Svenskar i EU-tjänst

Rapport från EU-tjänstgöringsutredningen

SOU 1995:89

Statens offentliga utredningar
1995:89
Finansdepartementet

Svenskar i EU-tjänst

Rapport från EU-tjänstgöringsutredningen
Stockholm 1995

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningskontor
Arkiv- och informationsenheten
103 33 Stockholm
Fax: 08–790 09 86
Telefon: 08–405 24 81

Omslag: Katarina Rydberg

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1995

ISBN 91-38-20030-9
ISSN 0375-250X

Till Statsrådet Jan Nygren

Regeringen bemyndigade genom beslut den 15 september 1994 chefen för Finansdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att kartlägga och utreda villkoren för svenskars tjänstgöring vid EU-institutionerna m.m. (dir. 1994:108).

Med stöd av detta bemyndigande förordnades rättschefen, numera FN-domaren Lennart Aspegren som särskild utredare fr.o.m. den 14 november 1994.

Som sekreterare anställdes fr.o.m. den 1 januari 1995 hovrättsassessorn Marie B. Hagsgård.

Som experter förordnades fr.o.m. den 14 november 1994 numera arbetsmarknadsrådet Robert Cloarec, kammarrättsassessorn Monica Dahlbom, förhandlingsdirektören Gunilla Hansén-Larson, kanslirådet Inger Höjer, numera kanslirådet Arne Kjellstrand, departementssekreteraren Mari Svensson och departementssekreteraren Per Tillander, fr.o.m. den 24 januari 1995 sekreteraren i Arbetsdomstolen Anna Ekström och numera förhandlingsdirektören Inga Lundberg samt fr.o.m. den 1 juni 1995 departementsrådet Håkan Martin Rahm.

Utredningen har arbetat under namnet EU-tjänstgöringsutredningen (Fi 1994:09).

Härmed får vi lämna över vår rapport Svenskar i EU-tjänst (SOU 1995:89).

Den kartlägger olika typer av tjänstgöring hos EU:s olika institutioner och organ som kan bli aktuella för svenskar samt villkoren för sådan tjänstgöring.

Den tar också upp frågor om tjänstledighet. För tiden fram till dess att avtal sluts finns författningsförslag.

Vidare innehåller rapporten förslag i frågor om rekrytering m.m. av nationella experter.

Vi är i sak ense i våra överväganden och förslag. Experterna Gunilla Hansén-Larson och Inga Lundberg har dock avgett ett särskilt yttrande, som finns fogat till rapporten. (Utredningen har trots detta använt formen ''vi'' i texten.)

Vi har därmed slutfört vårt uppdrag.

Stockholm i september 1995

Lennart Aspegren

/Marie B. Hagsgård

Innehåll

Förkortningar 9

1 *Sammanfattning* 11

2 *Utredningens författningsförslag* 15
2.1 Förslag till förordning om ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111) 15
2.2 Förslag till förordning om upphävande av tjänstledighetsförordningen (1984:111) och utlandsreseförordningen (1991:1754) 16
2.3 Förslag till förordning om tjänstledighet för anställning i samnordiska institutioner m.m. 16

3 *Utredningsuppdraget* 17
3.1 Våra direktiv 17
3.2 Sveriges medlemskap i EU 18
3.3 Avgränsningen av uppdraget 21

4 *Utredningsarbetets bedrivande* 23

5 *Olika typer av tjänstgöring hos EU:s institutioner och organ* 25
5.1 Europeiska gemenskapernas kommission 25
5.1.1 Kommissionens uppgifter och organisation 25
5.1.2 Anställningar och uppdrag 27
5.1.3 Mötesdeltagare 29
5.2 Europeiska unionens råd 30
5.2.1 Rådets uppgifter och organisation, Coreper, Europeiska rådet 30
5.2.2 Anställningar och uppdrag 33
5.2.3 Mötesdeltagare 34
5.3 Europaparlamentet 34
5.3.1 Parlamentets uppgifter och organisation 34
5.3.2 Anställningar och uppdrag 35
5.3.3 Parlamentarikerna och deras assistenter 35
5.4 EG-domstolen med förstainstansrätten 36
5.4.1 Domstolens uppgifter och organisation 36
5.4.2 Anställningar och uppdrag 37
5.5 Revisionsrätten 38

