skal anføres i den vurderingsrapport, der er omtalt i dette bilags artikel 1."

b) i artikel 4, stk. 6, ændres "12-årigt" til "30-årigt".

c) i artikel 10, stk. 2, og artikel 11, stk. 2, ændres "12 år" til "30 år".

d) følgende artikel indsættes:

"Artikel 11a

Indtil 2020 beregnes det glidende gennemsnit med henblik på anvendelse af artikel 4, stk. 6, artikel 10, stk. 2, og artikel 11, stk. 2, i dette bilag på grundlag af følgende tidsskala:

I 2017 – 22 år	
I 2014 – 16 år	I 2018 – 24 år
I 2015 – 18 år	I 2019 – 26 år
I 2016 – 20 år	I 2020 – 28 år"

e) artikel 12 affattes således:

"Artikel 12

Den i bilag VIII, artikel 4 og 8, fastsatte rentesats, der benyttes ved beregning af den sammensatte rente, er lig med den i dette bilags artikel 10 omhandlede effektive rente, og den ajourføres om nødvendigt i forbindelse med den femårige aktuarmæssige vurdering.

Med henblik på ajourføringen forstås rentesatsen i bilag VIII, artikel 4 og 8, som en referencerentesats. Kommissionen offentliggør til orientering den ajourførte effektive rente inden for to uger efter ajourføringen i C-udgaven af *Den Europæiske Unions Tidende*."

f) artikel 14 affattes således:

"Artikel 14

1. I 2022 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en rapport. Rapporten skal tage hensyn til de budgetmæssige virkninger af nærværende bilag og skal vurdere pensionssystemets aktuarmæssige balance. På baggrund af denne rapport fremsender Kommissionen, hvis det er relevant, et forslag til ændring af dette bilag.

2. I 2018 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en foreløbig rapport om anvendelsen af dette bilag."

73) I bilag XIII foretages følgende ændringer:

a) i artikel 7, stk. 2, tredje afsnit ændres ordet "tilpasning" til "ajourføring"

b) artikel 10, 14-17 og artikel 18, stk. 2 udgår

c) i artikel 18, stk. 1, ændres ordet "tilpasses" til "ajourføres" og ordet "tilpasning" til "ajourføring".

d) artikel 19 affattes således:

"Artikel 19

Uanset bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1023/2013 (*) finder artikel 63, 64, 65, 82 og 83a i vedtægten, bilag XI og XII hertil og artikel 20, stk. 1, artikel 64, 92 og 132 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, som var i kraft inden den 1.11.2013, fortsat anvendelse alene med henblik på eventuelle justeringer, der er nødvendige for at efterleve Den Europæiske Unions Domstols domme i medfør af artikel 266 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde om anvendelsen af disse artikler.

(*) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (EFT L 287 af 29.10.2013, s. 15)."

e) i artikel 20 foretages følgende ændringer:

i) stk. 2 udgår.

ii) stk. 3, andet afsnit, affattes således:

"Pensionerne til sådanne tjenestemænd justeres kun med justeringskoefficienten, hvis deres faste bopæl ligger på samme sted som deres seneste tjenestested eller i samme land som deres hjemsted, der er fastlagt i henhold til artikel 7, stk. 4, i bilag VII. Tjenestemænd, der modtager pension, kan dog i undtagelsestilfælde af familiemæssige eller lægelige grunde anmode ansættelsesmyndigheden om at ændre deres hjemsted; afgørelse herom træffes, efter at den pågældende tjenestemand har fremlagt behørig dokumentation."

iii) sidste punktum i stk. 4 udgår.

f) Artikel 21 affattes således:

"Artikel 21

Som en undtagelse fra vedtægtens artikel 77, stk. 2, andet punktum, optjener en tjenestemand, der er indtrådt i tjenesten inden den 1. maj 2004, 2 % af det deri omhandlede vederlag for hvert pensionsgivende tjenesteår beregnet i overensstemmelse med artikel 3 i bilag VIII.

En tjenestemand, der er indtrådt i tjenesten i perioden mellem den 1. maj 2004 og den 31. december 2013, optjener 1,9 % af det deri omhandlede vederlag for hvert pensionsgivende tjenesteår beregnet i overensstemmelse med artikel 3 i bilag VIII."

g) artikel 22 affattes således:

"Artikel 22

1. Tjenestemænd, der havde en anciennitet på 20 år eller derover den 1. maj 2004, har ret til alderspension, når de fylder 60 år.

Tjenestemænd, som er 35 år eller derover den 1. maj 2014, og som er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2014, har ret til alderspension ved den alder, der er fastsat i nedenstående tabel:

Alder den 1. maj 2014	Pensionsalder	Alder den 1. maj 2014	Pensionsalder
60 år og derover	60 år	47 år	62 år og 6 mdr.
59 år	60 år og 2 mdr.	46 år	62 år og 8 mdr.
58 år	60 år og 4 mdr.	45 år	62 år og 10 mdr.

Alder den 1. maj 2014	Pensionsalder	Alder den 1. maj 2014	Pensionsalder
57 år	60 år og 6 mdr.	44 år	63 år og 2 mdr.
56 år	60 år og 8 mdr.	43 år	63 år og 4 mdr.
55 år	61 år	42 år	63 år og 6 mdr.
54 år	61 år og 2 mdr.	41 år	63 år og 8 mdr.
53 år	61 år og 4 mdr.	40 år	63 år og 10 mdr.
52 år	61 år og 6 mdr.	39 år	64 år og 3 mdr.
51 år	61 år og 8 mdr.	38 år	64 år og 4 mdr.
50 år	61 år og 11 mdr.	37 år	64 år og 5 mdr.
49 år	62 år og 2 mdr.	36 år	64 år og 6 mdr.
48 år	62 år og 4 mdr.	35 år	64 år og 8 mdr.

Tjenestemænd, der ikke er fyldt 35 år den 1. maj 2014, har ret til alderspension ved det fyldte 65. år.

For tjenestemænd, der er 45 år eller derover den 1. maj 2014, og som er tiltrådt tjenesten mellem den 1. maj 2004 og 31. december 2013, forbliver den pensionsberettigende alder dog 63 år.

For tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2014, fastsættes den pensionsberettigende alder, der skal tages i betragtning ved alle henvisninger til den pensionsberettigende alder i denne vedtægt, efter ovennævnte bestemmelser, medmindre andet er angivet i nærværende vedtægt.

