

Dansk udgave

Meddelelser og oplysninger

Informationsnummer

Indhold

Side

I *Meddelelser*

Revisionsretten

2003/C 21/01

Udtalelse nr. 14/2002 fra Revisionsretten for De Europæiske Fællesskaber om forslag til Rådets forordning om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne

1

I

(Meddelelser)

REVISIONSRET TEN

UDTALELSE Nr. 14/2002

fra Revisionsretten for De Europæiske Fællesskaber om forslag til Rådets forordning om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne

(2003/C 21/01)

BEGRUNDELSE

Kommissionen forelagde den 24. april 2002 et forslag til Rådets forordning om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne ⁽¹⁾.

Rådet har med brev, som Retten modtog den 10. juni 2002, anmodet Retten om at afgive udtalelse om dette forslag.

Retten har gennemgået forslaget og forelægger hermed denne udtalelse, som bygger på følgende ræsonnement:

I. Rettens holdning til den politik, der ligger bag reformen af tjenestemandsvedtægten

1. Retten kan tilslutte sig de hovedprincipper og værdier, som Kommissionen fastslår i begrundelsen til forslaget, og hvor nøgleordene er kvalifikationer, uafhængighed, loyalitet, upartiskhed, personalekontinuitet, den sociale dimension i personalepolitikken og bekæmpelse af diskriminering og mobning.

2. Efter Rettens opfattelse er det vigtigt, at EU-administrationen sættes i stand til at udføre det arbejde, der påhviler den i henhold til traktaterne, så godt som muligt. I denne forbindelse er det af afgørende betydning, at EU-tjenestemændene opfylder kravene til uafhængighed, kvalifikationer, høj produkti-

vitet, effektivitet og integritet. Retten deler derfor Kommissionens synspunkt, at tjenestemandsvedtægten skal bidrage til, at EU-institutionerne sikres medarbejdere af højeste kvalitet.

3. Retten deler Kommissionens synspunkt, at det er vigtigt at få integreret de forskellige arbejdskulturer, og at nye medarbejdere skal være højt kvalificerede personer, som udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt i hele EU.

4. Retten erkender, at skal institutionerne ansætte og holde fast på højt kvalificerede medarbejdere, skal de også kunne tilbyde stillingsansøgere tilstrækkeligt attraktive finansielle vilkår. Det er i denne forbindelse vigtigt, at karrieresystemet fremmer samarbejdsvilje og -evne, og at man undgår splittelser, der kan opstå, når der lægges for megen vægt på individuelle resultater på bekostning af teamwork.

5. Retten mener også, at tilfredsstillende arbejdsvilkår og bestræbelser fra ledelsens side på at øge trivslen på arbejdspladsen i høj grad virker motiverende på de ansatte. Men der er til gengæld også behov for egnede og faste disciplinære procedurer.

6. Retten er enig i, at det er nødvendigt at harmonisere de bestemmelser, der gælder for de videnskabelige og tekniske tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, med de nye bestemmelser, der gælder for tjenestemænd.

⁽¹⁾ KOM(2002) 213 endelig udg. af 24. april 2002.

7. Generelt er det Rettens opfattelse, at de ændringer, der her foreslås til tjenestemandsvedtægten, vil kunne bidrage til at højne EU-administrationernes præstationsniveau.

II. Supplerende bemærkninger

8. Retten konstaterer efter at have gennemgået Kommissionens forslag til ændring af tjenestemandsvedtægten, at der er nogle områder, som ikke er omfattet af ændringerne. Retten anbefaler derfor, at nedenstående spørgsmål også tages i betragtning.

9. Som et led i proceduren for regelmæssig bedømmelse af personalet bør det være obligatorisk, at den overordnede hvert år har en samtale med den ansatte om arbejdet og samarbejdet, om de opnåede resultater og om målene for det kommende år. Herigennem bør den ansatte sættes i stand til at øge præstationsniveauet og også have mulighed for at komme med forslag til, hvordan arbejdsvilkårene kan forbedres.

10. Det bør overvejes, om personalet skal have ret — og måske også pligt — til at deltage i supplerende kurser f.eks. 5-10 dage hvert år. Man kunne derigennem indføre en livslang videreuddannelsesproces og bidrage til at forbedre personalets præstationsniveau og motivation.

11. Det er vigtigt, at det sikres, at det altid er den bedst kvalificerede ansøger, der placeres i en ledelsesposition. Det ville derfor måske være hensigtsmæssigt at overveje at ændre procedurerne, så en bredere personkreds får adgang til at søge og få stillinger på ledelsesniveau.