5.5.1 Revisionsrättens uppgifter och organisation ... 38
5.5.2 Anställningar och uppdrag ... 38
5.6 Ekonomiska och sociala kommittén ... 38
5.6.1 Ekonomiska och sociala kommittéens uppgifter och organisation ... 38
5.6.2 Anställningar och uppdrag ... 39
5.7 Regionkommittén ... 40
5.7.1 Regionkommitténs uppgifter och organisation ... 40
5.7.2 Anställningar och uppdrag ... 41
5.8 Europeiska investeringsbanken ... 41
5.8.1 Europeiska investeringsbankens uppgifter och organisation ... 41
5.8.2 Anställningar och uppdrag ... 42
5.9 Europeiska monetära institutet ... 42
5.9.1 Europeiska monetära institutets uppgifter och organisation ... 42
5.9.2 Anställningar och uppdrag ... 43
5.10 Europeiska polisbyrån och dess narkotikaenhet ... 44
5.10.1 Europeiska polisbyråns- och narkotikaenhetens uppgifter och organisation ... 44
5.10.2 Anställningar och uppdrag ... 45
5.11 EU:s decentraliserade organ ... 45
5.11.1 De olika organen, deras uppgifter och organisation ... 45
5.11.2 Anställningar och uppdrag ... 46

6 *Tjänstgöringsvillkor av särskilt intresse* ... 49
6.1 Mötesdeltagare ... 49
6.1.1 Bakgrund ... 49
6.1.2 Kommissionens regler om ersättning ... 50
6.1.3 Rådets regler om ersättning ... 51
6.1.4 Andra EU-organs regler om ersättning ... 52
6.1.5 Utlandsreseförordningen ... 53
6.1.6 Beskattning av ersättning ... 53
6.1.7 Andra medlemsländers regler och praxis vad gäller ersättning till mötesdeltagare och beskattning av sådan ersättning ... 55
6.1.8 Utredningens överväganden ... 56
6.2 Anställda hos EU ... 60
6.2.1 Tjänstgöringsvillkor för anställda hos EU ... 61
6.2.2 Socialförsäkringsförmåner för hjälppersonal ... 64
6.2.3 Tjänstledighet från en svensk anställning ... 66
6.3 Nationella experter ... 76
6.3.1 Bakgrund ... 76
6.3.2 Rekrytering ... 78
6.3.3 Gällande EU-regler för nationella experter ... 79

6.3.4 Vem skall anses vara den nationelle expertens arbetsgivare? 81
6.3.5 Tjänstledighet från svensk anställning för nationella experter och medföljande 82
6.3.6 Svenska regler om traktamente m.m. 83
6.3.7 Socialförsäkringsförmåner enligt svensk rätt, inbegripet EG-förordningen 1408/71 84
6.3.8 Beskattning 87
6.3.9 Andra medlemsländers regler och praxis 89
6.3.10 Utredningens överväganden och förslag 92
6.4 Europaparlamentarikerna 100
6.4.1 Bakgrund 100
6.4.2 Lön, sociala kostnader och förmåner 100
6.4.3 Traktamenten m.m. från Europaparlamentet . . . 101
6.4.4 Försäkringar m.m från Europaparlamentet 102
6.4.5 Beskattning 103
6.4.6 Andra medlemsländers regler och praxis 105

7 *Utredningens författningskommentarer* 107
7.1 Förslaget till förordning om ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111) 107
7.2 Förslaget till förordning om upphävande av tjänstledighetsförordningen (1984:111) och utlandsreseförordningen (1991:1754) 107
7.3 Förslaget till förordning om tjänstledighet för anställning i samnordiska institutioner m.m. 109

8 *Allmänna aspekter* 111
8.1 Kostnader 111
8.2 Jämställdhet 111
8.3 Offentliga åtaganden 112

Särskilt yttrande 113

Bilagor

1 Regeringens kommittédirektiv 1994:108 115
2 Tjänsteföreskrifterna (Staff Regulations), utdrag [Finns i sin helhet hos BTJ AB, Traktorvägen 13, 221 00 Lund] 119
3 Code of Conduct, utdrag. [Finns i sin helhet i EU-tjänstgöringsutredningens akt.] 149
4 Villkor för gästforskare (visiting scientists) 157
5 Villkor för praktiktjänstgöring hos EG-domstolen 163
6 Ekonomiska och sociala kommitténs regler om ersättning 167

7 Europeiska monetära institutets anställningsvillkor, utdrag. [Finns i sin helhet i EU-tjänstgöringsutredningens akt.] . . . 175
8 Kommissionsbeslut angående regler om ersättning till mötesdeltagare 181
9 Rådets regler om ersättning till mötesdeltagare 187
10 Gällande skatteregler vid arbete helt eller delvis i annat land eller vid inkomster från utlandet 189
11 Kommissionsbeslut angående regler för nationella experter 201
12 Fact sheets for national experts, kommissionens informationsguide, utdrag. [Finns i sin helhet i EU-tjänstgöringsutredningens akt.] 211
13 Europaparlamentets regler om ersättning, utdrag 239
14 Målet nr 208/80 från EG-domstolen:"Lord Bruce of Donington", [1981] ECR 2205 257
15 Enkät till EU:s medlemsländer. [Finns också på engelska och franska i utredningens akt] 267