2. Uanset artikel 2 i bilag VIII har tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten inden den 1. januar 2014, og som forbliver i tjenesten efter den alder, hvor de ville have ret til alderspension, ret til en yderligere forhøjelse på 2,5 % af deres sidste grundløn for hvert år, de arbejder efter denne alder, idet den samlede pension dog ikke kan overstige 70 % af den sidste grundløn i henhold til henholdsvis stk. 2 eller stk. 3 i vedtægtens artikel 77.

For tjenestemænd, som enten var fyldt 50 år eller havde over 20 års anciennitet den 1. maj 2004, fastsættes den i første afsnit omhandlede pensionsforhøjelse til ikke under 5 % af de pensionsrettigheder, de har erhvervet ved det fyldte 60. år.

Denne forhøjelse gælder ligeledes i tilfælde af død, hvis tjenestemanden er forblevet i tjenesten ud over den alder, hvor han ville have ret til alderspension.

Hvis en tjenestemand, der er indtrådt i tjenesten inden den 1. januar 2014, og som i henhold til bilag IVa arbejder på deltid, bidrager til pensionsordningen i forhold til arbejdstiden, finder de forhøjelser af pensionsrettighederne, der er fastsat i denne artikel, kun anvendelse i samme forhold.

3. Hvis en tjenestemand går på pension, inden han når den pensionsberettigende alder som fastsat i denne artikel, vil kun halvdelen af den reduktion, der finder sted i henhold til artikel 9, litra b), i bilag VIII, blive anvendt på perioden efter det fyldte 60. år og den pensionsberettigende alder.

4. Som en undtagelse fra stk. 1, andet afsnit, i den eneste artikel i bilag IV modtager en tjenestemand, hvis pensionsberettigende alder i henhold til stk. 1 er på under 65 år, den i det pågældende bilag omhandlede godtgørelse på de betingelser, der er fastsat i bilaget, indtil vedkommende fylder 63 år eller når den pensionsberettigende alder.

Godtgørelsen kan dog udbetales ud over denne alder og indtil det 65. år, så længe tjenestemanden endnu ikke er nået op på den højeste alderspension, medmindre artikel 42c i vedtægten finder anvendelse."

h) artikel 23 affattes således:

"Artikel 23

1. Når artikel 52, litra a), i vedtægten finder anvendelse og uden at det berører bestemmelserne i artikel 50, pensioneres en tjenestemand, der er indtrådt i tjenesten før den 1. januar 2014 automatisk den sidste dag i den måned, hvor vedkommende fylder 65. For tjenestemænd, der er indtrådt i tjenesten før den 1. januar 2014, læses ordene "det fyldte 66. år" og "66 år" i artikel 78, stk. 2, og artikel 81a, stk. 1, litra b), i vedtægten og i artikel 12, stk. 1, litra b), i bilag VIII som "det fyldte 65. år" og "65 år".

2. Uanset artikel 52 i vedtægten kan tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten inden den 1. januar 2014, og som forlader tjenesten inden den alder, hvor de ville være berettiget til en alderspension, jf. artikel 22 i dette bilag, anmode om, at artikel 9, litra b), i bilag VIII anvendes som følger:

a) indtil den 31. december 2015 fra det fyldte 55. år

b) indtil den 31. december 2016 fra det fyldte 57. år.

3. Som en undtagelse fra artikel 50, stk. 8, i vedtægten er en tjenestemand, der er fritaget fra sin stilling i tjenestens interesse i henhold til vedtægten artikel 50, stk. 1, berettiget til at modtage en pensionsbetaling i henhold til artikel 9 i bilag VIII i som fastsat i nedenstående tabel:

Dato for beslutningen i henhold til artikel 50, stk. 1	Alder
Indtil den 31. december 2016	55 år
Efter 31. december 2016	58 år"

i) følgende artikel indsættes:

"Artikel 24a

Såfremt en pension er fastsat før den 1. januar 2014, har den pensionsberettigede også efter denne dato ret til en pension fastsat efter de regler, der var gældende på det tidspunkt, da vedkommendes pensionsret oprindeligt blev fastsat. Det samme gælder dækningen gennem den fælles sygesikringsordning."

j) artikel 28 affattes således:

"Artikel 28

1. Ansatte, som omhandlet i artikel 2 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, og som havde en ansættelseskontrakt den 1. maj 2004 og er udnævnt til tjenestemænd efter denne dato, men før den 1. januar 2014, er ved pensioneringen berettiget til en aktuarmæssig ajourføring af de pensionsrettigheder, de erhvervede som midlertidigt ansatte, hvorved der tages hensyn til ændringen af deres pensionsberettigende alder i henhold til vedtægten artikel 77.

2. Ansatte, som omhandlet i artikel 2, 3a og 3b i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, og som har en ansættelseskontrakt den 1. januar 2014 og udnævnes til tjenestemænd efter denne dato, er ved pensioneringen berettiget til en aktuarmæssig ajourføring af de pensionsrettigheder, de erhvervede som midlertidigt ansatte eller kontraktansatte, hvorved der tages hensyn til ændringen af deres pensionsberettigende alder i henhold til vedtægten artikel 77, såfremt de er mindst 35 år den 1. maj 2014."

k) følgende afdeling tilføjes:

"Afdeling 5

Artikel 30

1. Som en undtagelse fra bilag I, afdeling A, punkt 2, gælder følgende stillingsbetegnelser i ansættelsesgruppe AD for tjenestemænd, der var i tjeneste den 31. december 2013:

Generaldirektør	AD 15 – AD 16
Direktør	AD 14 – AD 15
Kontorchef eller tilsvarende	AD 9 – AD 14
Konsulent eller tilsvarende	AD 13 – AD 14
Senioradministrator i en overgangsstilling	AD 14
Administrator i en overgangsstilling	AD 13
Administrator	AD 5 – AD 12

2. Ansættelsesmyndigheden indplacerer med virkning fra den 1. januar 2014 de tjenestemænd, der den 31. december 2013 gør tjeneste i ansættelsesgruppe AD i følgende typer stillinger:

a) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 14, og som ikke var direktører eller tilsvarende, kontorchef eller tilsvarende eller konsulent eller tilsvarende indplaceres som "senioradministrator i en overgangsstilling".

b) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 13, og som ikke var kontorchef eller tilsvarende eller konsulent eller tilsvarende indplaceres som "administrator i en overgangsstilling".

c) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 9-AD 14, og som var kontorchef eller tilsvarende indplaceres som "kontorchef eller tilsvarende".

d) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 13 eller AD 14, og som var konsulent eller tilsvarende indplaceres som "konsulent eller tilsvarende".

e) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 5-AD 12, og som ikke var kontorchef eller tilsvarende indplaceres som "administrator".

