

31976R1860

1976.8.6.

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

L 214/24

A TANÁCS 1860/76/ESZAK, EGK, EURATOM RENDELETE
(1976. június 29.)

az élet- és munkakörülmények javítását szolgáló európai alapítvány személyi állománya alkalmazási feltételeinek megállapításáról

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA,

tekintettel az élet- és munkakörülmények javítását szolgáló európai alapítvány létrehozásáról szóló, 1975. május 26-i 1365/75/EGK tanácsi rendeletrre ⁽¹⁾ és különösen annak 17. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

mivel a Tanács feladata, hogy a Bizottság javaslatának megfelelően elfogadja az alapítvány munkatársaira vonatkozó rendelkezéseket,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

I. CÍM

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

(1) Ezeket az alkalmazási feltételeket a következőkre kell alkalmazni:

- az alapítvány igazgatójára és igazgatóhelyettesére,
- az alapítvány munkatársaira,
- az alapítvány helyi munkatársaira.

(2) Ezen alkalmazási feltételek alkalmazásában az alapítvány költségvetésében szereplő állás betöltésére felvett munkatárs számít az alapítvány munkatársának.

(3) Ezen alkalmazási feltételek alkalmazásában az alapítvány „helyi munkatársának” kell tekinteni az alapítvány költségvetéséhez csatolt állásjegyzékben nem szereplő és a költségvetés szerinti

célra szolgáló összes előirányzathból fizetett állásba kinevezett, fizikai vagy kiszolgáló feladatok ellátására helyi gyakorlat szerint felvett munkatársat.

(4) Az Európai Közösségek Bizottsága által kinevezett igazgató olyan állást tölt be, amely az 1365/1975/EGK rendelet 9. cikkében előírt feladatok ellátása céljából szerepel az alapítvány költségvetéséhez csatolt állásjegyzékben.

Az Európai Közösségek Bizottsága által kinevezett igazgatóhelyettes olyan állást tölt be, amely szerepel az alapítvány költségvetéséhez csatolt állásjegyzékben, feladata pedig az, hogy az igazgatót segítse és annak távolmaradása vagy feladatai elvégzésének egyéb módon történő akadályoztatása esetén őt helyettesítse.

(5) Az igazgató jogosult munkaszerződést kötni a (2) és (3) bekezdésben említett munkatárssal.

⁽¹⁾ HL L 139., 1975.5.30., 1. o.

Az alapítvány irányító testületének elnöke jogosult az igazgatóval és az igazgatóhelyetttessel kötött munkaszerződés aláírására.

II. CÍM AZ ALAPÍTVÁNY MUNKATÁRSAI

1. FEJEZET

2. cikk

A munkatársat határozott vagy határozatlan időre lehet alkalmazni.

A határozott időre szóló szerződéseket nem lehet öt évnél hosszabb időre megkötni, és azok meghosszabbíthatóak.

3. cikk

Munkatárs semmilyen más célra nem vehető fel, mint ezzel a címmel összhangban az alapítvány költségvetéséhez csatolt állásjegyzékben szereplő betöltendő állások betöltésére. Minden betöltendő állást a megfelelő módon kell meghirdetni. A meghirdetés eljárását az irányító testület állapítja meg.

4. cikk

A munkatársak négy kategóriába sorolhatók, amelyek az elvégzendő feladatoknak megfelelően további besorolási osztályokra tagolódnak.

Az alkalmazottak besorolása a végzettségnek és a gyakorlatnak megfelelően történik.

A következő táblázat határozza meg az egyes alapbeosztások vonatkozó besorolását:

Kategória	Besorolás	Alapbeosztás	
A	A 5	Vezető ügyintéző	
	A 6 } A 7 }	Ügyintéző	
	A 8	Helyettes ügyintéző	
	B		
B	B 1	Vezető ügyintézői asszisztens	
	B 3	Kiemelt ügyintézői asszisztens	
	B 5	Ügyintézői asszisztens	
C	C 1	Vezető titkár Vezető irodai tisztviselő	
		C 2 } C 3 }	Titkár(nő)/gyors- és gépíró Irodai munkatárs
	C 5		Gépíró Irodai asszisztens
		D	D 2
	D 4		Nem szakképzett alkalmazott

E táblázat alapján az irányító testület, az Európai Közösségek Bizottságával egyetértésben, meghatározza az egyes alapbeosztásokhoz kötődő feladatokat és hatásköröket.

5. cikk

A felvett munkatárs besorolását és fizetési fokozatát a szerződésében fel kell tüntetni.

A munkatárs besorolásának első fizetési fokozatában áll munkába. Az igazgató ugyanakkor, figyelembe véve az érintett személy beosztásával kapcsolatos képzettségét és különleges tapasztalatát, a besoroláson belül engedélyezheti számára a magasabb fokozatban történő munkavégzést. Ez nem haladhatja meg a 48 hónapot.

A munkatársnak a felvételekor érvényesenél magasabb besorolásba történő kinevezését a munkaszerződése kiegészítését képező megállapodásban rögzíteni kell.

6. cikk

(1) Létre kell hozni egy személyzeti bizottságot, amely az ezen alkalmazási feltételek által rábízott feladatokat látja el.

(2) Ennek a bizottságnak az összetételét és eljárási szabályzatát az alapítvány irányító testülete határozza meg az I. melléklettel összhangban.

(3) A személyzeti bizottság képviseli a munkatársak érdekeit az alapítvánnyal szemben, és folyamatos kapcsolatot tart fenn az alapítvány és a munkatársak között. Az alapítvány megfelelő működéséhez azzal járul hozzá, hogy eszközül szolgál az alkalmazottak véleményének kifejezésére.

A személyzeti bizottság az igazgató tudomására hozza az ezen alkalmazási feltételek értelmezésére és alkalmazására általánosan kiható nehézségeket. A bizottság véleményét minden ilyen jellegű nehézséggel kapcsolatban ki lehet kérni.

A bizottság javaslatokat nyújt be az igazgatónak a szolgálat szervezésére és működtetésére vonatkozóan, valamint előterjesztéseket tesz a munkatársak munkakörülményeinek vagy általános életkörülményeinek javítására.

(4) A több mint egy évre vagy határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező munkatársak a választásokon jogosultak szavazni és jelöltetni magukat a személyzeti bizottságba.

Az egy évnél rövidebb időre szóló szerződéssel rendelkező munkatársak szintén jogosultak szavazásra, ha legalább fél éve az alapítvány alkalmazásában állnak.

2. FEJEZET

Jogok és kötelezettségek

7. cikk

A munkatársak kizárólag az alapítvány érdekeit szem előtt tartva végzik feladatukat, és ennek megfelelően viselkednek; nem kérhetnek és nem fogadhatnak el utasítást az alapítványon kívül semmilyen kormánytól, hatóságtól, szervezettől vagy személytől.

A munkatársak az igazgató engedélye nélkül nem fogadhatnak el semmilyen megtiszteltetést, kitüntetést, szívességet, ajándékot vagy kifizetést az alapítványon kívül semmilyen kormánytól vagy bármilyen más forrásból, kivéve ha ezt felvételük előtt vagy katonai, illetve egyéb nemzeti szolgálat teljesítése céljából kapott szabadság ideje alatt, az ott végzett tevékenységükért kapják.

8. cikk

A munkatársaknak tartózkodniuk kell minden olyan tevékenységtől, különösen minden olyan nyilvános véleménynyilvánítástól, amely utalhat az álláspontjukra.

Nem űzhetnek foglalkozásszerűen semmiféle jövedelemszerző vagy nem jövedelemszerző külső tevékenységet.

9. cikk

Ha egy munkatárs házastársa jövedelemszerző alkalmazásban áll, a munkatárs erről tájékoztatja az igazgatót.

Ha ennek az alkalmazásnak a jellege nem bizonyul összeegyeztethetőnek a munkatárséval, és ha a munkatárs nem tudja vállalni, hogy az meghatározott határidőn belül megszűnik, az igazgató eldönti, hogy a munkatárs továbbra is beosztásában maradhat-e.

10. cikk

Minden munkatársnak, akit feladatai teljesítése közben felkérnek, hogy olyan ügyben döntsön, amelynek kezelésében vagy kimenetelében személyesen olyan mértékben érdekelt, hogy az sértené függetlenségét, tájékoztatja erről az igazgatót.

11. cikk

A parlamenti választásokon jelöltként induló munkatárs legfeljebb három hónapos fizetés nélküli szabadságot kér.

Az igazgató minden ily módon megválasztott munkatárs esetét megvizsgálja. Tekintettel a pozíció fontosságára, amelyre a munkatársat megválasztották, és az ezzel járó kötelezettségre, az igazgató eldönti, hogy az érintett munkatárs továbbra is aktív alkalmazásban maradjon vagy fizetés nélküli szabadságot kérjen. Az utóbbi esetben a szabadság időtartama megegyezik azzal az időtartammal, amelyre a munkatársat megválasztották.

12. cikk

A szolgálat elhagyását követően a munkatárs továbbra is köteles feddhetetlenül és tartózkodóan eljárni bizonyos kinevezések vagy juttatások elfogadása esetén.

13. cikk

A munkatárs a legteljesebb titoktartással jár el feladatainak teljesítése során vagy az azzal kapcsolatban tudomására jutott valamennyi tényre és információra vonatkozóan; semmiféle módon nem tárhat fel illetéktelen személynek semmilyen, addig még nyilvánosságra nem hozott dokumentumot vagy információt. A szolgálat elhagyását követően a munkatársat továbbra is köti ez a kötelezettség.

A munkatársak sem egyedül, sem másokkal együtt nem tehetnek vagy tétethetnek közzé – az igazgató engedélye nélkül – az alapítvány munkájával foglalkozó anyagot. Az engedély csak olyan esetben tagadható meg, ha a javasolt közzététel sértheti az alapítvány érdekeit.

14. cikk

A munkatárs által a feladatai teljesítése közben készített írásbeli és egyéb munkákra vonatkozó valamennyi jog az alapítvány tulajdona.

15. cikk

Az igazgató engedélye nélkül a munkatárs semmiféle alapon, semmilyen peres eljárásban nem tárhat fel a feladatai folyttán tudomására jutott információt. Az engedély csak olyan esetben tagadható meg, ha az alapítvány érdekei ezt megkívánják, és az

engedély megtagadása nem jár büntetőjogi következményekkel a kérdéses munkatársra nézve. A szolgálat elhagyását követően a munkatársakat továbbra is köti ez a kötelezettség.