12. Tjenestemandsvedtægten bør fastsætte, hvad der skal gøres, såfremt en ansat hindrer eller unddrager sig lægeundersøgelse. Tjenestemandsvedtægten bør også indeholde bestemmelser om nemmere og hurtigere appel- og forligsmekanismer, og det maksimale antal sygedage, som en ansat skal have haft, før institutionen kan indlede invaliditetsprocedure, bør reduceres.

III. Forbehold over for bestemte punkter

13. Retten tager forbehold over for bestemte ændringer, som Kommissionen har foreslået.

14. De foreslåede ændringer til bilag VIII til tjenestemandsvedtægten (artikel 9a) går ud på en fleksibel pensionsordning, som Retten har gjort sig til talsmand for ved adskillige lejligheder ⁽¹⁾. Retten finder, at det er en økonomisk og rimelig ordning, at tjenestemænd skal have mulighed for at gå på pension mellem det fyldte 55. år og 60. år, uden at der anvendes en koefficient, der nedsætter de pensionsrettigheder, der er erhvervet indtil datoen for udtræden af tjenesten. Den nye og mere omkostningskrævende foranstaltning i form af »fratrædelsesordningen«, som er fastsat i artikel 47a i den ændrede tjenestemandsvedtægt, er efter Rettens opfattelse unødvendig.

15. De foreslåede ændringer til bilag VIII til tjenestemandsvedtægten (artikel 12) betyder, at pensionsbetingelserne for en tjenestemand og en midlertidig ansat, der er under 60 år, og som udtræder af tjenesten uden at have ret til en alderspension, bliver mindre gunstige. Endvidere foreslås det, at de beløb, der tilkommer den pågældende, ikke længere overføres til ham, men på fire bestemte betingelser overføres til en privat forsikring eller pensionsfond. Den ene af disse betingelser er, at kapitalen ikke kommer til udbetaling. Eftersom de nye bestemmelser kan krænke navnlig midlertidigt ansattes berettigede forventninger, bør det overvejes, om de ikke kan skabe juridiske problemer i fremtiden. Det kunne undgås ved, at man indførte en overgangsbestemmelse i den ændrede tjenestemandsvedtægt. Den kunne gå ud på, at midlertidigt ansatte, som har påbegyndt tjenesten inden ikrafttrædelsen af den ændrede vedtægt, fortsat skulle have ret til udtrædelsespenge, som fastsat i den nugældende vedtægt, når de udtræder af tjenesten. Det bør også overvejes, hvordan man vil kontrollere, at de private pensionsfonde overholder de fire betingelser.

16. I henhold til de foreslåede ændringer til artikel 22a og 22b i tjenestemandsvedtægten skal den tjenestemand, der »bliver opmærksom på forhold, som lader formode, at der finder ulovlige handlinger sted«, eller som bliver opmærksom på adfærd, som kan være brud på de forpligtelser, der påhviler Fællesskabernes tjenestemænd, underrette en af sine overordnede (lederen af den pågældende tjeneste, generaldirektøren, generalsekretæren) eller gå direkte til Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig. Tjenestemanden kan ikke straffes, fordi han har meddelt sådanne oplysninger, »hvis han har handlet i god tro«. Klageproceduren bør fastlægges sådan, at enhver, der indgiver en klage, ved præcist, hvem klagen skal stiles til (ansættelsesmyndigheden eller enhver anden person, som ansættelsesmyndigheden har beføjet til at modtage klager).

17. I henhold til forslaget skal tjenestemænd i den nye ansættelsesgruppe AST have ret til arbejdstidsudligning eller vederlag for udført overarbejde. Det er ikke logisk, fordi tjenestemænd i lønklasse AST5-AST11 vil få samme vederlag som tjenestemænd i de tilsvarende lønklasser AD5-AD11 og på bestemte betingelser kunne overflyttes til ansættelsesgruppe AD. Arbejdstidsudligning eller vederlag for overarbejde bør, hvis der overhovedet skal være mulighed for det, kun omfatte lønklasse AST1-AST4.

⁽¹⁾ Senest i udtalelse nr. 5, 6 og 7/2002 om fratrædelsesordninger (EFT C 236 af 1.10.2002).

18. Den foreslåede nye formulering af artikel 90a og 90b i tjenestemandsvedtægten indebærer, at enhver, der er omfattet af tjenestemandsvedtægten, kan anmode direktøren for Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig om at træffe en beslutning, der vedrører den pågældende, eller indgive en klage over en akt, der går den pågældende imod. Sådanne anmodninger og klager kan også indgives til den europæiske tilsynsførende for databeskyttelse. Der henvises ikke til de relevante bestemmelser i de forordninger, som fastsætter disse organers opgaver, og det oplyses heller ikke, hvilke særlige konsekvenser sådanne anmodninger og klager kan få, eller hvordan der skal følges op herpå. Betydningen og rækkevidden af de foreslåede ændringer bør afklares.