3. Som en undtagelse fra stk. 2 kan ansættelsesmyndigheden inden den 31. december 2015 indplacere tjenestemænd i lønklasse AD 9-AD 14, som har særligt ansvar som "kontorchef eller tilsvarende" eller "konsulent eller tilsvarende". Hver ansættelsesmyndighed fastlægger gennemførelsesbestemmelser til denne artikel. Det samlede antal tjenestemænd, som er omfattet af denne bestemmelse, må imidlertid ikke overstige 5 % af tjenestemændene i ansættelsesgruppe AD pr. 31. december 2013.

4. Indplaceringen gælder, indtil tjenestemanden overføres til en ny funktion svarende til en anden type stilling.

5. Såfremt de opfylder betingelserne i artikel 44, stk. 1, modtager tjenestemænd i lønklasse AD 12, løntrin 5, der besætter en administratorstilling, pr. 1. januar 2016 en forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 12, løntrin 4, og lønklasse AD 12, løntrin 3.

6. Såfremt de opfylder betingelserne i artikel 44, stk. 1, modtager tjenestemænd i lønklasse AD 12, løntrin 5, der besætter en administratorstilling og er omfattet af foranstaltningen i stk. 5, to år senere en yderligere forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 12, løntrin 5, og lønklasse AD 12, løntrin 4.

7. Som en undtagelse fra stk. 5 finder følgende bestemmelser anvendelse på tjenestemænd i lønklasse AD 12, der besætter en administratorstilling, som blev ansat før den 1. maj 2004, og som ikke er blevet forfremmet mellem den 1. maj 2004 og den 31. december 2013:

a) såfremt de opfylder betingelserne i artikel 44, stk. 1, modtager tjenestemænd på løntrin 8, der besætter en administratorstilling, pr. 1. januar 2016 en forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 12, løntrin 4, og lønklasse AD 12, løntrin 3

b) såfremt de er omfattet af foranstaltningen i litra a), modtager tjenestemænd på løntrin 8, to år senere en yderligere forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 12, løntrin 5, og lønklasse AD 12, løntrin 4.

8. Såfremt de opfylder betingelserne i artikel 44, stk. 1, modtager tjenestemænd i lønklasse AD 13, løntrin 5, der besætter en stilling som "administrator i en overgangsstilling", pr. 1. januar 2016 en forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 13, løntrin 4, og lønklasse AD 13, løntrin 3.

9. Såfremt de opfylder betingelserne i artikel 44, stk. 1, modtager tjenestemænd i lønklasse AD 13, løntrin 5, der besætter en stilling som "administrator i en overgangsstilling" og er omfattet af foranstaltningen i stk. 8, to år senere en yderligere forhøjelse af grundlønningen svarende til forskellen mellem den løn, der svarer til lønklasse AD 13, løntrin 5, og lønklasse AD 13, løntrin 4.

10. Tjenestemænd, der modtager den forhøjelse af grundlønningen, der er fastsat i stk. 5-9, og som efterfølgende udnævnes til kontorchef eller tilsvarende eller til konsulent eller tilsvarende i samme lønklasse, beholder denne forhøjelse af grundlønningen.

11. Som en undtagelse fra artikel 46, første punktum, indplaceres tjenestemænd, der udnævnes til den

umiddelbart højere lønklasse, og som er omfattet af den forhøjelse af grundlønningen, der er fastsat i stk. 5, 6, 8 og 9, på andet løntrin i denne lønklasse. De mister fordelene ved den forhøjelse af grundlønningen, der er fastsat i stk. 5, 6, 8 og 9.

12. Den i stk. 7 omhandlede forhøjelse af grundlønningen udbetales ikke efter forfremmelsen og indgår ikke i det grundlag, der anvendes til at beregne forhøjelsen af den månedlige grundløn, jf. artikel 7, stk. 5, i dette bilag.

Artikel 31

1. Som en undtagelse fra bilag I, afdeling A, punkt 2, gælder følgende stillingsbetegnelser i ansættelsesgruppe AST for tjenestemænd, der var i tjeneste den 31. december 2013:

Seniorassistent i en overgangsstilling	AST 10 – AST 11
Assistent i en overgangsstilling	AST 1 – AST 9
Administrativ assistent i en overgangsstilling	AST 1 – AST 7
Supportmedarbejder i en overgangsstilling	AST 1 – AST 5

2. Ansættelsesmyndigheden indplacerer med virkning fra den 1. januar 2014 de tjenestemænd, der den 31. december 2013 gjorde tjeneste i ansættelsesgruppe AST i følgende typer stillinger:

a) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AST 10 eller AST 11, indplaceres som "seniorassistent i en overgangsstilling".

b) Tjenestemænd, der ikke er omfattet af litra a), og som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori B, eller som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori C eller D, og som er indgået i ansættelsesgruppe AST uden restriktioner, samt AST-tjenestemænd, der er ansat siden 1. maj 2004, indplaceres som "assistent i en overgangsstilling".

c) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var i indplaceret i den tidligere kategori C, indplaceres som "administrativ assistent i en overgangsstilling".

d) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var i indplaceret i den tidligere kategori C, indplaceres som "supportmedarbejder i en overgangsstilling".

3. Indplaceringen gælder, indtil tjenestemanden overføres til en ny funktion svarende til en anden type stilling. Administrative assistenter i overgangsstillinger og supportmedarbejdere i overgangsstillinger kan kun indplaceres i en assistentstilling, som defineret i bilag I, afdeling A, i overensstemmelse med proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1. Forfremmelse er kun mulig inden for det karriereforsløb, der svarer til de forskellige stillingstyper i stk. 1.

4. Som en undtagelse fra artikel 6, stk. 1, i vedtægten og fra bilag I, afdeling B, fastsættes antallet af ledige stillinger i den umiddelbart højere lønklasse beregnet til forfremmelsesformål særskilt for supportmedarbejdere i en overgangsstilling. Der anvendes følgende multiplikationssatser:

	Lønklasse	Sats
Supportmedarbejdere i en overgangsstilling	5	—
	4	10 %
	3	22 %
	2	22 %
	1	—

Med hensyn til supportmedarbejdere i overgangsstillinger sammenlignes fortjenesterne ved forfremmelse (jf. artikel 45, stk. 1, i vedtægten) mellem forfremmelige tjenestemænd i samme lønklasse og stillingstype.

5. Administrative assistenter i overgangsstillinger og supportmedarbejdere i overgangsstillinger, som før den 1. maj 2004 var indplaceret i kategori C eller D, har fortsat ret til enten arbejdstidsudligning eller til et vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for de to måneder, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført, jf. bilag VI.