Az előző bekezdést nem kell alkalmazni az Európai Közösségek Bírósága előtt az alapítvány munkatársaira vagy korábbi munkatársaira vonatkozó ügyben tanúvallomást tevő munkatársra vagy korábbi munkatársra.

16. cikk

A munkatárs vagy ugyanazon a helyen lakik, ahol alkalmazásban áll, vagy attól nem nagyobb távolságra, mint amekkora összeegyeztethető a feladatai megfelelő ellátásával.

17. cikk

A munkatárs a besorolásától függetlenül segíti és tanáccsal látja el a feletteseit, illetve felelősséggel tartozik a rábízott feladatok elvégzéséért.

A szolgálat bármely területéért felelős munkatárs felelősséggel tartozik feletteseinek a ráruházott hatáskörre vonatkozóan, valamint az általa adott utasítások végrehajtásáért. Beosztottjainak kötelezettsége semmiféleképp nem mentesíti saját kötelezettségei alól.

Az a munkatárs, aki véleménye szerint szokatlan vagy feltehetőleg komoly nehézségeket okozó utasításokat kap, erről tájékoztatja közvetlen felettesét, ha szükséges, írásban. Ha ezt követően felettesétől írásbeli megerősítést kap az utasításokra vonatkozóan, akkor azokat végrehajtja, hacsak a cselekmény nem ütközik büntetőjogi előírásba.

18. cikk

A munkatársaktól megkövetelhetik, hogy teljes egészben vagy részben megtérítsék a feladataik teljesítése során vagy azzal kapcsolatosan bekövetkező súlyos hivatali kötelességszegésből eredő károkat, amelyeket az alapítvány szenved el.

Az igazgató a fegyelmi ügyekre vonatkozóan megállapított eljárás szerint indokolt döntést hoz.

Az Európai Közösségek Bírósága korlátlan hatáskörrel rendelkezik az e rendelkezés szerint felmerülő jogvitákban.

19. cikk

A munkatárs által élvezett kiváltságokat és mentességeket kizárólag az alapítvány érdekében biztosítják.

Az Európai Közösségek kiváltságairól és mentességeiről szóló jegyzőkönyv szerint a munkatársak nem mentesülnek magánjellegű kötelezettségeik teljesítése vagy az érvényben lévő törvények és közrendészeti előírások betartása alól.

20. cikk

Az alapítvány segít minden munkatársnak, különösen az olyan személy elleni peres eljárásokban, aki megfenyegeti, sértő vagy rágalmozó cselekményeket követ el vagy kifejezéseket használ, személy vagy vonalon elleni támadást hajt végre, amennyiben ennek a munkatárs vagy bármely családtagja a pozíciója vagy feladatai miatt van kitéve.

Kártérítést ad számára az ilyen esetekben elszenvedett kárért, amennyiben a munkatárs nem volt a kár okozója sem szándékosan, sem súlyos hanyagságból kifolyólag, és nem volt képes kártérítést nyerni attól a személytől, aki azt okozta.

Elősegíti a munkatársak továbbképzését és oktatását, amennyiben az összeegyeztethető a szolgálat megfelelő működtetésével és összhangban áll a saját érdekeivel.

21. cikk

Az alkalmazottak jogosultak az egyesülési jog gyakorlására; különösen tagjai lehetnek a szakszervezeteknek vagy munkavállalói tömörüléseknek.

22. cikk

A munkatárs kérelmekkel fordulhat az igazgatóhoz.

Az ezen alkalmazási feltételek szerint hozott, egy adott személyt érintő bármilyen döntést késedelem nélkül írásban az érintett munkatárs tudomására kell hozni. A munkatársakat kedvezőtlenül érintő döntéseket meg kell indokolni.

A munkatárs igazgatási jogállását érintő különleges döntéseket késedelem nélkül postára kell adni az alapítvány telephelyén.

3. FEJEZET

A felvétel feltételei

23. cikk

(1) Az alkalmazottak felvétele arra irányul, hogy az Európai Közösségek tagállamainak állampolgárai közül a lehető

legszélesebb földrajzi alapon toborzott, a legjobb képességekkel rendelkező, hatékonyan dolgozó és feddhetetlen személyek szolgálatait biztosítsa az alapítvány számára.

A munkatársakat fajra, felekezetre és nemre való tekintet nélkül kell kiválasztani.

Egyik állás sem tartható fenn egy adott tagállam állampolgárai számára.

(2) A munkatársakat csak a következő feltételek teljesülése mellett lehet alkalmazni:

- a) az Európai Közösség egyik tagállamának állampolgára, hacsak az irányító testület kivételt nem engedélyez ebben a kérdésben, és állampolgárként minden jogát gyakorolhatja;
- b) teljesítette valamennyi, törvény által meghatározott, katonai szolgálatra vonatkozó kötelezettségét;
- c) bemutatja megfelelő minősítéseit, amelyek feladatai ellátására való alkalmasságát bizonyítják;
- d) fizikailag alkalmas feladatai ellátására; és
- e) bizonyítja, hogy az Európai Közösségek nyelvei közül az egyiken tökéletesen tud, míg a Közösségek egy másik nyelvén kielégítően jól tud ahhoz, hogy feladatait ellássa.

24. cikk

A munkatársak a felvételüket megelőzően orvosi vizsgálaton vesznek részt az alapítvány által kijelölt orvosnál, hogy az alapítvány megbizonyosodjon arról, hogy megfelelnek a 23. cikk (2) bekezdése d) pontja követelményeinek.

25. cikk

A munkatársaktól megkívánhatják a legfeljebb hat hónapos próbaidőt.

A próbaidő leteltekor meg kell szüntetni annak a munkatársnak az alkalmazását, akinek a munkája nem bizonyult megfelelőnek. Ebben az esetben a munkatársat alapilletményének egyharmadával megegyező összegű végkielégítés illeti meg a próbaidőn töltött minden teljes hónap után.

4. FEJEZET

Munkafeltételek

26. cikk

Az aktív alkalmazásban álló munkatársak mindenkor az alapítvány rendelkezésére állnak.

A szokásos munkahét azonban nem haladja meg a 42 órát; a napi munkaidőt az igazgató határozza meg.

27. cikk

A munkatársaktól sürgősség és kivételes munkateher eseteit kivéve nem követelhető meg, hogy túlórában dolgozzanak; éjszakai munka és minden, vasárnapokon és munkaszüneti napokon végzett munka csak az igazgató által megállapított eljárással összhangban engedélyezhető. Az egy munkatárstól megkívánható összes túlóra nem haladhatja meg bármely hat hónapban a 150 órát.

Az A és B kategóriába tartozó munkatársak által ledolgozott túlóra nem jogosít ellentételezésre vagy javadalmazásra.

A II. mellékletben meghatározottak szerint a C és D kategóriába tartozó munkatárs által ledolgozott túlóra pótszabadságra vagy javadalmazásra jogosít fel olyan esetekben, amikor a szolgálat követelményei nem teszik lehetővé pótszabadság kiadását a ledolgozott túlórákat követő hónapban.

28. cikk

A munkatárs egy naptári évben legalább 24 és legfeljebb 30 munkanap éves szabadságra jogosult összhangban azokkal a szabályokkal, amelyeket az irányító testület az Európai Közösségek Bizottságával egyetértésben és a személyzeti bizottsággal történő egyeztetést követően állapít meg.

Ettől az éves szabadságtól eltekintve a munkatárs kivételesen, kérésre, különleges szabadságot is kaphat. Az e szabadságra vonatkozó szabályokat a III. melléklet állapítja meg.

29. cikk

Állapotos nők, a 28. cikkben előírt szabadságon felül, orvosi igazolás bemutatásával jogosultak a szülésnek az igazolásban

megadott várható napja előtti hatodik héttől a születés napja után 8 hétig terjedő szabadságra; ez a szabadság nem lehet rövidebb 14 hétnél.

30. cikk

(1) Az a munkatárs, aki bizonyítja, hogy betegség vagy baleset következtében nem képes ellátni feladatait, minden további nélkül fizetett betegszabadságra jogosult.

A lehető leghamarabb értesítenie kell az alapítványt a munkaképtelenségéről, ugyanakkor be kell jelentenie a hatályos lakcímét. Ha három napnál tovább marad távol, orvosi igazolást kell bemutatnia. Előfordulhat, hogy alá kell vetnie magát egy, az alapítvány által szervezett orvosi vizsgálatnak.

Ha 12 hónap alatt a munkatárs betegségéből kifolyólag egyszerre legfeljebb három napot távol maradva összesen 12 napnál többet volt távol, az igazgató dönt az alapítvány által kijelölt orvos tanácsa alapján, a munkatárs által megjelölt orvossal történő konzultációt követően.

A fizetett betegszabadság azonban nem haladhatja meg azt az időtartamot, amennyit a munkatárs ledolgozott, ami semmi esetre sem lehet egy hónapnál rövidebb. A szabadság nem tarthat tovább, mint a munkaszerződés időtartama.

Ezeknek a határidőknek a lejártakor azt a munkatársat, akinek a szerződése még nem járt le, annak ellenére, hogy nem képes visszatérni feladatai ellátásához, fizetés nélküli szabadságra kell helyezni.

Amikor azonban egy munkatárs foglalkozási megbetegedést kap vagy feladatai teljesítése közben balesetet szenved, munkaképtelenségének ideje alatt is meg kell kapnia teljes javadalmazását mindaddig, amíg meg nem kapja a nemzeti törvények által erre a célra megállapított juttatásokat, amelyeket a 38. cikknek megfelelően kell alkalmazni.

(2) A munkatársnak évente orvosi ellenőrzésen kell részt vennie az alapítvány által kijelölt orvosnál vagy a saját maga által választott orvosnál.

Az utóbbi esetben az orvosi díjakat az alapítvány fizeti az irányító testület által rögzített legmagasabb értékig.

31. cikk

Betegség vagy baleset esetét kivéve a munkatárs nem maradhat távol közvetlen feljebbvalója előzetes engedélye nélkül. Az esetlegesen alkalmazható fegyelmi intézkedések mellett a kellőképpen indokolt engedély nélküli távollét levonásra kerül az érintett személy éves szabadságából. Ha már az egész éves szabadságát felhasználta, akkor elveszíti az azonos időre járó javadalmazását.

Ha a munkatárs betegszabadságát más helyen kívánja tölteni, mint ahol alkalmazásban áll, ehhez előzetesen engedélyt kell kérnie az igazgatótól.