Förkortningar

AFL	lagen (1962:381) om allmän försäkring
AU	arbetsmarknadsutskottet
bet.	betänkande
dir.	regeringens kommittédirektiv
Ds	Departementsserien
ECB	Europeiska centralbanken
ECBS	Europeiska centralbankssystemet
EG	Europeiska gemenskaperna/Europeiska gemenskapen
EIB	Europeiska investeringsbanken
EMI	Europeiska monetära institutet
ENE	Europeiska polisbyråns narkotikaenhet
EU	Europeiska unionen
Europol	Europeiska polisbyrån
ESK	Ekonomiska och sociala kommittén (Ecosoc)
KL	kommunalskattelagen (1928:370)
KU	konstitutionsutskottet
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	lagen (1994:260) om offentlig anställning
prop.	regeringens proposition
RRV	Riksrevisionsverket
rskr.	riksdagsskrivelse
RSV	Riksskatteverket
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SCB	Statistiska centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SIL	lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TjlF	tjänstledighetsförordningen (1984:111)
UrF	utlandsreseförordningen (1991:1754)

1 Sammanfattning

I enlighet med direktiven till vår utredning ligger tyngdpunkten i vår rapport på en kartläggning av dels vilka olika tjänstgöringstyper hos institutionerna och organen inom EU som kan bli aktuella för svenskar och dels villkoren för en sådan tjänstgöring.

I den första delen av rapporten redogör vi sålunda för de olika typer av tjänstgöring som förekommer inom EU:s fem institutioner och inom några större EU-organ, nämligen Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén, Europeiska investeringsbanken, Europeiska polisbyrån samt EU:s skilda decentraliserade organ.

Kartläggningen är uppbyggd på så sätt att vi först för varje EU-institution och EU-organ lämnar en översiktlig redogörelse för uppgifter och organisation. Därefter följer en redogörelse för de olika typer av anställningar och uppdrag som förekommer och en kort uppgift om vilka villkor som gäller för dessa.

Kartläggningen bygger på omfattande kontakter med personalenheterna på institutionerna och organen. Vi tror att den utgör den mest kompletta sammanställning som hittills gjorts tillgänglig.

I rapportens andra del redogör vi mer detaljerat för villkoren för några tjänstgöringstyper som vi funnit vara av särskilt intresse ur svensk synvinkel. Det gäller

— mötesdeltagare,
— anställda hos EU,
— nationella experter,
— Europaparlamentariker.

Det kunde finnas skäl att söka utreda de närmare villkoren för fler arbets- och uppdragstagare än dessa — t.ex. också för forskare och praktikanter — men dessvärre har svårigheten att få information från EU på den utredningstid som stått till vårt förfogande hindrat detta.

I fråga om de anställda tillämpas inom EU ett invecklat system med olika slags anställningar och en rad olika tjänstetyper, påminnande om vad som tidigare gällde också i Sverige. Vi ger i rapporten en översikt över EU-systemet.

De villkor för tjänstgöring som vi behandlar gäller

— lön,
— sociala avgifter och socialförsäkringsskydd,
— traktamente m.m.,

— beskattning,
— tjänstledighet.

För varje tjänstgöringstyp lämnar vi en redogörelse för andra medlemsländers regler och praxis. Dessa uppgifter baseras på svaren i en enkät som vi via Utrikesdepartementet har skickat ut till EU-ländernas huvudstäder och på direktkontakter med de bägge andra nordiska medlemsländernas regeringskanslier.

Störst utrymme i den andra delen av rapporten ägnas villkoren för nationella experter. Detta är en tjänstgöringstyp som är ny för svenskt vidkommande. Den nationelle experten har — enligt vad vi kommit fram till — under sin tjänstgöringstid två arbetsgivare, en i hemlandet och en i EU. De EU-regler som gäller för nationella experter från vårt land förutsätter därför en viss samordning med svenska regler. Experttjänstgöring kan bli av särskild betydelse för Sverige som medlemsland, inte minst inledningsvis innan svenskar har hunnit få fasta tjänster inom EU i någon större utsträckning.

När det gäller de nationella experterna tar vi också upp frågor om rekrytering. Information i dessa frågor har inhämtats både vid besök hos kommissionen och Svenska representationen i Bryssel samt i samband med svar på enkäten. Vi föreslår att en central samordningsfunktion i någon form tillsammans med fackdepartementen anförtros uppgifter som rör rekrytering, inte minst från jämställdhetsaspekt, samt politisk och annan prioritering och samordning.

Vi pekar också på olika möjligheter att lösa frågan om de nationella experternas ersättning under tjänstgöringstiden i EU.