6. Tjenestemænd, der med henvisning til artikel 55a, stk. 2, litra g), i vedtægten og artikel 4 i bilag IVa til vedtægten har fået tilladelse til at arbejde på deltid i en periode, der begynder inden den 1. januar 2014, og som går ud over denne dato, kan på de samme betingelser fortsætte med at arbejde på deltid i en periode på i alt højst fem år.

7. For tjenestemænd, hvis pensionsberettigende alder i henhold til dette bilags artikel 22 er lavere end 65 år, kan perioden på tre år i vedtægtens artikel 55a, stk. 2, litra g), strække sig ud over deres pensionsberettigende alder, men ikke ud over det 65. år.

Artikel 32

Som en undtagelse fra artikel 1, stk. 4, første punktum, i bilag II til vedtægten kræves det ikke, at ansættelsesgruppe AST/SC er repræsenteret i personaleudvalget, før der vælges et nyt personaleudvalg, hvori AST/SC-medarbejdere kan være repræsenteret.

Artikel 33

Som en undtagelse fra artikel 40, stk. 2, i vedtægten må den samlede varighed af tjenestefrihed af personlige årsager ikke overstige 15 år i løbet af hele en tjenestemand's ansættelsesforløb, når tjenestemanden pr. 31. december 2013 har haft tjenestefrihed af personlige årsager i mere end 10 år i løbet af hele sit ansættelsesforløb."

Artikel 2

Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union ændres således:

1) Artikel 1, stk. 1, andet led, udgår.

2) I artikel 2 tilføjes følgende litra:

"f) den, der ansættes i en af stillingerne i den liste over stillinger, der findes som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører et agentur, jf. artikel 1a, stk. 2, i vedtægten, og som budgetmyndighederne har betegnet som midlertidige, dog ikke i en stilling som leder af et agentur eller stedfortrædende leder af et agentur, jf. Den Europæiske Unions akt om oprettelse af agenturet, og tjenestemænd der midlertidigt gør tjeneste i et agentur i tjenestens interesse."

3) Artikel 3 udgår.

4) Artikel 3b, stk. 1, litra b), nr. i), affattes således:

"i) en tjenestemand eller en midlertidigt ansat i ansættelsesgruppe AST/SC og AST"

5) I artikel 8, stk. 1, ændres "artikel 2, litra a)" til "artikel 2, litra a), eller artikel 2, litra f)".

6) Artikel 10, stk. 4, udgår.

7) I artikel 11 foretages følgende ændringer:

a) I stk. 1, første punktum, ændres ordene "artikel 11-26" til "artikel 11-26a".

b) I stk. 3 ændres ordene "stk. 2" til "stk. 3".

8) I artikel 12 foretages følgende ændringer:

a) stk. 1 affattes således:

"1. Det skal ved ansættelse af midlertidigt ansatte tilstræbes, at institutionen sikres medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet; og som udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgere i Unionens medlemsstater.

De midlertidigt ansatte udvælges uden hensyn til race, politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, køn eller seksuel orientering og uafhængigt af deres civilstand eller familiemæssige forhold.

Ingen stilling kan forbeholdes borgere fra nogen bestemt medlemsstat. Med henvisning til princippet om, at Unionens borgere er lige, kan de enkelte institutioner imidlertid træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, hvis der er blevet konstateret en væsentlig skævhed i fordelingen af de midlertidigt ansattes nationalitet, som ikke er berettiget ud fra objektive kriterier. Disse hensigtsmæssige foranstaltninger skal begrundes og må aldrig føre til, at der ved ansættelse anvendes andre kriterier end de meritbaserede kriterier. Inden denne form for hensigtsmæssige foranstaltninger kan vedtages, skal den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed vedtage nogle generelle gennemførelsesbestemmelser til dette stykke i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten.

Efter en treårig periode med start den 1. januar 2014 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af tredje afsnit.

Med henblik på at lette ansættelse på et så bredt som muligt geografisk grundlag tilstræber institutionerne at understøtte flersproget og multikulturel uddannelse for de ansattes børn."

b) i stk. 5 ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

9) Artikel 14 affattes således:

"Artikel 14

1. En midlertidigt ansat har en prøvetid på ni måneder.

Hvis den midlertidigt ansatte i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselorlov som omhandlet i artikel 58 i vedtægten eller ulykke forhindres i at udføre sit arbejde i en sammenhængende periode på mindst en måned, kan den i

artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum. Prøvetidens samlede længde kan under ingen omstændigheder overstige 15 måneder.

2. Der kan afgives en udtalelse om en midlertidigt ansat på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den pågældendes arbejdsindsats viser sig klart utilfredsstillende.

Udtalelsen meddeles den pågældende, som inden for otte arbejdsdage kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt. Udtalelsen og bemærkningerne videresendes straks af den midlertidigt ansattes umiddelbart overordnede til den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed. På grundlag af udtalelsen kan den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed vælge enten at afskedige den midlertidigt ansatte før prøvetidens udløb med en måneds varsel eller at overflytte vedkommende til en anden afdeling i den resterende del af prøvetiden.

3. Senest en måned inden prøvetidens udløb skal der afgives en udtalelse om den midlertidigt ansattes evne til at varetage de med stillingen forbundne opgaver samt om vedkommendes tjenstlige indsats og adfærd. Udtalelsen meddeles den midlertidigt ansatte, som kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt inden for otte arbejdsdage.

Såfremt der i udtalelsen henstilles til afskedigelse eller, i undtagelsestilfælde, til forlængelse af prøvetiden i henhold til stk. 1, sendes udtalelsen og bemærkningerne straks af den midlertidigt ansattes umiddelbart overordnede til den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed.

En midlertidigt ansat, hvis arbejdsindsats eller ikke har vist sig tilfredsstillende til at fortsætte i stillingen, afskediges.

Den endelige beslutning træffes på grundlag af den i dette stykke omhandlede udtalelse samt den viden, som er til rådighed for den i artikel 6, stk. 1, nævnte myndighed, vedrørende den midlertidigt ansattes adfærd for så vidt angår vedtægtens kapitel II.

4. Den afskedigede midlertidigt ansatte får en godtgørelse svarende til en tredjedel af hans grundløn for hver måned, han har fuldført, af sin prøvetid."

10) I artikel 15, stk. 1, første afsnit, tilføjes følgende punktum:

"En midlertidigt ansat, der er indplaceret i overensstemmelse med de indplaceringskriterier, som den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed har vedtaget, bevarer sin således opnåede anciennitet i løntrinnet, hvis han ansættes som midlertidigt ansat i samme lønklasse i umiddelbar forlængelse af den foregående periode som midlertidigt ansat."