32. cikk

A személyzeti bizottsággal történő konzultációt követően az Európai Közösségek Bizottságával egyetértésben az irányító testület jegyzéket készít a munkaszüneti napokról.

33. cikk

Kivételes körülmények között a munkatárs kényszerítő erejű személyi okokból kifolyólag saját kérésére fizetés nélküli szabadságot kaphat. Az igazgató dönti el ennek a szabadságnak a hosszát, amely nem haladhatja meg az érintett munkatárs által már ledolgozott idő hosszának egynegyedét vagy három hónapot, amelyik rövidebb a kettő közül.

Az első bekezdéssel összhangban adott bármilyen időtartamú szabadság időtartamát nem lehet számításba venni a 35. cikk második bekezdésének alkalmazása szempontjából.

34. cikk

Azt a munkatársat, akit a fegyveres erőkhöz szolgálatra visszahívnak, teljes javadalmazása kifizetése mellett szabadságra kell helyezni az általa ledolgozott idő hosszával megegyező időtartamra, de legfeljebb három hónapra. Ennek az időtartamnak a végén a fegyveres erőknél letöltendő szolgálatának fennmaradó részére, de legfeljebb az általa ledolgozott idő hosszának felére alapilletményének egyharmadával megegyező értékű díjazást kap. E további időszaknak a végén fizetés nélküli szabadságra kell helyezni.

Az előző bekezdésben előírt kifizetéseket azonban csökkenteni kell az érintett személy által az adott időszakban kapott szolgálati juttatás összegével.

5. FEJEZET

Javadalmazás és költségek

35. cikk

A IV. melléklettel összhangban a munkatársak besorolásuk és fizetési fokozatuk alapján javadalmazásra jogosultak.

Az a munkatárs, aki besorolásán belül két évig ugyanazon fizetési fokozatban volt, automatikusan előbbre lép a besorolás következő fokozatára.

36. cikk

A munkatárs halála esetén a túlélő házastárs vagy az eltartott gyermekek megkapják az elhunyt teljes javadalmazását a halál bekövetkeztét követő harmadik hónap végéig.

37. cikk

A munkatárs a IV. mellékletben előírtak szerint jogosult kinevezés elfogadása vagy a szolgálat elhagyása miatt felmerülő kiadásainak, illetve a feladatai ellátása során vagy azzal kapcsolatban felmerült kiadásainak megtérítésére.

6. FEJEZET

Szociális biztonsági ellátások

38. cikk

(1) Annak érdekében, hogy a munkatársak biztosítással rendelkezzenek betegség, baleset, rokkantság és halál esetére, valamint öregségi nyugdíjban részesülhessenek, alá kell vetniük magukat az abban a tagállamban érvényben lévő szociális biztonsági törvényeknek, ahol alkalmazásban állnak.

A családi támogatásokra vonatkozó rendelkezésektől eltérő más rendelkezésekre vonatkozóan azonban (amelyek nyújtására vonatkozó szabályozást a IV. melléklet írja elő) a munkatársak választhatnak a fent említett tagállam jogszabályai, annak a tagállamnak a jogszabályai, amelynek hatálya alá előzőleg tartoztak, vagy annak a tagállamnak a jogszabályai között, amelynek állampolgárai. Ez a választás, amelyre egyszer van lehetőség a munkaszerződés megkötése vagy e rendelet hatályba lépésének időpontjától számított hat hónapon belül, a szolgálatba lépés időpontjától hatályos.

Az alapítvány fizeti meg az alkalmazandó jogszabályok szerint előírt munkáltatói járulékot, ahol a munkatárs egy kötelező szociális biztonsági rendszerbe lép be, vagy a munkatárs járulékának kétharmadát, ha továbbra is önkéntesen abban a tagállami szociális biztonsági rendszerben marad, amelynek tagja volt, mielőtt az alapítvány szolgálatába lépett, vagy egy tagállami szociális biztonsági programba önkéntesen belép.

(2) Ha az (1) bekezdés nem alkalmazható, a munkatársakat az alapítvány költségére az (1) bekezdésben meghatározottkétharmad résznek megfelelő összegért kell biztosítani betegség, baleset, rokkantság és halál esetére, illetve az öregségi nyugdíjra való jogosultság érdekében. A fentiek alkalmazására vonatkozó részletes szabályokat az irányító testület állapítja meg a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően.

39. cikk

(1) Ha egy munkatársnak gyermeke születik, 7 000 belga frank támogatást kap.

(2) Az (1) bekezdésben előírt támogatás akkor is kifizetendő, ha a terhesség nem kevesebb mint hét hónap után megszakad.

(3) A gyermek születésekor támogatásban részesülő munkatársnak be kell jelentenie minden általa vagy házastársa által ugyanarra a gyermekre kapott ugyanilyen jellegű támogatást; ezeket a támogatásokat le kell vonni a fent előírt támogatásból. Ha az apa és az anya egyaránt az alapítvány munkatársa, a támogatást csak az anyának nyújtják.

40. cikk

A munkatárs halálakor az alapítvány viseli a holttestnek a munkatárs származási országába szállíttatása költségeit.

41. cikk

A többek között súlyos vagy elhúzódó betegség eredményeképpen vagy családi körülmények okán különösen nehéz helyzetben levő munkatársak ajándékot, kölcsönt vagy előleget kaphatnak.

A fenti bekezdést azonos módon kell alkalmazni a korábbi munkatársra a szerződése lejártá után, ha az alkalmazása során szerzett súlyos vagy elhúzódó betegség vagy elszenvedett baleset miatt az érintett személy nem tud dolgozni, és bizonyítja, hogy ezt

a betegséget vagy balesetet nem fedezi másik szociális biztonsági rendszer.

7. FEJEZET

Túlfizetések visszatérítése

42. cikk

Minden túlfizetett összeget vissza kell téríteni, ha az átvevő tudatában volt annak, hogy nem volt megfelelő ok a kifizetésre, vagy ha a túlfizetés ténye olyannyira nyilvánvaló, hogy ennek egészen biztosan tudatában kellett lennie.

8. FEJEZET

Fellebbezések

43. cikk

(1) Minden olyan személy, akire ezek az alkalmazási feltételek vonatkoznak, az öt illető kérdésekben döntéshozatali kérelmet nyújthat be az igazgatónak. Az igazgatónak a kérelem keltétől számított négy hónapon belül értesítenie kell az érintettet a megindokolt döntésről. Amennyiben a fent említett idő elteltével nem érkezik válasz a kérelemre, ezt elutasításnak kell tekinteni, amely ellen a (2) bekezdéssel összhangban panaszt lehet benyújtani.

(2) Minden olyan személy, akire ezek az alkalmazásifeltételek vonatkoznak, panaszt nyújthat be az irányító testületnek az öt hátrányosan érintő eljárások ellen, amennyiben az igazgató döntést hozott vagy nem tette meg az alkalmazási feltételek által előírt intézkedést. A panaszt három hónapon belül kell benyújtani. Ennek az időtartamnak a kezdete:

- az a nap, amelyen az érintett személyt értesítik a döntésről, de semmi esetre sem később, mint az a nap, amelyen a döntésről tudomást szerzett, ha az intézkedés egy adott személyt érint; ha azonban egy adott személyt érintő eljárás egy másik személyt is hátrányosan érint, erre a másik személyre vonatkozóan az időtartam azon a napon kezdődik, amelyen erről értesítést kap, de semmi esetre sem később, mint a közzététel napja,
- a válaszadásra előírt határidő lejárat napja olyan panasz esetében, amely az (1) bekezdésben előírtak szerinti kérelem elutasításának tekintendő döntésre vonatkozik.

Az irányító testület a panasz keltétől számított négy hónapon belül értesíti az érintett személyt a megindokolt döntésről. Amennyiben a fent említett idő elteltével nem érkezik válasz a panaszra, ez elutasításnak tekintendő, amely ellen a 44. cikk szerinti fellebbezést lehet benyújtani.

(3) A munkatárs a kérelmét vagy a panaszát közvetlen felettesén keresztül nyújtja be, kivéve ha az erre a személyre vonatkozik, mivel ebben az esetben a kérelmet vagy panaszt közvetlenül a fellette álló hatóságnak lehet benyújtani.

44. cikk

(1) Az Európai Közösségek Bírósága rendelkezik hatáskörrel az alapítvány és az ezen alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó személyek közötti vitákban az ilyen személyt hátrányosan érintő eljárás jogossága tekintetében, a 43. cikk (2) bekezdése értelmében. Pénzügyi jellegű vitákban a Bíróság korlátlan hatáskörrel rendelkezik.

(2) Az Európai Közösségek Bíróságához benyújtott fellebbezésnek csak akkor van helye, ha:

- az irányító testülethez előzőleg a 43. cikk (2) bekezdésének megfelelően az ott előírt határidőn belül panaszt nyújtottak be, és

- a panaszt elutasították vagy elutasítottaknak kell tekinteni.

(3) A (2) bekezdés szerinti fellebbezéseket három hónapon belül nyújtják be. Ennek az időtartamnak a kezdete:

- a panaszra vonatkozó döntésről szóló értesítés napja,
- a válaszadásra előírt határidő lejárat napja olyan fellebbezés esetében, amely olyan döntésre vonatkozik, amelyet a 43. cikk (2) bekezdésének megfelelően benyújtott panasz elutasításának kell tekinteni; abban az esetben viszont, amikor a panaszt kifejezett döntéssel utasították el egy olyan eljárást követően, amelyet elutasításnak kellett tekinteni, de még mielőtt a fellebbezés benyújtására megszabott határidő lejárt volna, a fellebbezés benyújtására megszabott idő újratekintendő.

(4) A (2) bekezdéstől eltérve, miután az érintett személy panaszt nyújtott be az irányító testülethez a 43. cikk (2) bekezdésének megfelelően, azonnal fellebbezést nyújthat be a Bírósághoz, amennyiben ehhez a fellebbezéshez a vitott eljárás végrehajtásának felfüggesztése vagy ideiglenes intézkedések meghozatala iránti kérelmet csatol. A főeljárás Bíróság előtti tárgyalását ilyen

esetben fel kell függeszteni mindaddig, amíg a panaszt elutasítják vagy azt elutasítottak kell tekinteni.

(5) Az e cikk szerinti fellebbezéseket az Európai Közösségek Bírósága eljárási szabályzata szerint kell kivizsgálni és meghallgatni.