Vi redogör vidare för vilket socialförsäkringsskydd som gäller för nationella experter och för hjälppersonal i EU enligt svensk lagstiftning och EG-förordningen 1408/71. Vad beträffar den svenske arbetsgivarens sociala kostnader för den nationelle experten under tjänstgöringstiden i EU pekar vi på en möjlighet för de statliga arbetsgivarna till en viss besparing vad gäller statens personskadeförsäkring.

I frågor som rör beskattning av EU-traktamenten redovisar vi att dessa enligt vår tolkning av EG-rätten och svensk skattelagstiftning i regel skall beskattas i Sverige. Enligt de besked som vi har fått från övriga medlemsländer synes Sverige vara ensamt om att beskatta EU-traktamenten.

Ett annat avsnitt av rapporten rör möjligheten att få tjänstledigt från en svensk anställning för anställning eller uppdrag i EU. Här lämnar vi en redogörelse för gällande rätt. Utredningen anser att det bör lämnas åt arbetsmarknadens parter att förhandla om kollektivavtal om rätt till tjänstledighet för tidsbegränsad tjänstgöring inom EU. För tiden fram till dess att ett kommande avtal har börjat gälla föreslås dock för statsförvaltningens del en ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

För Europaparlamentarikernas del pågår på riksdagens uppdrag en särskild utredning inom Riksdagens förvaltningsstyrelse. Vår kartläggning har därför här begränsats till en kortfattad beskrivning av vilka ersättningar som Europaparlamentarikerna får från Europaparlamentet och av de begränsningar i möjligheten att nationellt beskatta dessa ersättningar som gäller enligt ett avgörande i EG-domstolen.

Vi belyser i rapporten till sist förslagens kostnadskonsekvenser m.m.

2 Utredningens författningsförslag

2.1 Förslag till förordning om ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111)

Regeringen föreskriver i fråga om tjänstledighetsförordningen (1984:111)[1]

dels att i 10 § andra stycket ordet ''landstingskommun'' skall bytas ut mot ''landsting'',

dels att i 16 § första stycket orden ''Statens arbetsgivarverk'' skall bytas ut mot ''Arbetsgivarverket'',

dels att 7 b § skall ha följande lydelse,

dels att det i förordningen skall införas en ny paragraf, 5 a §, av följande lydelse.

5 a § En arbetstagare bör medges tjänstledighet för en tidsbegränsad anställning i Europeiska unionens institutioner eller organ.

En arbetstagare, vars make är tjänstledig enligt första stycket, bör medges tjänstledighet för att vistas tillsammans med maken på stationeringsorten.

Ledighet enligt första eller andra stycket får dock omfatta högst fyra år. Medgivande till sådan ledighet bör lämnas, om det inte finns synnerliga skäl för något annat.

7 b §[2] Vid tillämpningen av 5 a, 6, 7 och 7 a §§ likställs med make den som arbetstagaren varaktigt sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1996.

[1]Förordningen omtryckt 1991:1747, ändrad senast 1994:978.
[2]Senaste lydelse av 7 b § 1991:369.

2.2 Förslag till förordning om upphävande av tjänstledighetsförordningen (1984:111) och utlandsreseförordningen (1991:1754)

Regeringen föreskriver att tjänstledighetsförordningen (1984:111)[3] och utlandsreseförordningen (1991:1754)[4] skall upphöra att gälla vid utgången av år 1996.

2.3 Förslag till förordning om tjänstledighet för anställning i samnordiska institutioner m.m.

Regeringen föreskriver följande.

1 § En arbetstagare hos en myndighet under regeringen skall beviljas tjänstledighet för en anställning under högst åtta år i Nordiska ministerrådets sekretariat, i Nordiska rådets presidiesekretariat eller i en samnordisk institution.

Vid tillämpningen av första stycket beaktas

— avtalet (SÖ 1989:60) mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige den 13 maj 1987 om den rättsliga ställningen för Nordiska ministerrådets sekretariat och Nordiska rådets presidiesekretariat jämte tilläggsprotokoll,

— avtalet (SÖ 1989:67) mellan samma länder den 9 december 1988 om den rättsliga ställningen för samnordiska institutioner och deras anställda.

2 § Beslut enligt 1 § får inte överklagas.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1997.

[3]Förordningen omtryckt 1991:1747, ändrad senast 1995:000 (se 2.1).
[4]Förordningen ändrad senast 1995:226.

3 Utredningsuppdraget

3.1 Våra direktiv

Regeringen beslutade den 15 september 1994 att tillkalla en särskild utredare för att belysa vissa frågor om lön, uppdragsarvoden, traktamenten, övriga kostnadsersättningar och andra villkor för dem som för Sverige deltar i kommittéer eller arbetsgrupper i EU eller som tjänstgör som s.k. nationella experter vid en EU-institution (dir. 1994:108). Utredaren skulle också belysa frågan om tjänstledighet för dem som medverkar i nämnda kommittéer m.m. och för dem som får någon fast eller tillfällig anställning vid en EU-institution.