11) Artikel 16 affattes således:

"Artikel 16

Artikel 42a, 42b og 55-61 i vedtægten vedrørende ferie, arbejdstider, overarbejde, skifteholdstjeneste, rådighedstjeneste på tjenestestedet eller i hjemmet og helligdage finder tilsvarende anvendelse. Tjenestefrihed, forældreorlov og familieorlov kan ikke vare ud over kontraktperioden. Vedtægts artikel 41, 42, 45 og 46 finder desuden tilsvarende anvendelse på de midlertidigt ansatte, der er omhandlet i artikel 29 i bilag XIII til personalevedtægten, uanset datoen på deres ansættelseskontrakt.

Sygeorlov med løn i henhold til vedtægts artikel 59 er dog begrænset til tre måneder eller til varigheden af det af den ansatte udførte arbejde, når denne er længere. Den pågældende orlov kan ikke gå ud over ansættelseskontraktens gyldighedsperiode.

Efter udløbet af disse frister får den ansatte, hvis tjenesteforhold ikke er bragt til ophør, til trods for at han endnu ikke kan genoptage sit arbejde, orlov uden løn.

Hvis den ansatte har pådraget sig en erhvervssygdom eller er kommet til skade under udøvelsen af sit arbejde, modtager han fortsat i hele den periode, han er uarbejdsdygtig, sit fulde vederlag, indtil han får tildelt invalidepension i henhold til artikel 33."

12) Artikel 17 affattes således:

"Artikel 17

I undtagelsestilfælde, når det er bydende nødvendigt, kan der efter ansøgning gives en midlertidigt ansat tjenestefrihed af personlige årsager uden løn. Vedtægts artikel 12b finder fortsat anvendelse i perioden med tjenestefrihed af personlige årsager uden løn.

Tilladelsen i henhold til artikel 12b gives ikke til en midlertidigt ansat med henblik på udøvelse af erhvervsvirksomhed, uanset om den er indtægtsgivende eller ej, der omfatter lobbyisme over for den pågældendes institution, og som kan medføre, at der opstår eller kan opstå en konflikt med institutionens legitime interesser.

Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed fastsætter varigheden af denne tjenestefrihed, der ikke kan udgøre mere end en fjerdedel af den af den ansatte udståede tjenestetid og højst:

— tre måneder, når den ansatte har mindre end fire års anciennitet,

— tolv måneder i andre tilfælde.

Varigheden af den i stk. 1 nævnte tjenestefrihed medregnes ikke i forbindelse med vedtægts artikel 44, stk. 1.

Under den midlertidigt ansattes tjenestefrihed suspenderes dækningen af de i artikel 28 omhandlede sygdoms- og ulykkesrisici.

Den midlertidigt ansatte, der ikke har nogen indtægtsgivende erhvervsmæssig beskæftigelse, kan dog, efter anmodning indgivet senest en måned efter at hans tjenestefrihed uden løn er begyndt, fortsat dækkes mod de i artikel 28 nævnte risici, forudsat at han under hele tjenestefriheden indbetaler halvdelen af de i den nævnte artikel fastsatte bidrag. Bidragene beregnes ud fra den midlertidigt ansattes sidst oppebårne grundløn.

Endvidere kan den i artikel 2, litra c) eller d), omhandlede midlertidigt ansatte, der godtgør at han ikke kan erhverve pensionsrettigheder under en anden pensionsordning, efter anmodning fortsat erhverve nye pensionsrettigheder under tjenestefriheden uden løn, forudsat at han indbetaler et bidrag på tre gange den i artikel 41 fastsatte sats. Bidraget beregnes ud fra den grundløn, der svarer til den midlertidigt ansattes lønklasse og -trin.

Kvinder, som har påbegyndt barselsorlov, før deres kontrakt udløber, har ret til barselsorlov med løn."

13) I artikel 20 foretages følgende ændringer:

a) i stk. 1 ændres "tilpasses" til "ajourføres"

b) i stk. 3 ændres "det særlige lønfradrag" til "solidaritetsbidraget"

c) stk. 4 affattes således:

"4. Vedtægts artikel 44 finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte."

14) I artikel 28a foretages følgende ændringer:

a) i stk. 3, sidste punktum, ændres "tilpasses" til "ajourføres".

b) i stk. 10 ændres "Unionens institutioner" til "de i artikel 6, stk. 1, omhandlede institutioners myndigheder".

c) stk. 11 affattes således:

"Kommissionen udarbejder hver andet år en rapport om arbejdsløshedsforsikringens finansielle situation. Uafhængigt af denne rapport kan Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 111 og 112 i vedtægten, ajourføre de i nærværende artikels stk. 7 omhandlede bidrag, hvis det er nødvendigt af hensyn til ordningens balance."

15) I artikel 33, stk. 1, andet afsnit ændres "det fyldte 65. år" til "det fyldte 66. år".

16) Artikel 34 affattes således:

"Artikel 34

I tilfælde af en ansats død får de ydelsesberettigede pårørende, defineret i kapitel 4 i bilag VIII til vedtægten, en efterladtepension i overensstemmelse med artikel 35-38.

Såfremt en tidligere ansat der har oppebåret invaliditetsydelse, eller en tidligere ansat, som omhandlet i artikel 2, litra a), c), d), e) eller f), der har oppebåret alderspension, eller som er fratrådt tjenesten, inden han nåede den pensionsberettigende alder, og har anmodet om at få udsat udbetalingen af sin alderspension indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, hvor han når den pensionsberettigende alder, afgår ved døden, modtager de ydelsesberettigede pårørende, som defineret i kapitel 4 i bilag VIII til vedtægten, en efterladtepension på de i nævnte bilag fastsatte betingelser.

Såfremt en ansat, en tidligere ansat, der har oppebåret en invaliditetsydelse eller alderspension, eller en tidligere ansat, der er udtrådt af tjenesten, inden han nåede den pensionsberettigende alder, 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 når den pensionsberettigende alder, har været forsvundet i mere end et år, finder bestemmelserne i kapitel 5 og 6 i bilag VIII til vedtægten om foreløbige pensionsydelse tilsvarende anvendelse på ægtefællen og personer, den forsvundne anses at have forsørgerpligt overfor."

17) I artikel 36, stk. 1, andet punktum, ændres ordene "artikel 2, litra a), c) eller d)" til "artikel 2, litra a), c), d), e) eller f)".

18) I artikel 37, stk. 4, ændres "det fyldte 63. år" til "han nåede den pensionsberettigende alder", og "artikel 2, litra a), c) eller d)" ændres til "artikel 2, litra a), c), d), e) eller f)".