9. FEJEZET

Munkaviszony megszüntése

45. cikk

Haláleset miatti megszüntéstől eltekintve a munkaviszony a következő esetekben szűnik meg:

1. ha a szerződés határozott időre szól:
 - a) a szerződésben meghatározott napon;
 - b) a munkatárs vagy az alapítvány számára a korábbi megszüntetést lehetővé tevő kikötést tartalmazó szerződésben meghatározott felmondási idő lejártakor. Ez a felmondási idő nem lehet több három hónapnál;
 - c) annak a hónapnak a végén, amelyben a munkatárs betölti a 65. életévét.

Ha az alapítvány szünteti meg a szerződést, a munkatárs az alapilletményének egyharmadát kitevő végkielégítésre jogosult a feladatai befejezésétől a szerződés lejártáig terjedő időszakra;

2. ha a szerződés határozatlan időre szól:
 - a) a szerződésben meghatározott felmondási idő végén; a felmondási idő hossza nem lehet kevesebb, mint a szolgálatban töltött minden egyes teljes hónapra számított két nap, de legalább 15 nap és legfeljebb három hónap. A felmondási idő azonban nem kezdődhet szülési szabadság vagy betegszabadság ideje alatt, feltéve ha ez a betegszabadság nem tart tovább három hónapnál. A fenti korlátok szerint továbbá fel kell függeszteni a felmondást a szülési és a betegszabadság idejére;
 - b) annak a hónapnak a végén, amelyben a munkatárs betölti a 65. életévét.

46. cikk

A munkaviszonyt, akár határozott, akár határozatlan időre szól:

1. az alapítvány azonnali hatállyal felmondja, ha a munkatársat a fegyveres erőkhöz szolgálatra behívják;
2. az alapítvány azonnali hatállyal felmondhatja:
 - a) a próbaidő végén a 25. cikk második bekezdésével összhangban;
 - b) a 11. cikk sérelme nélkül, ha a munkatársat közhivatal betöltésére választották meg, és az igazgató úgy értékeli, hogy ez a közhivatal nem egyeztethető össze az alapítványnál végzett általános feladatainak ellátásával;
 - c) ha a munkatárs nem felel meg a 23. cikk (2) bekezdése a) és d) pontja követelményeinek;
 - d) ha a munkatárs nem tud visszatérni feladatai ellátásához a fizetett betegszabadsága végén a 30. cikkben előírtak szerint. Ilyen esetben a munkatárs az alapilletményével, továbbá a családi támogatással megegyező mértékű támogatásban részesül a szolgálatban töltött minden egyes teljes hónapra számított két nap mértékben.

47. cikk

(1) A munkaviszony fegyelmi okból azonnal felmondható olyan súlyos esetekben, amikor a munkatárs akár szándékosan, akár mulasztás következtében nem teljesíti a kötelezettségeit. Az igazgató indokolt döntést hoz azt követően, hogy az érintett személynek lehetősége volt védekezésének benyújtására.

(2) Ilyen esetekben az igazgató dönthet úgy, hogy teljes egészében vagy részben visszatartja a IV. mellékletben előírt visszatelepülési támogatást.

48. cikk

(1) A munkatárs munkaviszonyát az alapítvány azonnali hatállyal felmondja, ha az igazgató megállapítja:

- a) hogy alkalmazásakor az előbbi szándékosan hamis információt adott meg szakmai képességeire vagy a 23. cikk (2) bekezdésének követelményeire vonatkozóan; és
- b) hogy az általa adott hamis információ a felvételénél meghatározó tényező volt.

(2) Ilyen esetben az igazgató az érintett munkatárs meghallgatását követően annak munkaviszonyát megszüntetnek nyilvánítja. A munkatárs ezt követően azonnal befejezi feladatai végzését. A 47. cikk (2) bekezdését alkalmazni kell.

III. CÍM

HELYI MUNKATÁRSÁK

49. cikk

E cím rendelkezéseire is figyelemmel, a helyi munkatársak alkalmazási feltételeit, különösen:

- a) felvételük és szerződésük felmondásának módját,
- b) szabadságukat és
- c) javadalmazásukat

az irányító testület határozza meg az Európai Közösségek Bizottságával egyetértésben, az azon a helyen érvényes mindenkori szabályokkal és gyakorlattal összhangban, ahol a feladataikat el kell majd látniuk.

50. cikk

A szociális biztonság tekintetében az alapítvány felelős az azon a helyen hatályos, a mindenkori szabályozások szerinti szociális biztonsági járulékok munkáltatói részének megfizetéséért, ahol a helyi munkatársnak a feladatait el kell majd látnia.

51. cikk

Az alapítvány és bármelyik helyi munkatársa közötti jogvitákat be kell nyújtani az illetékes bírósághoz azon hely hatályos jogszabályaival összhangban, ahol az érintett helyi munkatárs a feladatait ellátja.

52. cikk

A több mint egy évre vagy határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező helyi munkatársak a választásokon jogosultak szavazni és jelöltetni magukat a személyzeti bizottságba. Az egy évnél rövidebb időre szóló szerződéssel rendelkező helyi munkatársak szintén jogosultak szavazásra, ha legalább hat hónapja az alapítvány alkalmazásában állnak.

IV. CÍM

AZ IGAZGATÓ ÉS AZ IGAZGATÓHELYETTES

53. cikk

(1) Az 54. cikk sérelme nélkül az irányító testület határozza meg azokat a rendelkezéseket, amelyeket az igazgatóra és az igazgatóhelyettesre kell alkalmazni.

(2) Az igazgatóhelyettes segíti az igazgatót és annak távolmaradása vagy feladatai elvégzésének egyéb módon történő akadályoztatása esetén helyettesíti őt.

54. cikk

A jogokra és köteleességekre vonatkozó 3., 7., 8., 10., 12., 13., 15., 16., 18., 19., 20. és 21. cikket, valamint az alapítvány alkalmazottai általi fellebbezésekre vonatkozó 43. és 44. cikket azonos módon kell alkalmazni az igazgatóra és az igazgatóhelyettesre is.

V. CÍM

KIVÁLTSÁGOK ÉS MENTESSÉGEK

55. cikk

Az Európai Közösségek kiváltságairól és mentességeiről szóló jegyzőkönyv 12. és 16. cikkét kell alkalmazni az alapítvány alkalmazottaira, valamint az igazgatóra és az igazgatóhelyettesre.

A helyi munkatársakra ezen a jegyzőkönyv 12. cikkének az a) pontja vonatkozik.

VI. CÍM
ADÓZÁS

56. cikk

Az Európai Közösségek javára szóló adó alkalmazási feltételeinek és eljárásainak megállapításáról szóló, 1968. február 29-i 260/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendeletet ⁽¹⁾ azonos módon kell alkalmazni az alapítvány alkalmazottaira, valamint az igazgatóra és igazgatóhelyettesre.

Az alapítvány szedi be az adót kifizetőhelyi adólevonás útján. Az adóbevételt az Európai Közösségek költségvetésében bevételként számolják el.

VII. CÍM
VÉGSŐ RENDELKEZÉS

57. cikk

Az ezen alkalmazási feltételeket hatályba léptető általános rendelkezéseket az irányító testület fogadja el az Európai Közösségek Bizottságával egyetértésben, az igazgató javaslata alapján, és azt követően, hogy konzultációt folytatott a személyzeti bizottsággal.

Ez a rendelet teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban.

Kelt Luxembourgban, 1976. június 29-én.

a Tanács részéről
az elnök
G. THORN

⁽¹⁾ HL L 56., 1968.3.4., 8. o.

I. MELLÉKLET

A SZEMÉLYZETI BIZOTTSÁG ÖSSZETÉTELE ÉS ELJÁRÁSRENDEJE

Egyetlen cikk

A személyzeti bizottság azokból – és azok helyetteseiből, ha vannak ilyenek – áll, akiknek hivatali megbízatása két évre szól. Az alapítvány azonban dönthet úgy, hogy rövidebb időre ad hivatali megbízatást, de ez egy évnél nem lehet rövidebb.

Az alkalmazás adott helyén szolgálatban levő munkatársak közgyűlése állapítja meg a személyzeti bizottságba való beválasztás feltételeit. A választás titkos szavazással történik.

A személyzeti bizottság tagságának összetétele a munkatársak valamennyi kategóriája részére biztosítja a képviseletet.

A személyzeti bizottság megválasztása csak akkor érvényes, ha a szavazásra jogosult munkatársak kétharmada részt vesz a szavazásban. Ha nem érik el ezt az arányt, a második szavazás akkor érvényes, ha azon a szavazásra jogosultak többsége részt vesz.

A személyzeti bizottság tagjai és az alapítvány által létrehozott szervezetbe kijelölt munkatársak által vállalt feladatokat úgy kell tekinteni, hogy azok részét képezik a rendes szolgálatuknak. Az ilyen feladatok végzésének ténye semmiféle módon nem lehet hátrányos az érintett személyre nézve.

II. MELLÉKLET

TÚLÓRÁÉRT JÁRÓ PÓTSZABADSÁG VAGY JAVADALMAZÁS

1. cikk

Az alkalmazási feltételek 27. cikkében megállapított korlátokon belül a C vagy D kategóriába tartozó munkatársak által végzett túlóra pótszabadságra vagy javadalmazásra jogosítja fel őket a következők szerint:

- a) minden túlmunkával töltött óráért pótszabadságként egy óra eltávozás jár; ha az egy óra túlmunka 22:00 és 07:00 között, vasárnap vagy munkaszüneti napon teljesítendő, akkor ez után pótszabadságként egy és fél óra eltávozás jár; a pótszabadság kiadásakor figyelembe kell venni a szolgálat szükségleteinek biztosítását és az érintett munkatárs kívánságait;
- b) amikor a szolgálat körülményei nem teszik lehetővé pótszabadság kiadását a ledolgozott túlórákat követő hónapban, az igazgató engedélyezi a ki nem adott túlórákra óránként a havi alapilletmény 0,72 %-ával megegyező értékű javadalmazás kifizetését az a) albekezdésben meghatározottak alapján;
- c) az egy óra túlóráért járó pótszabadságra vagy díjazásra való jogosultság több mint 30 perc túlmunkáért jár.

2. cikk

Ha a munkatárs kiküldetésbe utazik, az utazással töltött idő ennek a mellékletnek az alkalmazásában nem tekinthető túlórának. A megbízás helyén a szokásos munkaórákon túl ledolgozott órákra vonatkozóan az igazgató a helyzetnek megfelelően engedélyezhet pótszabadságot vagy javadalmazást.