I uppdraget ingick det att kartlägga vilken typ av tjänstgöring och villkoren för sådan tjänstgöring som kunde bli aktuell för svenskar inom EU. I uppgiften ingick det vidare både att redovisa gällande EU-regler och svenska regler för olika typer av tjänstgöring och att föreslå ändringar i svenska regler om rätt till ersättning, tjänstledighet och socialförsäkringsskydd, om sådana ändringar kunde anses erforderliga.

I direktiven anförs följande.

> I och med avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) och inför ett eventuellt svenskt medlemskap i EU anlitas svenska tjänstemän i offentlig och privat tjänst som experter vid institutioner inom EU. Ett svenskt medlemskap kommer att medföra att ett ökat antal svenska tjänstemän kommer att delta på olika sätt i EU-institutionernas arbete och knytas till dessa.
>
> Utöver en fast eller tillfällig anställning vid någon EU-institution finns ett antal uppdragsvarianter för vilka olika villkor i fråga om anställning, lön, kostnadsersättningar, sociala kostnader och skatter gäller. En systematisk kartläggning vore därför värdefull. Hittills har frågor om villkor för svenskars deltagande lösts i de enskilda fallen. Detta kommer inte att fungera tillfredsställande när ett större antal tjänstemän skall tjänstgöra vid EU:s institutioner. Det är därför nödvändigt att identifiera dels de olika former av anställning och uppdrag vid EU:s institutioner som nu finns, dels de som kan bli aktuella vid svenskt medlemskap i EU. För varje form av sådan anställning eller uppdrag behöver gällande villkor för lön, traktamenten, övriga kostnadsersättningar m.m. redovisas.
>
> — — —

En särskild utredare tillkallas för att redovisa de olika former av anställningar eller uppdrag som förekommer vid arbete åt EU:s institutioner samt hur ansvaret för arbetsledning, löner, traktamenten, kostnadsersättningar m.m. fördelar sig mellan EU och svenska arbetsgivare för de olika formerna av tjänstgöring.

Utredaren skall kartlägga och redovisa vilka traktamenten och andra kostnadsersättningar som medlemsländerna i EU själva betalar respektive vad EU betalar när det gäller de olika anställnings- och uppdragsformerna. Utredaren bör överväga om traktamenten och andra kostnadsersättningar skall betalas av arbetsgivaren i Sverige i de fall EU betalar likartade kostnadsersättningar.

Utredaren skall kartlägga ansvarsfördelningen mellan EU-organisationen och den svenska arbetsgivaren när det gäller de anställdas, experternas och uppdragstagarnas sociala trygghet samt föreslå åtgärder som kan minska arbetsgivarens sociala kostnader i de fall denne åläggs dessa kostnader.

I utredningsarbetet ingår även att redovisa vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden i fråga om möjligheten till tjänstledighet för tillfälligt eller fast arbete vid en EU-institution. Utredaren bör, om det anses behövligt, överväga ändringar i gällande regler på statens område för att stärka rätten till tjänstledighet i de fall det är av nationellt intresse att personer kan delta i EU-samarbetet samt redovisa möjligheter till ändringar på den svenska arbetsmarknaden i övrigt. Utredaren skall därvid särskilt beakta det som uttalats vid riksdagsbehandlingen av regeringens proposition (prop. 1993/94:65, bet. 1993/94:AU16, rskr. 1993/94:257) när det gäller avtalsreglering av sådana frågor på statens område.

Vidare skall utredaren redovisa de skattemässiga konsekvenser som de olika formerna av anställning eller uppdrag får.

Direktiven i sin helhet finns intagna i denna rapport som *bilaga 1*.

3.2 Sveriges medlemskap i EU

Till följd av Sveriges medlemskap i EU fr.o.m. den 1 januari 1995 skall svenskar tjänstgöra på ett stort antal poster inom EU:s institutioner och övriga organ. Förutom den formella representationen på högsta nivå — såsom utrikesministerns och fackministrarnas platser i ministerrådet, en svensk kommissionär i kommissionen, svenska domare i EG-domstolen etc. — öppnas också möjligheten för ett stort antal svenskar att tjänstgöra inom EU på lägre nivåer, som sakexperter inom ett visst område eller som representanter för svenska regeringen

eller olika intressegrupper.

De anställningar och uppdrag som kan komma i fråga är mycket skiftande till sin natur, likaså villkoren för tjänstgöringen. Det är svårt att få en klar överblick över alla typer av tjänstgöring inom EU. Men tjänstgöringen kan i stort indelas i två huvudgrupper: dels tjänstgöring genom deltagande i möten i arbetsgrupper och kommittéer i EU:s institutioner och olika organ, dels anställning eller uppdrag i en EU-institution eller ett EU-organ.