19) Artikel 39, stk. 1, affattes således:

"1. Ved udtræden af tjenesten er en ansat i henhold til artikel 2 berettiget til alderspension, overførsel af den

aktuarmæssige modværdi eller udbetaling af udtrædelsespenge på de betingelser, der er fastsat i afsnit V, kapitel 3, i vedtægten og i bilag VIII til vedtægten. Når den ansatte har krav på alderspension, nedsættes hans ret til pension forholdsmæssigt med de betalinger, der er sket i henhold til artikel 42."

20) Artikel 42, stk. 1, affattes således:

"Den ansatte kan på betingelser, som skal fastsættes af den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed, anmode denne myndighed om at foretage de indbetalinger, som han måtte være nødsaget til at foretage for at etablere eller opretholde pensionsrettigheder i sit hjemland."

21) Artikel 47 affattes således:

"Artikel 47

Undtagen ved dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat:

a) ved udgangen af den måned, i hvilken den ansatte fylder 66 år, eller i givet fald på det tidspunkt, der fastsættes i henhold til artikel 52, stk. 2 og 3, i vedtægten, eller

b) for kontrakter på bestemt tid:

i) på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten

ii) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten, og som giver den ansatte eller institutionen mulighed for at opsig kontrakten, inden den udløber. Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenestear, idet den dog mindst skal være på en måned og højst kan være på tre måneder. For en ansat, hvis kontrakt er blevet fornyet, kan den højst være på seks måneder. Opsigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. Opsigelsesfristen suspenderes desuden under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, dog med ovenstående begrænsninger. Hvis institutionen opsig 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 kontrakten ville være udløbet

iii) i tilfælde, hvor den ansatte ikke længere opfylder de i artikel 12, stk. 2, litra a), fastsatte betingelser, og med forbehold af den i nævnte artikel fastsatte undtagelse. Såfremt en sådan undtagelse ikke bevilges, gælder den i nr. ii) fastsatte opsigelsesfrist, eller

c) for kontrakter på ubestemt tid:

- i) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten. Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, idet den dog mindst skal være på tre måneder og højst kan være på ti måneder. Opsigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. Opsigelsesfristen suspenderes desuden under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, dog med ovenstående begrænsninger, eller
- ii) i tilfælde, hvor den ansatte ikke længere opfylder de i artikel 12, stk. 2, litra a), fastsatte betingelser, og med forbehold af den i nævnte artikel fastsatte undtagelse. Såfremt en sådan undtagelse ikke bevilges, gælder den i nr. i) fastsatte opsigelsesfrist."

22) Følgende artikel indsættes:

"Artikel 48a

I en given valgperiode kan vedtægtens artikel 50 finde tilsvarende anvendelse på højst fem midlertidigt ansatte seniormanagere i Europa-Parlamentets politiske grupper, som er indplaceret i lønklasse AD 15 eller AD 16, forudsat at de er fyldt 55 år og har været ansat i EU-institutionerne i 20 år og har mindst 2,5 års anciennitet i deres seneste lønklasse."

23) Artikel 50c, stk. 2, udgår.

24) I afsnit II tilføjes følgende kapitel:

"KAPITEL 11

SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR MIDLERTIDIGT ANSATTE I HENHOLD TIL ARTIKEL 2, LITRA F)

Artikel 51

Artikel 37 med undtagelse af stk. 1, litra b), og artikel 38 i vedtægten finder tilsvarende anvendelse for de i artikel 2, litra f), nævnte midlertidigt ansatte.

Artikel 52

Som undtagelse fra artikel 17, stk. 3, kan de midlertidigt ansatte, som er omfattet af artikel 2, litra f), og som har en tidsbegrænset kontrakt, uafhængig af deres anciennitet bevilges tjenestefrihed uden løn i perioder af højst et år.

Den samlede varighed af denne form for tjenestefrihed må ikke overstige 12 år i løbet af den midlertidigt ansattes samlede karriere.

Der kan ansættes en anden i den stilling, som den midlertidigt ansatte besætter.

Efter udløbet af denne tjenestefrihed skal den midlertidigt ansatte genindtræde i den første stilling i hans lønklasse, der bliver ledig i hans ansættelsesgruppe, såfremt han er i besiddelse af de fornødne kvalifikationer. Afslår han den tilbudte stilling, har han fortsat på de samme betingelser krav på at genindtræde i den næste ledige stilling svarende til hans lønklasse i hans ansættelsesgruppe; hvis han afslår det andet tilbud, kan institutionen uden varsel afslutte ansættelsesforholdet. Indtil den midlertidigt ansatte i praksis er genindtrådt i tjenesten eller udstationeret, forbliver den ansatte på orlov af personlige årsager uden løn.

Artikel 53

Det i artikel 2, litra f), omhandlede midlertidige personale ansættes på grundlag af en udvælgelsesprocedure, som tilrettelægges af et eller flere agenturer. Efter anmodning fra det eller de berørte agenturer bistår Det Europæiske Personaleudvælgelseskantor agenturerne i arbejdet med bl.a. at planlægge indholdet af prøverne og at afholde udvælgelsesprocedurerne. Det Europæiske Personaleudvælgelseskantor sikrer, at udvælgelses-procedurerne er gennemskelige.

I forbindelse med eksterne udvælgelsesprocedurer ansættes der kun midlertidigt personale i henhold til artikel 2, litra f), i lønklasse SC 1-SC 2, AST 1 - AST 4 og AD 5 - AD 8. Hvis det er hensigtsmæssigt, kan agenturet imidlertid i behørigt begrundede tilfælde tillade, at ansættelse finder sted i lønklasse AD 9, AD 10, AD 11 og undtagelsesvist i lønklasse AD 12, såfremt der er tale om stillinger med et hertil svarende ansvar, og inden for den godkendte stillings-oversigts grænser. Det samlede antal ansættelser i lønklasse AD 9 - AD 12 i et agentur må ikke overstige 20 % af det samlede antal midlertidigt ansatte i ansættelsesgruppe AD beregnet over en femårig periode.

Artikel 54

For så vidt angår midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f), finder indplacering i den umiddelbart højere lønklasse udelukkende sted ved udvælgelse blandt de medarbejdere, som har mindst to års anciennitet i deres lønklasse, og efter en sammenligning af de pågældende medarbejders fortjenester og udtalelserne om dem. Vedtægtens artikel 45, stk. 1, sidste punktum, og artikel 45, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse. De vejledende multiplikationsfaktorer for ækvivalens mellem gennemsnitlige karriereforløb, som er fastsat i bilag I, afdeling B, til vedtægten, må ikke overskrides.

Hvert enkelt agentur vedtager i henhold til vedtægtens artikel 110 almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne artikel.