3. cikk

Az 1. és 2. cikkel ellentétben a C és a D kategóriában a munkatársak bizonyos csoportjai által végzett túlmunkáért járó javadalmazást különleges feltételek esetén rögzített pótlék formájában is ki lehet fizetni, melynek összegét és feltételeit az irányító testület határozza meg a személyzeti bizottsággal folytatott konzultációt követően.

III. MELLÉKLET

SZABADSÁG

1. Szakasz

ÉVES SZABADSÁG

1. cikk

A munkatárs szolgálatba lépésének vagy a szolgálat elhagyásának évében minden szolgálatban eltöltött teljes hónap után két munkanap, a több mint 15 napból álló megkezdett hónap után két munkanap és 15 napból vagy annál kevesebből álló megkezdett hónap után egy munkanap szabadságra jogosult.

2. cikk

Az éves szabadság kivehető egyben vagy több szakaszra bontva, a munkatárs igényének és a szolgálat szükségleteinek megfelelően. Ugyanakkor legalább két egymás utáni hétből álló időtartamot kell tartalmaznia. A szolgálatot kezdő alkalmazottak csak három hónap ledolgozását követően kaphatnak éves szabadságot; kivételes, kellően indokolt esetekben a szabadság ennél korábban is jóváhagyható.

3. cikk

Ha az éves szabadság ideje alatt a munkatárs olyan módon betegszik meg, amely ha nem lett volna szabadságon, meggátolta volna abban, hogy munkahelyén ellássa feladatait, az éves szabadsága meghosszabbodik munkaképtelensége időtartamával, ha azt orvosi igazolással igazolja.

4. cikk

Ha a munkatárs a szolgálat követelményeivel össze nem függő okok következtében a mindenkori naptári év vége előtt nem vette ki teljes éves szabadságát, a következő évre átvihető szabadság nem haladhatja meg a 12 napot.

Ha egy munkatárs a szolgálat elhagyásakor nem vette ki teljes éves szabadságát, a neki járó szabadság minden napjára a szolgálat elhagyása időpontjában érvényes havi javadalmazása egy harmincadának megfelelő kifizetést kap.

Az előző bekezdésben meghatározott módon számított összeget le kell vonni annak a munkatársnak a fizetéséből, aki a szolgálat elhagyása időpontjában az addig az ideig járónál több éves szabadságot vett ki.

5. cikk

Amikor a munkatársat éves szabadságáról szolgálati okokból visszahívják, vagy ha a szabadságát el kell halasztania, minden nála felmerült költséget meg kell téríteni, ha arról megfelelő bizonyítékot szolgáltat, és utazási időt újra biztosítani kell számára.

2. Szakasz

KÜLÖNLEGES SZABADSÁG

6. cikk

Az éves szabadság mellett kérésre az alkalmazottak külön szabadságot kaphatnak. Különösen a következő esetekben kell külön szabadságot adni a következők szerint:

- ha a munkatárs házasságot köt: négy nap,
- ha a munkatárs lakhelyet változtat: legfeljebb két nap,
- a házastárs súlyos betegsége esetén: legfeljebb három nap,
- a házastárs halála esetén: négy nap,
- felmenő ági rokon súlyos betegsége esetén: legfeljebb két nap,
- felmenő ági rokon halála esetén: két nap,
- gyermek születése vagy házasságkötése esetén: két nap,
- a gyermek súlyos betegsége esetén: legfeljebb két nap,
- a gyermek halála esetén: négy nap.

3. Szakasz

UTAZÁSSAL TÖLTÖTT IDŐ

7. cikk

A fenti 1. szakaszban meghatározott szabadság időtartamához hozzá kell adni az utazással töltött időt, melynek alapja a szabadság eltöltésének helye és az alkalmazás helye közötti távolság vasúton, amelyet a következőképpen kell kiszámolni:

- 50-250 km: egy nap az oda- és visszaútra,
- 251-600 km: két nap az oda- és visszaútra,
- 601-900 km: három nap az oda- és visszaútra,

- 901–1 400 km: négy nap az oda- és visszaútra,
- 1 401–2 000 km: öt nap az oda- és visszaútra,
- 2 000 km fölött: hat nap az oda- és visszaútra.

Az érintett személy kérelmére külön kivételt lehet tenni, ha bizonyítékot mutat be arra vonatkozóan, hogy az oda- és visszautat nem lehet megtenni az erre biztosított idő alatt.

Ennek a cikknek az alkalmazásában a szabadság eltöltésének helye az éves szabadság vonatkozásában a munkatárs származási helye.

Az előző rendelkezéseket kell alkalmazni azokra a munkatársakra, akiknek az alkalmazási helye és származási helye Európában van. Amennyiben az alkalmazási hely és/vagy a származási hely Európán kívül van, az utazási időt külön döntéssel kell rögzíteni, figyelembe véve az adott szükségleteket.

Amennyiben a fenti 2. szakasz értelmében külön szabadságot adnak, minden utazási időt külön döntéssel kell rögzíteni, figyelembe véve az adott szükségleteket.

IV. MELLÉKLET

JAVADALMAZÁS ÉS KIADÁSOK

1. Szakasz

3. cikk

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

A javadalmazás tartalmazza az alapilletményt, a családi támogatást és az egyéb juttatásokat.

Amennyiben a munkatárs javadalmazása belga frankban van megadva, az ezen alkalmazási feltételekben vagy az ahhoz készített végrehajtási utasításban megadott kötelező levonások után azt 100 % feletti, alatti vagy azzal megegyező mértékben kell súlyozni a különböző alkalmazási helyek életkörülményeitől függően.

2. cikk

A munkatárs javadalmazását belga frankban kell megadni.

A javadalmazást annak az országnak a pénznemében kell kifizetni, amelyben a munkatárs feladatait ellátja.

A belga franktól eltérő pénznemben kifizetett javadalmazást a Nemzetközi Valutaalap által elfogadott, 1965. január 1-jén érvényes paritások alapján kell kiszámítani.

Ezek a súlyozások az Európai Közösségek Tanácsa által rögzített értékek az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának 64. cikkében és 65. cikkének (2) bekezdésében előírtaknak megfelelően.

4. cikk

Az egyes besorolásokra és fokozatokra vonatkozó havi alapfizetést a következő táblázatban megadottak szerint kell meghatározni:

Fokozat	Besorolás							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A5	52 068	55 348	58 628	61 908	65 188	68 468	71 748	75 028
A6	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
A7	37 926	39 969	42 012	44 055	46 098	48 141	50 184	52 227
A8	33 193	34 644	36 095	37 546	38 997	40 448	41 899	43 350
B1	44 538	47 120	49 702	52 284	54 866	57 448	60 030	62 612
B3	31 528	33 141	34 754	36 367	37 980	39 593	41 206	42 819
B5	23 675	24 805	25 935	27 065	28 195	29 325	30 455	31 585
C1	27 443	28 679	29 915	31 151	32 387	33 623	34 859	36 095
C2	23 460	24 590	25 720	26 850	27 980	29 110	30 240	31 370
C3	21 687	22 655	23 623	24 591	25 559	26 527	27 495	28 463
C5	17 492	18 353	19 214	20 075	20 936	21 797	22 658	23 519
D2	18 140	19 054	19 968	20 882	21 796	22 710	23 624	24 538
D4	15 558	16 310	17 062	17 814	18 566	19 318	20 070	20 822

5. cikk

2. Szakasz

CSALÁDI TÁMOGATÁSOK

A javadalmazásra ugyanazon kiigazítások vonatkoznak, mint amelyekről az Európai Közösségek Tanácsa határozott a Közösségek tisztviselőinek javadalmazására vonatkozóan. Az Európai Közösségek Bizottságának jogában áll ilyen kiigazításokat végezni az alapilletmény-táblázaton, valamint a családi támogatás és egyéb juttatások összegén.

6. cikk

(1) A háztartási támogatás az alapilletmény 5 %-a vagy 1 276 belga frank, amelyik összeg a kettő közül magasabb.

(2) A háztartási támogatás a következőnek jár:

- a) házas munkatárs;
- b) megözvegyült, elvált, törvényesen külön élő vagy nőtlen/hajadon munkatárs, akinek egy vagy több eltartott gyermeke van a 7. cikk (2) és (3) bekezdése értelmében;
- c) az igazgató alátámasztó dokumentumok alapján hozott külön, indokolt döntésével az a munkatárs, aki nem teljesíti az a) és b) pontban megállapított feltételeket, valójában mégis családi kötelezettségeket vállal.

(3) Ha a munkatárs házastársa jövedelemszerző alkalmazásban áll, amelyből származó adózás előtti éves jövedelme több mint 250 000 belga frank, a háztartási támogatásra jogosult munkatárs nem kap ilyen támogatást, kivéve az igazgató külön döntése alapján. A munkatárs azonban attól függetlenül jogosult támogatásra, hogy a házaspár egy vagy több eltartott gyermekkel rendelkezik.

(4) Azokban az esetekben, ahol az (1)–(3) bekezdés szerint az alapítvány által alkalmazott férj és feleség közül mindkettő jogosult háztartási támogatásra, azt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell fizetni.

7. cikk

(1) Az a munkatárs, akinek egy vagy több eltartott gyermeke van, a következő (2) és (3) bekezdéssel összhangban mindegyik eltartott gyermeke után havi 1 983 belga frank támogatást kap.

(2) „Eltartott gyermek”: a munkatárs vagy házastársa törvényes, természetes vagy örökbefogadott gyermeke, akit ténylegesen a munkatárs tart el.

Ugyanezt kell alkalmazni arra a gyermekre is, akinek az örökbefogadására vonatkozóan már beadták a kérvényt, és az örökbefogadási eljárás már elkezdődött.

(3) A támogatás jár:

- a) minden további nélkül a 18. életévüket be nem töltött gyermekekre;
- b) a munkatárs kérésére, alátámasztó bizonyítékok alapján azokra a 18 és 26 életév közötti gyermekekre, akik oktatásban vagy szakképzésben részesülnek.

(4) Minden olyan személy, akinek eltartásáért a munkatárs jogi felelősséggel tartozik, és akinek eltartása jelentős kiadásokkal jár, kivételesen úgy kezelhető az igazgató külön indokolt döntése és az azt alátámasztó iratok alapján, mintha eltartott gyermek volna.

(5) Olyan gyermek után, akit súlyos betegség vagy rokkantság akadályoz abban, hogy a saját megélhetését előteremtse, a támogatás fizetése a gyermek korától függetlenül mindaddig folytatódik, amíg ez a betegség vagy rokkantság fennáll.