Vad gäller deltagande i möten i EU:s institutioner och olika organ kan detta bli aktuellt för svenskar på olika nivåer, antingen på högsta nivå som delegat/medlem i en EU-institution eller ett EU-organ som t.ex. rådet, Europeiska investeringsbanken, Europeiska monetära institutet, Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén m.fl., eller på lägre tjänstemannanivå i t.ex. kommissionens eller rådets kommittéer och arbetsgrupper.

Här kan anmärkas att i 2 a § departementsförordningen (1982:1177, ändrad senast 1995:765) numera föreskrivs följande.

> 2 a § Departementen skall inom sina ansvarsområden eller enligt vad som annars har överenskommits mellan departementen
> 1. utse Sveriges ombud och andra representanter vid förhandlingar med annan stat eller vid förhandlingar med och möten inom internationella organisationer,
> 2. utse Sveriges representanter i det löpande arbetet inom Europeiska unionens råd samt föreslå och utse Sveriges representanter i kommittéer under Europeiska gemenskapernas kommission, och
> 3. underrätta och i övrigt upplysa kommissionen om hur Sverige har uppfyllt de förpliktelser som följer av att Sveriges medlemskap i Europeiska unionen.
>
> Förordnande av deltagare i arbetet inom de ständiga representanternas kommitté ankommer på Utrikesdepartementet. Detsamma gäller besvarande av motiverade yttranden från kommissionen.
>
> Ett departement skall underrätta Utrikesdepartementet om sitt beslut att utse ombud och andra representanter. Förordning (1995:765).

Deltagande i olika möten arrangerade av institutionerna eller de olika EU-organen sker ofta inom ramen för det ordinarie arbetet i Sverige och företas då som resor i tjänsten. Dessa resor sker då både på uppdrag av ordinarie arbetsgivare och på uppdrag av den EU-institution eller det EU-organ som kallar deltagaren till ett möte. Denna typ av tjänstgöring kommer att bli vanlig för vissa tjänstemän vid departement och myndigheter. Men det förekommer naturligtvis också att t.ex. tjänstemän från myndigheter och departement deltar i ett EU-organs möte enbart på uppdrag av arbetsgivaren eller enbart på

uppdrag av EU-organet.

De föreskrifter som avser EU-tjänstgöring genom deltagande i möten rör främst villkor för ersättning för resor till mötena inom EU och ersättning för logi och uppehälle under tiden som sammanträdena pågår samt eventuell beskattning av sådan ersättning. De svenska ersättningsvillkoren för statligt anställda vid utrikes tjänsteresor finns reglerade i utlandsreseförordningen (1991:1754). Villkoren för ersättning från EU-institutionerna och EU-organen fastställs i regler utfärdade av institutionen eller organet. När man bestämmer ersättningen till dem som reser både på uppdrag av en svensk arbetsgivare och på uppdrag av en EU-institution eller ett EU-organ, behöver de båda systemen för ersättning samordnas.

Vad gäller uppdrag eller anställningar vid EU:s institutioner eller organ, kan en sådan tjänstgöring bestå i allt från en fast anställning till ett uppdrag som konsult för en begränsad arbetsuppgift.

De villkor för tjänstgöring som här blir aktuella återfinns främst i EU-regler. De mest centrala villkoren för anställning inom EU finns i tjänsteföreskrifterna (Staff Regulations) — en sammanställning av ett antal förordningar utfärdade av rådet som är bindande för medlemsländerna och gällande rätt i dessa. Tjänsteföreskrifterna tillämpas i samtliga EU-institutioner, dvs. rådet, kommissionen, parlamentet, domstolen och revisionsrätten. Därutöver omfattas Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén och EU:s decentraliserade organ av tjänsteföreskrifterna. För de EU-organ som inte tillämpar tjänsteföreskrifterna finns särskilda anställningsvillkor.

Utöver de anställningar som är reglerade i tjänsteföreskrifterna finns i de institutioner och organ som tillämpar dessa också ett stort antal andra anställnings- och uppdragsformer. För dessa anställningar och uppdrag tillämpas olika regler. Kommissionen, som är den störste arbetsgivaren inom EU, har samlat sina regler för anlitande av uppdragstagare och villkoren för uppdragen i ett dokument benämnt ''Code of Conduct'' (''Code de bonne conduite'').

De svenska regler om villkor för anställning inom EU som kan bli aktuella för svenskar rör främst möjligheterna till tjänstledighet från en svensk statsanställning under den tid då en svensk är tidsbegränsat anställd hos EU eller provtjänstgör där. De rör också möjligheten till tjänstledighet för medföljande makar med en svensk anställning.