Artikel 55

I de tilfælde, hvor en medarbejder, der er midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra f), efter internt opslag af en stilling flytter til en ny stilling inden for samme ansættelsesgruppe, kan han ikke indplaceres i en lavere lønklasse eller et lavere løntrin end i den tidligere stilling, dog forudsat at hans lønklasse er omfattet af stillingsopslaget.

Samme betingelser gælder i de tilfælde, hvor en sådan midlertidig ansat indgår en ny kontrakt med et agentur i umiddelbar forlængelse af en tidligere kontrakt om ansættelse som denne form for midlertidigt ansat i et andet agentur.

Artikel 56

Hvert agentur vedtager i overensstemmelse med artikel 110, stk. 2, i vedtægten almindelige gennemførelsesbestemmelser til procedurerne for ansættelse og brug af midlertidigt ansatte i henhold til artikel 2, litra f)."

25) Afsnit III udgår.

26) I artikel 79, stk. 2, ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

27) I artikel 80 foretages følgende ændringer:

a) stk. 3 affattes således:

"3. Den myndighed, der er omhandlet i artikel 6, stk. 1, i hver institution, hvert agentur eller hver enhed, som er omhandlet i artikel 3a, kan på grundlag af denne oversigt og efter høring af Vedtægtsudvalget nærmere definere de beføjelser, der er forbundet med hver enkelt type af arbejdsopgaver."

b) stk. affattes således:

"4. Vedtægten artikel 1d og 1e finder tilsvarende anvendelse."

28) I artikel 82 foretages følgende ændringer:

a) i stk. 6 ændres "Hver institution" til "Den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

b) følgende stykke tilføjes:

"7. Kontraktansatte i ansættelsesgruppe II, III og IV kan først få tilladelse til at deltage i interne udvælgelsesprøver efter at have fuldført tre tjenesteår i institutionen. Kontraktansatte i ansættelsesgruppe II kan kun få adgang til udvælgelsesprøver til stillinger i lønklasse SC 1-2, i ansættelsesgruppe III til stillinger i lønklasse AST 1-2 og i ansættelsesgruppe IV til stillinger i

lønklasse AST 1-4 eller AD 5-6. Det samlede antal kandidater, som er kontraktansatte, og som udnævnes til ledige stillinger i disse lønklasser, må aldrig overstige 5 % af det samlede antal udnævnelser, der hvert år foretages i disse ansættelsesgrupper i henhold til vedtægten artikel 30, stk. 2."

29) Artikel 84 affattes således:

"Artikel 84

1. En kontraktansat, hvis kontrakt er på mindst et år, er på prøvetid i de i de første seks måneder af ansættelsesforholdet, hvis han er i ansættelsesgruppe I og i de første ni måneder, hvis han er i en af de øvrige ansættelsesgrupper.

Hvis en kontraktansat i løbet af sin prøvetid som følge af sygdom, barselsorlov som omhandlet i artikel 58 i vedtægten eller ulykke forhindres i at udøve sit hverv i en sammenhængende periode på mindst en måned, kan den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed forlænge prøvetiden med et tilsvarende tidsrum. Prøvetidens samlede længde kan under ingen omstændigheder overstige 15 måneder.

2. Der kan afgives en udtalelse om den kontraktansatte på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den pågældendes arbejdsindsats viser sig klart utilfredsstillende.

Udtalelsen meddeles den pågældende, som inden for otte arbejdsdage kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt. Udtalelsen og bemærkningerne videresendes straks af den kontraktansattes umiddelbart overordnede til den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed. På grundlag af udtalelsen kan den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed træffe beslutning om at afskedige den kontraktansatte inden prøvetidens udløb med en måneds varsel eller at overflytte vedkommende til en anden afdeling i den resterende del af prøvetiden.

3. Senest en måned inden prøvetidens udløb skal der afgives en udtalelse om den kontraktansattes evne til at varetage de med stillingen forbundne opgaver samt om vedkommendes tjenstlige indsats og adfærd. Udtalelsen meddeles den kontraktansatte, som kan fremsætte sine bemærkninger skriftligt inden for otte arbejdsdage.

Såfremt der i udtalelsen henstilles til afskedigelse eller, i undtagelsestilfælde, til forlængelse af prøvetiden i henhold til stk. 1, sendes udtalelsen og bemærkningerne straks af den kontraktansattes umiddelbart overordnede til den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed.

En kontraktansat, hvis arbejdsindsats eller adfærd ikke berettiger vedkommende til at fortsætte i stillingen, afskediges.

Den endelige beslutning træffes på grundlag af den i stk. 3 omhandlede udtalelse samt den viden, som er til rådighed for den i artikel 6, stk. 1, nævnte myndighed, vedrørende den kontraktansattes adfærd for så vidt angår vedtægtens kapitel II.

4. En afskediget kontraktansat har ret til en godtgørelse svarende til en tredjedel af vedkommendes grundløn for hver fuldført måned af prøvetiden."

30) I artikel 85, stk. 3, ændres "EF-traktatens artikel 314" til "artikel 55, stk. 1, i traktaten om Den Europæiske Union"

31) I artikel 86, stk. 1, foretages følgende ændringer:

a) i andet afsnit tilføjes følgende punktum:

"Dog finder vedtægtens artikel 32, stk. 2, tilsvarende anvendelse for kontraktansatte i lønklasse 1."

b) følgende afsnit tilføjes:

"Der vedtages almindelige gennemførelsesbestemmelser til dette stykke i overensstemmelse med artikel 110 i vedtægten."

32) I artikel 88, stk. 1, litra b), ændres "tre år" til "seks år"

33) Artikel 91 affattes således:

"Artikel 91

Artikel 16-18 finder tilsvarende anvendelse.

Vedtægtens artikel 55, stk. 4, andet punktum, finder ikke tilsvarende anvendelse på kontraktansatte.

Overarbejde udført af kontraktansatte i ansættelsesgruppe III og IV giver hverken ret til arbejdstidsudligning eller vederlag.

Overarbejde udført af kontraktansatte i ansættelsesgruppe I og II giver på de i vedtægtens bilag VI fastlagte betingelser ret til enten arbejdstidsudligning eller til vederlag, hvis det af tjenstlige grunde ikke er muligt at foretage arbejdstidsudligning inden for de to måneder, der følger efter den måned, hvor overarbejdet blev udført."