(6) Ennek a cikknek az értelmében egyik eltartott gyermek után sem fizethető ki egynél többször az eltartott gyermek utáni támogatás, még abban az esetben sem, ha a munkatárs házastársa az Európai Közösségek egy másik intézményében lát el szolgálatot.

8. cikk

A munkatárs a fenti 7. cikk (2) bekezdése értelmében valamennyi, nap-pali tagozaton oktatási intézményt látogató eltartott gyermeke után a nála felmerült tényleges oktatási költségekkel megegyező mértékű, de legfeljebb 1 772 belga frank havi oktatási támogatást kap.

A jogosultság erre a támogatásra azon a napon kezdődik, amikor a gyermek megkezd egy alapfokú oktatási intézmény látogatását, és annak a hónapnak a végén szűnik meg, amelyben a gyermek betölti a 26. életévét.

Az első bekezdésben foglalt felső összeghatár megkétszereződik:

- azon munkatárs számára, akinek alkalmazási helye legalább 50 km-re esik egy európai iskolától vagy a nyelvéen működő oktatási intézménytől, feltéve ha a gyermek ténylegesen olyan oktatási intézményt látogat, amely legalább 50 km-re van az alkalmazás helyétől, és
- azon munkatárs számára, akinek alkalmazási helye legalább 50 km-re esik egy felsőoktatási intézménytől abban az országban, amelynek ő állampolgára, vagy amelyben saját nyelvéen dolgozik, feltéve ha a gyermek ténylegesen olyan felsőoktatási intézményt látogat, amely legalább 50 km-re van az alkalmazás helyétől, és a munkatárs jogosult a külföldi munkavégzési támogatásra; az utóbbi feltételt nem kell alkalmazni, ha abban az országban, amelynek a munkatárs állampolgára, nincs ilyen intézmény.

9. cikk

(1) Az e szakaszban említett családi támogatásban részesülő munkatársnak be kell jelentenie a más forrásból származó hasonló jellegű támogatásokat; ez utóbbi támogatásokat le kell vonni a 6., 7. és 8. cikk szerint fizetettekből.

(2) Az eltartott gyermek utáni támogatás az igazgató külön, indokolt döntésével megkétszerezhető olyan orvosi iratok alapján, amelyek bizonyítják, hogy az érintett gyermek szellemi vagy testi fogyatékos, amely körülmény a munkatárs számára jelentős kiadásokkal jár.

3. Szakasz

KÜLFÖLDI MUNKAVÉGZÉSI TÁMOGATÁS

10. cikk

Az alapilletmény teljes összegének 16 %-ával megegyező mértékű külföldi munkavégzési támogatást, továbbá az arra jogosult munkatárs részére háztartási támogatást és az eltartott gyermek utáni támogatást kell fizetni:

- a) az olyan munkatársnak:
- aki sem jelenleg, sem korábban nem volt annak az államnak az állampolgára, amelynek európai területén található az alkalmazás helye, és
 - aki a szolgálatba állását megelőző hat hónappal záródó 5 éves időszakban tartósan nem abban az államban lakott, illetve fő tevékenységét nem annak az államnak az európai területén végezte. E rendelkezés alkalmazásában nem kell figyelembe venni a másik állam vagy nemzetközi szervezet számára végzett munkából eredő körülményeket;
- b) olyan munkatársnak, aki jelenleg állampolgára vagy korábban állampolgára volt annak az államnak, amelynek a területén az alkalmazás helye található, de a szolgálatba lépését megelőző 10 évben tartósan annak az államnak az európai területén kívül lakott, és ennek oka nem feladatok ellátása volt egy állami vagy nemzetközi szervezet szolgálatában.

A kivándorlási támogatás nem lehet kevesebb havi 3 543 belga franknál.

4. Szakasz

KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

A. Beköltözési támogatás és visszatelepülési támogatás

11. cikk

(1) Az egy évnél nem rövidebb határozott időre szerződött munkatárs, a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező munkatárs pedig akkor, ha az igazgató úgy tekinti, hogy ilyen időszakra szerződött, a (2) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően beköltözési támogatást kap, melynek összege a várható szolgálati idő függvényében a következő:

- | | | |
|--|---------------|--|
| – egy évnél nem kevesebb, de két évnél kevesebb: | egyharmada | } a következő (2) bekezdés a) pontjában megállapított értéknek |
| – két évnél nem kevesebb, de három évnél kevesebb: | kétharmada | |
| – három év vagy annál több: | három harmada | |

- (2) a) Az a munkatárs, aki megfelel a külföldi munkavégzési támogatás feltételeinek, vagy bizonyítja, hogy köteles volt lakóhelyet változtatni annak érdekében, hogy megfeleljen az alkalmazási feltételek 16. cikkének, kéthavi alapilletménynek megfelelő beköltözési támogatásra jogosult, amennyiben háztartási támogatást kap, egyéb esetben pedig egyhavi alapilletménynek megfelelő beköltözési támogatásra jogosult.

Azokban az esetekben, ahol az alapítvány alkalmazásában álló férj és feleség egyaránt jogosult beköltözési támogatásra, ezt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek fizetik ki.

A beköltözési támogatást a munkatárs alkalmazási helyétől függetlenül rögzített mértékben kell súlyozni.

- b) Ugyanekkora összegű beköltözési támogatást kell fizetni minden olyan munkatársnak, akit új alkalmazási helyre helyeznek át, és ezért köteles lakóhelyet változtatni annak érdekében, hogy megfeleljen az alkalmazási feltételek 16. cikkének.

- c) A beköltözési támogatás számításánál figyelembe kell venni a munkatárs szerződöttesekor, vagy ha van próbaidő, próbaidejének végén, vagy új alkalmazási helyre történő áthelyezésekor fennálló családi állapotát és fizetését.

A beköltözési támogatást akkor kell kifizetni, ha a munkatárs dokumentumokkal bizonyítja azt a tényt, hogy amennyiben háztartási támogatásra jogosult, családjával együtt azon a helyen telepedett le, ahol alkalmazásban áll.

- d) Az a munkatárs, aki háztartási támogatásra jogosult, de családjával nem telepszik le azon a helyen, ahol alkalmazásban áll, annak a támogatásnak, amelyre egyébként jogosult lenne, csak a felét kapja; a támogatás második felét akkor kapja meg, amikor a családja azon a helyen telepszik le, ahol ő alkalmazásban áll, feltéve ha mindez a 16. cikk (4) bekezdésében megállapított határidőn belül megtörténik. Abban az esetben, ha a munkatársat még az előtt arra a helyre helyezik át, ahol a családja lakik, mielőtt a családja arra a helyre költözött volna, ahol ő alkalmazásban áll, nem jogosult a beköltözési támogatásra.

- e) Az a munkatárs, aki beköltözési támogatást kapott, de a szolgálatba állásától számított két éven belül önszántából megszünteti az alapítványnál teljesített szolgálatát, a szolgálat elhagyásakor visszatéríti a támogatásnak a két éves időszakból hiányzó részével arányos részét.

- f) A beköltözési támogatásban részesülő munkatársnak be kell jelentenie a más forrásból származó hasonló jellegű támogatásokat; ez utóbbi támogatásokat le kell vonni az a cikkben előírt támogatásból.

12. cikk

(1) A 11. cikk (1) bekezdése követelményeinek megfelelő munkatárs a szolgálat megszűnésekor kéthavi alapilletménynek megfelelő visszatelepülési támogatásra jogosult, ha jogosult háztartási támogatásra, egyéb esetekben egyhavi alapilletménynek megfelelő visszatelepülési támogatásra jogosult, feltéve hogy négy teljes évet szolgált új alkalmazási helyén, és

nem kap hasonló támogatást. Azokban az esetekben, amikor az alapítvány által alkalmazott férj és feleség egyaránt jogosult visszatelepülési támogatásra, ezt csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személynek kell kifizetni.

Az a munkatárs, aki egy évnél többet, de négy évnél kevesebbet töltött szolgálatban, letöltött szolgálati idejével arányos visszatelepülési támogatást kap, figyelmen kívül hagyva a megkezdett éveket.

Ennek az időtartamnak a kiszámításánál a fizetés nélküli szabadságok idejét nem kell figyelembe venni.

A visszatelepülési támogatást a munkatárs legutóbbi alkalmazási helyétől függően rögzített mértékben kell súlyozni.

(2) A munkatárs halála esetén a visszatelepülési támogatást a túlélő házastársnak vagy ilyen személy hiányában a fenti 7. cikk szerinti eltartottaknak kell kifizetni, még akkor is, ha az (1) bekezdésben megállapított szolgálati időre vonatkozó követelménynek nem felel meg.

(3) A visszatelepülési támogatást a munkatárs szolgálatának megszűnésekor fennálló családi állapotának és fizetésének figyelembevételével kell kiszámítani.

(4) A visszatelepülési támogatás csak annak bizonyítása esetén fizethető ki, hogy a munkatárs és családja, elhunyt munkatárs esetében pedig csak családja a munkatárs alkalmazási helyéről egy attól nem kevesebb mint 70

km-re levő helyre települt vissza. A munkatárs vagy az elhunyt munkatárs családja visszatelepülésének a szolgálat megszűnését követő három éven belül kell megtörténnie.

Ezt a határidőt nem kell alkalmazni a munkatárs jogcímén jogosult olyan személyekre, akik bizonyítani tudják, hogy nem tudtak a fenti rendelkezésről.

13. cikk

A 11. cikkben előírt beköltözési támogatás és a 12. cikkben előírt visszatelepülési támogatás azonban nem lehet kevesebb, mint:

- háztartási támogatásra jogosult munkatárs esetében 5 000 belga frank, és
- háztartási támogatásra nem jogosult munkatárs esetében 3 000 belga frank.

B. Utazási költségek

14. cikk

(1) A munkatárs jogosult az utazási költségek megtérítésére a saját maga, a házastársa és a ténylegesen vele egy háztartásban élő eltartottai számára:

- a) a megbízás elfogadásakor belépésének helyétől alkalmazása helyéig;
- b) a szolgálat megszűnésekor alkalmazása helyétől származási helyéig a következő (3) bekezdésben meghatározottak szerint.

A munkatárs halála esetén az özvegy és az eltartottak jogosultak az utazási költségek megtérítésére ugyanilyen feltételek mellett.

Az utazási költségek magukban foglalják a helyfoglalás és a poggyászszállítás költségeit is, és megfelelő esetben a szükségszerűen felmerült szállodai költségeket is.