För uppdrag hos EU — t.ex. som nationell expert — och i något fall också för anställning i EU kan vidare svenska regler om villkor om kostnadsersättningar, socialförsäkringsskydd, beskattning m.m. bli aktuella att tillämpa.

Gemensamt för de svenska reglerna är att de kom till, innan tjänstgöring hos EU blev aktuell.

I utredningsuppdraget ingår att redovisa hur dessa regler ändå kan tillämpas på svenskars tjänstgöring i EU.

I vissa fall kan gällande svenska regler om villkor för svenskars

EU-tjänstgöring anses otillräckliga. Huvuduppgiften enligt direktiven är att kartlägga i vilka avseenden problem kan uppkomma vid tillämpning av dessa regler. För en del av dessa fall torde utredningsuppdraget omfatta att anvisa möjliga lösningar på de problem som kommer upp i samband med EU-tjänstgöring utan att lägga fram förslag till förändringar i form av nya eller ändrade författningar. För andra fall kan det vara befogat att komma med förslag till ändringar.

3.3 Avgränsningen av uppdraget

Det kan diskuteras vilka tjänstgöringstyper som bör redovisas i rapporten. Direktiven har inte lämnat någon anvisning i denna fråga. Vi har inte heller kunnat finna någon heltäckande vare sig skriftlig eller muntlig redogörelse för de tjänstgöringstyper som förekommer inom EU och som kunnat tjäna som underlag för den bedömningen.

Till det kommer svårigheten att från EU:s institutioner och organ få tillgång till uttömmande EU-regler och EU-praxis för de olika tjänstgöringstyperna till belysning av vilka problem som kan uppstå i samband med en viss typ av tjänstgöring. Denna svårighet kräver för att helt bemästras längre tid än den som har stått till utredningens förfogande.

Det naturliga har därför blivit att söka redovisa de tjänstgöringstyper som kan anses viktigast ur svensk synvinkel och som kan förväntas medföra störst problem vid tillämpningen av svenska tjänstgöringsvillkor.

Dessvärre har utredningen därvid fått bortse från bland andra forskare och praktikanter vid EU-institutionerna och EU-organen och från dem som tjänstgör inom Europaskolorna.

4 Utredningsarbetets bedrivande

När det gäller skriftligt material om vilka tjänstgöringstyper som förekommer inom EU och villkoren för dessa, har vi inledningsvis tagit del av en samling promemorior från den inom Finansdepartementet förut verksamma Arbetsgruppen för statsförvaltningen och EU.

Under våren och sommaren 1995 har vi sedan sökt bygga upp ett kontaktnät främst med tjänstemän vid EU:s olika institutioner och organ. Det har skett bl.a. genom ett besök i mars 1995 hos kommissionens generaldirektorat för personalfrågor och annan intern administration (DG IX) och hos rådet.

Det har visat sig relativt svårt att få tillgång till skriftligt material från EU i frågor som vi intresserat oss för. Men våra personliga kontakter med EU-tjänstemän har i många fall efter hand resulterat i att utredningen har fått del av skriftliga redogörelser för olika tjänstgöringstyper i institutionerna och de olika organen och i en del fall också tillgång till dokumentation av de EU-villkor som gäller för tjänstgöringen.

Vi har också fått hjälp av Svenska representationen vid EU, Bryssel, och av svenska tjänstemän som på olika sätt tjänstgör eller har tjänstgjort hos EU.

Vi har under arbetets gång i sedvanlig ordning haft kontakter med departement (inräknat Utrikesdepartementets EU-sekretariat) och andra myndigheter och med organisationer, främst den svenska arbetsmarknadens huvudorganisationer (SAF, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet samt LO, TCO och SACO).

Vad gäller inte minst vår redovisning av hur svenska tjänstgöringsvillkor kan tillämpas för olika typer av tjänstgöring har rapporten givetvis utformats i nära samarbete med utredningens experter, som besitter sakkunskap och erfarenhet från en rad områden.

När det gäller föreskrifter och rutiner i de andra medlemsländerna i frågor om villkoren för deras medborgare i EU-tjänst, har vi genomfört en omfattande enkätundersökning. Vi har sålunda ställt ett antal frågor till medlemsländerna i form av en enkät, *bilaga 15*. De svenska ambassaderna har sedan på plats hjälpt oss med att så långt möjligt söka få svar från berörda ministerier och andra myndigheter.

Länderna har besvarat frågorna i ganska varierande omfattning och detaljeringsgrad. Fullständiga svar har vi fått bara från Danmark och Finland, främst i samband med besök som utredningssekretariatet har avlagt där.

Vi har ställt samman EU-ländernas svar i de olika avsnitten i kapitel 6.

En fråga kräver en särskild kommentar.