19. For så vidt angår den nye »invaliditetsydelse«, bør ordene »inden for sin stillingsgruppe« i første afsnit af artikel 13 i bilag VIII erstattes af ordene »inden for sin ansættelsesgruppe« som i den foreslåede ændring af vedtægten artikel 78. Sidstnævnte ordlyd ville gøre det muligt at tildele den berørte ansatte andre opgaver inden for samme ansættelsesgruppe.

IV. Omkostningerne forbundet med reformen, evaluering af Kommissionens beregninger

20. Retten har gennemgået den metode, Kommissionen har anvendt til beregning af de finansielle konsekvenser af reformen af tjenestemandsvedtægten, og den finder, at den moderate udgiftsstigning fra 2004 til 2010, som Kommissionen forudser (mellem 0,6 % og 2,5 % om året af lønudgifterne i 2002), er rimelig. Ud fra de nuværende kendte forudsætninger regner Kommissionen med moderate besparelser i de følgende år. Disse beregninger er imidlertid baseret på den antagelse, at antallet af ansatte og pensionerede og de særlige forhold, der kendetegner dem (alders- og familiestruktur, fordelingen på de forskellige stillingsgrupper), ikke ændrer sig i de kommende år.

V. Behov for egnede værktøjer til gennemførelsen af reformen

21. Overgangen fra det nuværende til det nye karriere- og lønsystem vil helt sikkert blive en temmelig kompliceret procedure. Kommissionen vil spille en central rolle i denne procedure, og den skal give de øvrige institutioner, specielt de mindre institutioner, egnede informationsteknologiredskaber.

REVISIONSRETEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 283,

under henvisning til Kommissionens forslag af 24. april 2002 ⁽¹⁾,

⁽¹⁾ KOM(2002) 213 endelig udg. af 24. april 2002.

under henvisning til Rådets anmodning, som Retten modtog den 10. juni 2002, om at afgive udtalelse om dette forslag —

VEDTAGET FØLGENDE UDTALELSE:

1. Retten går ind for de principper og værdier, der ligger til grund for den foreslåede reform af tjenestemandsvedtægten, specielt for så vidt angår de høje kvalitetskrav, der må stilles til de ansatte ved Den Europæiske Union.

2. Retten mener, at en række yderligere forhold bør tages i betragtning i forslaget, navnlig følgende:

— inden for rammerne af den regelmæssige bedømmelsesprocedure bør det gøres obligatorisk, at den overordnede har en samtale med den ansatte, der skal bedømmes

— der bør tages højde for efteruddannelse og for en procedure, der sikrer besættelse af lederposter på et bredere grundlag

— bestemte mekanismer i invaliditetsproceduren bør forbedres.

3. Retten tager forbehold, som den redegør nærmere for i begrundelsen til denne udtalelse, over for følgende punkter:

— eftersom der allerede er foreslået en fleksibel ordning for udtrædelse af tjenesten, er der ikke behov for »fratrædelsesordninger«

— man bør overveje, om de ændrede regler for ansatte, der udtræder af tjenesten uden ret til alderspension fra udtrædelsestidspunktet eller senere, ikke krænker berettigede forventninger; det kunne derfor overvejes at indføre en overgangsordning, så man undgår juridiske problemer

— proceduren for klager over påståede uregelmæssigheder bør fastlægges sådan, at der kun er en enkelt klagevej

— kompensation for udført overarbejde til tjenestemænd i lønklasse AST5-AST11 har ikke nogen berettigelse

— betydningen og rækkevidden af de bestemmelser, der gælder for bestemte anmodninger og klager, som indgives til direktøren for Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig eller til den europæiske tilsynsførende for databeskyttelse, bør afklares

— i bestemmelserne om »invaliditetsydelsen« bør der anvendes samme terminologi i selve vedtægten og i bilagene til den ændrede tjenestemandsvedtægt.

4. Retten har gennemgået Kommissionens beregning af de finansielle konsekvenser af reformen af tjenestemandsvedtægten og anser den anslåede moderate stigning i udgifterne fra 2004 til 2010 for rimelig. Kommissionen regner imidlertid med, at udgif-

terne vil falde i de efterfølgende år, og denne beregning er tilsyneladende baseret på den antagelse, at antallet af ansatte og pensionerede og de særlige forhold, der kendetegner dem, ikke ændrer sig i de kommende år.

Vedtaget af Revisionsretten i Luxembourg på mødet den 5. december 2002.

På Revisionsrettens vegne

Juan Manuel FABRA VALLÉS

Formand