(2) A térítés számításának alapja:

- az alkalmazási hely és a belépés vagy a származás helye közötti leg-rövidebb és leggazdaságosabb szabályos vasúti útvonal,

- az A és B kategóriájú munkatársak számára első osztályú díjszabás; a többi munkatárs számára másodosztályú díjszabás,

- ha az utazás legalább hat óras éjszakai utazást is magában foglal 22:00 és 07:00 között, hálókocsi elhelyezés legfeljebb turistaosztály vagy fekvőkocsi költségéig, a megfelelő jegyek bemutatása ellenében.

Ahol a fent említettől eltérő közlekedési eszközt használnak, a térítés kiszámításának alapját a megfelelő osztályú vasúti utazási költség képezi, hálókocsi elhelyezés nélkül. Ahol az ilyen alapon történő számítás nem lehetséges, az igazgató külön döntéssel határozza meg a térítés feltételeit.

(3) A munkatárs származási helyét a megbízás elfogadásakor kell meghatározni, aminél figyelembe kell venni belépésének helyét és érdekeltségeinek központját. Az így meghatározott származási helyet az igazgató külön döntésével meg lehet változtatni a munkatárs szolgálatának ideje alatt vagy amikor elhagyja a szolgálatot. Szolgálat közben azonban csak kivételesen lehet ilyen döntést hozni, ha a munkatárs megfelelő alátá-

masztó bizonyítékkal szolgál. Az ilyen változtatás azonban nem eredményezheti azt, hogy a munkatárs érdekeltségei központjaként az Európai Közösségek tagállamai területén kívüli vagy az Európai Gazdasági Közösséget létrehozó szerződés IV. mellékletében felsorolt országokon és területeken kívüli helyet ismerjenek el.

15. cikk

(1) A munkatárs alkalmazási helyétől származási helyéig az utazási költségnek megfelelő összeg kifizetésére jogosult a 14. cikkben foglaltak szerint saját maga számára, és ha jogosult háztartási támogatásra, a 7. cikk értelmében a házastársa és eltartottai számára:

- minden naptári évben egyszer, ha a távolság vasúton az alkalmazási helye és a származási hely között 50 km-nél több, de 725 km-nél kevesebb,
- minden naptári évben kétszer, ha a távolság vasúton az alkalmazási helye és a származási hely között 725 km vagy annál több;

amely távolságokat a 14. cikk (2) bekezdésében megállapított módszerek szerint kell számítani.

Olyan esetekben, amikor mind a férj, mind a feleség az alapítvány alkalmazásában áll, saját maga és eltartottai számára a fenti rendelkezésekkel összhangban mindkettőjük jogosult az utazási költségek átalányban történő kifizetésére; minden eltartott csak egy kifizetésre jogosult. Az eltartott gyermekek vonatkozásában a kifizetést a férj vagy a feleség kérésére valamelyikük származási helye alapján állapítják meg.

Amikor a munkatárs házasságot köt, és ezért elismerik, hogy háztartási támogatásra jogosult, a házastárs számára kifizetendő utazási költséget a házasságkötés időpontjától az év végéig terjedő időszak alapján arányosan kell kiszámolni.

Ha a kérdéses összegek kifizetését követően a munkatárs családi állapotában bekövetkezett változás miatt megváltozik a számítás alapja, az érintett munkatárs számára ez nem von maga után visszafizetési kötelezettséget.

A négy és tíz év közötti gyermekek utazási költségeinek kiszámításánál fél-árú jegyet kell alapul venni; a számítás alkalmazásában azok a gyermekek számítanak négy vagy 10 éveseknek, akik az adott év január 1-jén már betöltötték ezt az életkort.

(2) Az A és B kategóriájú alkalmazottak számára az átalányfizetés alapjául a vasúti első osztályú retúrjegyek költsége, míg a többi alkalmazott számára a másodosztályú retúrjegyek költsége szolgál. Ahol az ilyen alapon történő számítás nem lehetséges, az igazgató külön döntéssel határozza meg a kifizetés feltételeit.

(3) Az a munkatárs, akinek a szolgálata a naptári év során a halálesetét kivéve valamilyen okból megszűnik, vagy aki az év egy részében fizetés nélküli szabadságon van, ha abban az évben kilenc hónapnál kevesebb ideig állt a szolgálat aktív alkalmazásában, az (1) bekezdésben előírt kifizetésnek csak egy részére jogosult, aktív alkalmazásban állása arányában számítva.

(4) Az előző rendelkezéseket azokra a munkatársakra kell alkalmazni, akiknek alkalmazási helye és származási helye Európában van. Az a munkatárs, akinek alkalmazási helye és/vagy származási helye Európán kívül van, minden naptári évben egyszer jogosult, alátámasztó dokumentumok benyújtása ellenében, a származási helyére történő utazása költségeinek megtérítésére vagy egy másik helyre történő utazása költségeinek megtérítésére, ha az nem haladja meg a származási helyre történő utazás költségeit.

(5) Az e cikk szerinti jogosultság feltételeinek csak az a munkatárs felel meg, aki legalább kilenc hónapig áll az alapítvány szolgálatában.

igazgató megítélése szerint ilyen időtartamra áll szolgálatba, a következő rendelkezések szerint jogosult költsései megtérítésére.

(2) A bútór és ingóságok átköltöztetésekor felmerülő költségeket, beleértve a szokásos kockázatok (törés, lopás, tűz) elleni biztosítás költségét, meg kell téríteni annak a munkatársnak, aki köteles lakóhelyét megváltoztatni, hogy meg tudjon felelni az alkalmazási feltételek 16. cikkének, és aki ugyanezekre a kiadásokra más forrásból nem kapott térítést. Ez a térítés nem haladhatja meg az előzetesen jóváhagyott becslés összegét. Legalább két költségbecslést kell benyújtani az alapítvány megfelelő szervezeti egységéhez, amely ha a becsléseket túlságosan költségesnek ítéli, másik költöztető céget választhat. Az utóbbi esetben a térítésre való jogosultság annak a cégnek a becslésében szereplő összegre korlátozódhat.

(3) A szolgálat megszűnésekor vagy a munkatárs halálakor az alkalmazás helyéről a származási helyre történő költöztetés tekintetében felmerült költségeket meg kell téríteni. Ha az elhunyt munkatárs nem volt házas, a költségeket az örökösei számára kell megtéríteni.

(4) A költözést a munkatárs próbaidejének végétől számított egy éven belül kell végrehajtani. A szolgálat megszűnésekor a költözést három éven belül kell végrehajtani a 12. cikk (4) bekezdésének második albekezdésében előírtak szerint.

A fent meghatározott határidőkön túl felmerülő költsései csak kivételes esetben, az igazgató külön döntése alapján téríthetők meg.

D. Napidíj

17. cikk

(1) Az a munkatárs, aki bizonyítja, hogy lakóhelyet kellett változtatnia annak érdekében, hogy megfeleljen az alkalmazási feltételek 16. cikke előírásainak, a (2) bekezdésben meghatározott időtartamraapidíjra jogosult a következők szerint:

	Háztartási támogatásra jogosult		Háztartási támogatásra nem jogosult	
	Az 1-15. napig	A 16.naptól	Az 1-15. napig	A 16.naptól
	Belga frank naptári naponként			
A és B kategória	775	350	525	275
C és D kategória	700	325	450	225

C. Költözési költségek

16. cikk

(1) Az a munkatárs, akit egy évnél nem rövidebb határozott időre szerződtek, határozatlan időre szerződött munkatárs pedig akkor, ha az

Amennyiben az alapítvány által alkalmazott férj és feleség egyaránt jogosult a napidíjra, az első két oszlopban feltüntetett díjakat csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személyre kell alkalmazni. A másik személyre a másik két oszlopban feltüntetett díjakat kell alkalmazni.

A fenti díjtáblázatot minden esetben összhangba kell hozni az Európai Közösségek Tanácsa által megállapítottal, amikor a Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának 65. cikke szerint a díjazást felülvizsgálják.

(2) A napidíj folyósíthatóságának időtartama a következő:

- a) háztartási támogatásra nem jogosult munkatárs esetében: 120 nap;
- b) háztartási támogatásra jogosult munkatárs esetében: 180 nap, vagy ha a munkatársnak hathónapos próbaidőt kell letöltenie, az az időszak és további egy hónap.

Amennyiben az alapítvány által alkalmazott férj és feleség egyaránt jogosult napidíjra, a napidíj b) pontban megállapított folyósítási időtartamát csak a magasabb alapilletménnyel rendelkező személyre kell alkalmazni. A másik személyre az a) pontban megállapított időtartamot kell alkalmazni.

A napidíj semmilyen körülmények között nem nyújtható azt a napot követően, amelyen a munkatárs elköltözik, hogy meg tudjon felelni az alkalmazási feltételek 16. cikke előírásainak.

(3) Az (1) bekezdésben említett napidíjat a felére kell csökkenteni minden olyan időszak alatt, amikor a munkatárs a kiküldetésben levő munkatársnak járó, a 18. cikkben előírt napidíjat kap.

E. Kiküldetési költségek

18. cikk

(1) A kiküldetésben levő és megfelelő utazási utasítást betartó munkatárs jogosult utazási költségeinek megtérítésére és napidíjra a következő rendelkezésekkel összhangban.

(2) Az utazási utasítás tartalmazza a kiküldetés várható időtartamát, melynek alapján a napidíj címén a munkatárs által felvehető előleg összeget ki kell számítani. Külön döntés nélkül előleg nem fizethető olyan kiküldetés esetében, amelynél a távollét várható ideje nem haladja meg a 24 órát, és olyan országban történik, amelynek pénzneme megegyezik a munkatárs alkalmazási helyének pénznemével.

19. cikk

(1) A kiküldetésben levő munkatárs utazási költsége a legrövidebb útvonalú, vasúton történő utazás költségeit fedezi, az A és B kategóriájú

munkatársak számára első osztályon, míg a többi munkatárs számára másodosztályon.

Amennyiben az oda-vissza út 800 km vagy annál több, a C és D kategóriába tartozó munkatársak a fenti kiadásokra vonatkozóan első osztályú díjszabás szerinti térítésre jogosultak.

Az igazgató döntése alapján amennyiben az oda-vissza út 800 km-nél kevesebb, a C és D kategóriába tartozó munkatárs kiküldetésben a fenti kiadásokra vonatkozóan első osztályú díjszabás szerinti térítésre jogosult, ha az irányító testület egy tagja, az igazgató vagy egy első osztályon utazó munkatárs kíséretében utazik.