34) I artikel 95 ændres "er fyldt 63 år" til "har nået den pensionsberettigende alder"

35) I artikel 96 foretages følgende ændringer:

a) i stk. 3 ændres "tilpasses" til "ajourføres"

b) stk. 11 affattes således:

"11. Kommissionen udarbejder hver andet år en rapport om arbejdsløshedsforsikringens finansielle situation. Uafhængigt af denne rapport kan Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter, jf. artikel 111 og 112 i vedtægten, ajourføre de i stk. 7 omhandlede bidrag, hvis det er nødvendigt af hensyn til ordningens balance."

36) I artikel 101, stk. 1, andet afsnit, andet punktum, ændres "65. år" til "66. år".

37) I artikel 103 foretages følgende ændringer

a) stk. 2 affattes således:

"2. Såfremt en tidligere kontraktansat, der oppebærer en invaliditetsydelse, eller en tidligere kontraktansat, der oppebærer alderspension, eller som er udtrådt af tjenesten, inden vedkommende nåede den pensionsberettigende alder, og som har anmodet om at få udsat udbetalingen af sin alderspension indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken vedkommende når den pensionsberettigende alder, afgår ved døden, har de ydelsesberettigede pårørende som defineret i kapitel 4 i bilag VIII til vedtægten ret til en efterladtepension på de i nævnte bilag fastsatte betingelser."

b) stk. 3 affattes således:

"3. I tilfælde, hvor opholdsstedet for en kontraktansat, en tidligere kontraktansat, der oppebærer en invaliditetsydelse eller en alderspension, eller en tidligere kontraktansat, der er udtrådt af tjenesten, inden vedkommende nåede den pensionsberettigende alder, og som har anmodet om at få udsat udbetalingen af sin alderspension indtil den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, i hvilken vedkommende når den pensionsberettigende alder, har været ukendt i mere end et år, finder bestemmelserne i kapitel 5 og 6 i bilag VIII til vedtægten om foreløbige pensionsydelser tilsvarende anvendelse på ægtefællen og personer, som den forsvundne anses at have forsørgerpå pligt over for."

38) I artikel 106 ændres "inden det fyldte 63. år" til "inden vedkommende nåede den pensionsberettigende alder".

39) I artikel 120 ændres "hver institution" til "den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

40) Følgende artikel indsættes:

"Artikel 132a

I overensstemmelse med de i artikel 125, stk. 1, omhandlede gennemførelsesbestemmelser og på udtrykkelig anmodning fra det eller de respektive medlemmer, som de bistår, kan akkrediterede parlamentariske assistenter kun én gang få udbetalt enten bosættelsespenge eller bosættelsespenge efter fratræden over det pågældende medlems assistentgodtgørelse, såfremt det er godtgjort, at det var nødvendigt at skifte bopæl. Det konkrete beløb må ikke overstige, hvad der svarer til en måneds grundløn for assistenten."

41) I artikel 139 foretages følgende ændringer:

a) stk. 1 ændres således:

i) litra b) affattes således:

"b) ved udgangen af den måned, i hvilken den akkrediterede parlamentariske assistent fylder 66 år, eller undtagelsesvist på det tidspunkt, der fastsættes i henhold til artikel 52, stk. 1, litra b), andet afsnit, i vedtægten"

ii) litra d) affattes således:

"d) under hensyntagen til, at tillid er grundlaget for arbejdsrelationen mellem medlemmet og dettes akkrediterede parlamentariske assistent, ved udløbet af den i kontrakten fastsatte opsigelsesfrist, der giver den akkrediterede parlamentariske assistent eller Europa-Parlamentet, der handler efter anmodning fra det eller de medlemmer af Europa-Parlamentet, som den akkrediterede parlamentariske assistent er ansat til at bistå, ret til at opsiges kontrakten, inden den udløber. Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, dog mindst én og højst tre måneder. Opsigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder. Opsigelsesfristen suspenderes desuden under en graviditet, dokumenteret ved en lægeerklæring, eller under barsels- eller sygeorlov inden for ovennævnte begrænsninger"

b) følgende stykke indsættes:

"3a. De i artikel 125, stk. 1, omhandlede gennemførelsesbestemmelser skal omfatte en forligsprocedure, som skal tages i anvendelse, inden ansættelseskontrakten med en akkrediteret parlamentarisk assistent bringes til ophør i henhold til stk. 1, litra d), og stk. 3, såfremt det eller de medlemmer af Europa-Parlamentet, som den parlamentariske assistent blev ansat til at bistå, eller vedkommende selv anmoder herom."

42) I artikel 141 ændres "hver institution" til "den i artikel 6, stk. 1, omhandlede myndighed".

43) Følgende artikel tilføjes:

"Artikel 142a

Senest den 31. december 2020 forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om, hvordan disse ansættelsesvilkår for øvrige ansatte fungerer."

44) I bilaget foretages følgende ændringer:

a) i artikel 1, stk. 1, tilføjes følgende punkttummer:

"Artikel 21, artikel 22, ekskl. stk. 4, artikel 23, artikel 24a samt artikel 31, stk. 6 og 7, i nævnte bilag finder tilsvarende anvendelse på de øvrige ansatte, der var i tjeneste den 31. december 2013. Artikel 30 samt artikel 31, stk. 1, 2, 3 og 5, i nævnte bilag finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte, der var i tjeneste den 31. december 2013. For ansatte, der er indtrådt i tjeneste inden den 1. januar 2014 læses udtrykkene "66 år" og "66. år" i artikel 33, stk. 1, andet afsnit, artikel 47, litra a), artikel 101, stk. 1, andet afsnit, og artikel 139, stk. 1, litra b), i ansættelsesvilkår for øvrige ansatte som "65 år" og "65. år"."

b) følgende artikel indsættes:

"Artikel 6

Midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, og som den 31. december 2013 gør tjeneste i et agentur, vil med virkning fra den 1. januar 2014 uden nogen udvælgelsesprocedure få deres kontrakt ændret til en kontrakt i henhold til artikel 2, litra f), i disse ansættelsesvilkår. De øvrige kontraktbetingelser forbliver uændrede. Nærværende artikel gælder ikke kontrakter om midlertidig ansættelse som leder af et agentur eller stedfortrædende leder af et agentur, jf. Den Europæiske Unions akt om oprettelse af agenturet, eller tjenestemænd, der midlertidigt gør tjeneste i et agentur i tjenestens interesse."

Artikel 3

1. Denne forordning træder i kraft på den tredje dag efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.
2. Den finder anvendelse fra 1. januar 2014 med undtagelse af artikel 1, nr. 44, og artikel 1, nr. 73, litra d), som finder anvendelse fra datoen for denne forordnings ikrafttræden.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Strasbourg, den 22. oktober 2013.

På Europa-Parlamentets vegne
M. SCHULZ
Formand

På Rådets vegne
V. LEŠKEVIČIUS
Formand