Az utazási költségek magukban foglalják még:

- a helyfoglalások és a szükséges poggyász szállításának költségét,
- a különleges gyorsvonatok pótdíját (ha külön jegyeket állítanak ki, ezek benyújtása ellenében térítik meg),
- a hálókocsis elhelyezés pótdíját (a hálókocsijegyek benyújtása ellenében térítik meg), amikor az utazás legalább hatórás éjszakai utazást is tartalmaz 22:00 és 07:00 óra között:
 - kétágyas hálókocsiban,
 - ahol a vonaton nincs ilyen kategóriájú hálókocsis elhelyezés, az igazgató beleegyezése mellett a térítés a közvetlenül fölötte levő kategóriának felel meg, vagy egyágyas hálókocsinak, ha ez az egyetlen rendelkezésre álló hálókocsis elhelyezési kategória.

(2) Engedélyezhető a munkatárs repülőgépen történő utazása. Ilyen esetben a térítés közvetlenül az első osztály alatti osztályra váltott jegyek

benyújtása ellenében történhet. Az igazgató döntése alapján egy adott kiküldetésben az irányító testület egy tagja vagy az igazgató kíséretében levő munkatárs a jegyek benyújtása ellenében kaphat utazási költségtérítést ugyanarra az osztályra, amelyet a testület tagja vagy az igazgató vett igénybe.

Az Európai Közösségek személyzeti szabályzata VII. melléklete 12. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében előírt szabályokban megállapított feltételek szerint a különösen fárasztó körülmények között kiküldetésbe utazó munkatárs, az igazgató döntése alapján, a jegyek benyújtása ellenében utazási költségtérítést kaphat az igénybe vett osztályra.

Az igazgató külön döntése alapján a munkatárs számára engedélyezhető az ingyenes mennyiség feletti mennyiségű poggyász feladása.

(3) Tengeri utazások esetében az utazási osztályt minden esetben az igazgató határozza meg. A tengeren utazó munkatárs a 20. cikkben említett napi megélhetési juttatás helyett 225 belga frank juttatást kap az utazás 24 órás időszakai után.

(4) A munkatárs kaphat engedélyt egy adott kiküldetésben saját autója használatára, feltéve ha ennek következtében nem hosszabbodik meg a kiküldetés időtartama.

Az utazási költségek megtérítését ebben az esetben az (1) bekezdésben előírt általános alapon kell kiszámítani.

Rendszeresen különleges körülmények között kiküldetésbe utazó munkatárs esetében azonban az igazgató dönthet úgy, hogy a juttatást nem vasúti díjszabás szerint, hanem kilométer alapon adja, ha a tömegközlekedés és az utazási költségek általános alapon történő térítése kifejezetten hátrányos lenne.

A saját autójának használatára engedéllyel rendelkező munkatárs továbbra is teljes mértékben felelősséggel tartozik az autóját vagy harmadik feleket ért balesetért; az igazgató által megfelelőnek tartott összegű felelősségbiztosítással kell rendelkeznie.

20. cikk

(1) a) A kiküldetésben levő munkatárs napidíját a következő díjtáblázat szerint kell kifizetni:

I. A és B kategória	II. C és D kategória
1 320 Bfr	1 220 Bfr

b) Az Európai Közösségek tagállamainak Európán kívüli területeire irányuló kiküldetések esetében az igazgató dönthet más díjszabás alkalmazásáról.

(2) Az I. és II. oszlopban meghatározott napidíjból napi 330 belga frankot, illetve 315 belga frankot kell levonni abban az esetben, ha a kiküldetés adott napján – amit a (4) bekezdésnek megfelelően kell kiszámolni – a munkatárs az Alapítvány által megtérítendő hálókocsiköltségeket számol el.

(3) Ugyanezeket a levonásokat kell elvégezni, ha a munkatársnak az éjszakai nem kellett az alkalmazási helyétől távol töltenie.

(4) A (2) és (3) bekezdés szerint a kiküldetésben levő munkatársnak járó napidíját a következő szabályokkal összhangban kell kiszámítani:

a) 24 órás vagy annál rövidebb kiküldetés esetén:

- ha az 6 órás vagy annál rövidebb: a tényleges költségek megtérítése a napidíj összegének legfeljebb negyedéig,
- ha az 12 órás vagy annál rövidebb, de hat órát meghaladó: a napidíj fele,
- ha az 24 órás vagy annál rövidebb, de 12 órát meghaladó: egész napra járó napidíj.

b) 24 óránál hosszabb kiküldetés esetén:

- minden 24 órás időszakra: egész napra járó napidíj,

– minden további hatóság vagy annál rövidebb időtartamra: nincs napidíj,

– minden további 12 órás vagy annál rövidebb, de a hat órát meghaladó időtartamra: a napidíj fele,

– minden további 12 órát meghaladó időtartamra: egész napra járó napidíj.

(5) A kiküldetésben levő munkatársnak járó napidíj fedez minden felmerülő költséget, beleértve a kiküldetés helyén a helyi közlekedést, a következőkben említett kiadásokat kivéve, amelyeket alátámasztó dokumentumok benyújtása ellenében meg kell téríteni:

a) táviratok és belföldi távhívások vagy nemzetközi telefonhívások költsége, ha ezek hivatalos célokat szolgálták;

b) a 21.cikkben foglalt esetekben a szabadidős kiadások;

c) a munkatársnál a kiküldetés céljaira szükségszerűen felmerült kivételes költségek, amelyekre külön utasítások vonatkoztak vagy vis maior következtében merültek fel és az alapítvány érdekeit szolgálták, és amelyeknek az adott napidíjból való kifizetése aránytalanul csökkentené azt.

(6) Ha a kiküldetés várhatóan legalább négy hétig tart ugyanazon a helyen, és erről az érintett munkatársat indulás előtt tájékoztatták, egyen-

gyeddel csökkenthető a napidíj mértéke. Ilyen csökkentésről a kiküldetés ideje alatt is lehet dönteni; ebben az esetben ez legalább nyolc nappal azt követően lép hatályba, hogy az érintett munkatársat erről tájékoztatták, feltéve hogy a tájékoztatás napjától számítva legalább négy hét kiküldetési idő marad még hátra.

(7) A kiküldetésben levő munkatárs köteles bejelenteni, ha étkezését vagy szállását az Európai Közösségek egyik intézménye vagy nemzeti illetve

nemzetközi szerv vagy szervezet biztosítja vagy megtéríti. A napidíjból 200 belga frankot kell minden kapott étkezésre levonni, az I. és II. oszlopban feltüntetett juttatásokat pedig 450 belga frankkal, illetve 420 belga frankkal kell csökkenteni minden olyan nap tekintetében, amikor a munkatárs szállást kapott. Ha egy kiküldetésben levő munkatárs valamennyi étkezését és szállását az Európai Közösségek egyik intézménye vagy egy nemzeti illetve nemzetközi szerv vagy szervezet biztosítja vagy téríti meg, akkor a fent meghatározott kiküldetésekre vonatkozó napidíj helyett 225 belga frank juttatást kap minden 24 órás i. időtartamra.

(8) Az (1), (2) és (7) bekezdésekben feltüntetett díjakat 10 %-kal kell növelni, ha a kiküldetés Párizsba történik, 5 %-kal, ha Brüsszelbe, Luxemburgba vagy Strasbourgba, és 10 %-kal a C és D kategóriába tartozó alkalmazottak számára, ha a kiküldetés Strasbourgba történik.

F. Rögzített mértékű költségtérítés

6. Szakasz

21. cikk

Olyan munkatárs esetében, akinél külön utasítások eredményeként alkalmanként hivatalos célból szabadidős költségek merülnek fel, a szabadidős juttatás összegét minden egyes esetben az alátámasztó dokumentumok alapján számítják ki. Ennek feltételeit az igazgató határozza meg.

22. cikk

Az olyan helyen alkalmazott munkatárs számára, ahol a lakásviszonyok elismerten különös nehézséget jelentenek, lakástámogatás is fizethető.

Azoknak a helyeknek a jegyzékét, amelyekre támogatás adható, a támogatás legmagasabb összegét és nyújtásának szabályait az Európai Közösségek Tanácsa határozza meg a Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzata 65. cikkének (3) bekezdésében megállapított eljárással összhangban.

23. cikk

Az olyan helyen alkalmazott munkatársnak, ahol a közlekedés elismerten különös nehézséget jelent és drága, mivel a lakás túlságosan távol van a munkahelytől, közlekedési támogatás is fizethető.

Azoknak a helyeknek a jegyzékét, amelyekre támogatás adható, a támogatás legmagasabb összegét és nyújtásának szabályait az Európai Közösségek Tanácsa határozza meg a Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzata 65. cikkének (3) bekezdésében megállapított eljárással összhangban.

5. Szakasz

24. cikk

A 2-4. szakaszban található díjakat automatikusan ki kell igazítani, amikor az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatában található megfelelő díjak módosulnak.

AZ ÖSSZEGEK KIFIZETÉSE**25. cikk**

(1) A javadalmazás kifizetése a munkatársak részére minden hónap 15. napján történik a folyó óra vonatkozóan. A javadalmazás összegét egész belga frankra fel kell kerekíteni.

(2) Amikor a javadalmazás nem egy teljes hónapra jár, akkor az összeget harminc részre kell osztani, és

- a) ha a ténylegesen kifizetendő napok száma 15 vagy annál kevesebb, a harmincadok száma egyenlő a ténylegesen kifizetendő napok számával;
- b) ha a ténylegesen kifizetendő napok száma 15-nél több, a munkatársat megillető harmincadok száma egyenlő a ténylegesen nem fizetendő napok számának és 30-nak a különbségével.

(3) Ha a családi támogatásokra és a külföldi munkavégzési támogatásra vonatkozó jogosultság a szolgálatba lépés időpontja után kezdődik, a munkatárs ezeket annak a hónapnak az első napjától kaphatja meg, amelyben jogosultsága kezdődik. E jogosultság megszűnése esetén a munkatárs annak a hónapnak az utolsó napjáig kaphatja meg a neki járó összeget, amelyben a jogosultság megszűnik.

26. cikk

A kifizetés minden munkatárs számára azon a helyen és annak az országban a pénznemében történik, ahol a feladatait végzi.

Az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzata VII. melléklete 17. cikkének (2), (3) és (4) bekezdésében megállapított rendelkezéseket azonos módon kell alkalmazni.