Med hjälp av siffror som tagits från en PM (hösten 1994) från Arbetsgruppen för statsförvaltningen och EU har vi i texten antytt ungefär hur många svenskar som enligt EU kan förväntas få anställningar eller uppdrag inom respektive EU-organ eller EU-institution.

Det finns ingen formell rätt för svenskar eller andra att besätta ett visst antal poster inom EU:s institutioner och övriga organ (utom på högsta nivå), men inom institutionerna och organen strävar man ändå efter att få en personalsammansättning där samtliga medlemsländer är representerade ungefärligen i förhållande till sin folkmängd. En avgörande faktor för om svenskar sedan verkligen skall kunna utnyttja möjligheten att besätta alla de poster som sålunda blir tillgängliga eller tänkbara för svenska medborgare är i vad mån de har tillräckliga kvalifikationer. För att få tjänster inom EU-institutionerna och flera av EU-organen krävs i de flesta fall till en början bland annat att man klarar de antagningsprov som anordnas. Det slutliga avgörandet om vem man skall anta ligger givetvis hos EU-institutionerna och EU-organen själva. Avgörande för hur många svenskar som kommer att anställas är också bl.a. vilka ekonomiska resurser som EU-institutionerna och EU-organen kommer att ha de närmaste åren.

Utredningen har hållit åtta sammanträden.

5 Olika typer av tjänstgöring hos EU:s institutioner och organ

Redogörelser för EU:s fem institutioner — kommissionen, rådet, parlamentet, domstolen och revisionsrätten — och för EU:s övriga organ finns tillgängliga på olika håll. Men för att underlätta en bedömning av innebörden av olika slags EU-tjänstgöring lämnar vi i detta kapitel en kortfattad beskrivning av institutionernas och några större EU-organs uppgifter och uppbyggnad. Flertalet är baserade i Bryssel.

I kapitlet redovisar vi sedan de olika tjänstgöringstyperna hos de skilda institutionerna och organen.

Redogörelsen gör inte anspråk på att vara fullständig. Det beror på att det har visat sig svårt att få fram uttömmande information om samtliga tjänstgöringstyper som förekommer hos EU.

Både institutionerna och de större EU-organen tillämpar visserligen samma tjänsteföreskrifter (se vidare kapitel 6 nedan) med de tjänstgöringstyper som anges där. Men därutöver finns, särskilt hos kommissionen, ett stort antal tjänstgöringstyper som vi inte kunnat få någon samlad skriftlig eller muntlig presentation av. Och för en del av de EU-organ som inte tillämpar tjänsteföreskrifterna har det också visat sig vara svårt att få komplett information om vilka tjänstgöringsstyper som förekommer i praktiken.

Vår uppfattning är ändå att vi — främst genom de direkta kontakter som vi har haft med personalavdelningarna på alla institutionerna och på de större EU-organ och det material som man därvid har delgett oss — har kunnat kartlägga de viktigaste tjänstgöringstyperna.

I en del fall anger vi redan här i kapitel 5 vilka regler som finns om villkoren för tjänstgöringen.

I kapitel 6 redovisar vi sedan närmare vilka villkor som gäller för vissa tjänstgöringstyper med särskild inriktning på dem där svenska villkor kan behöva samordnas med existerande EU-regler.

5.1 Europeiska gemenskapernas kommission

5.1.1 Kommissionens uppgifter och organisation

Europeiska gemenskapernas kommission (Europeiska kommissionen) är den största av de fem EU-institutionerna.

Dess huvuduppgifter är att

— *initiera* och lägga fram förslag till nya EU-regler,
— *verkställa* rådets beslut om nya EU-regler,
— *övervaka* att fördragen och de gemensamma reglerna följs,
— *förvalta* EU:s ekonomi samt
— *företräda* EU utåt.

Kommissionen, som har sitt säte i Bryssel, leds av 20 kommissionärer, som utses av medlemsländerna för fem år i taget. Varje medlemsland har rätt till minst en kommissionär i kommissionen. Kommissionärerna är emellertid oavhängiga av medlemsländernas regeringar och skall verka enbart för EU:s intressen. En av kommissionärerna utses av medlemsländerna till kommissionens president.

Varje kommissionär biträds av ett personligt kansli (i dagligt tal ofta kallat kabinett) om 15 personer, som utses av honom eller henne själv. De anställda inom kansliet är direkt knutna till kommissionären och har därför kvar sin anställning i kansliet bara så länge kommissionären innehar sin post.

Under kommissionärerna är kommissionen indelad i ett generalsekretariat (Secretariat General) och 23 generaldirektorat (Directorates General, DG), vilka täcker olika sakområden: den inre marknaden, konkurrens, sysselsättning och arbetsmarknadspolitik, etc. Varje kommissionär har ansvar för ett eller flera av dessa generaldirektorat (DG I, DG II etc.). De leds under kommissionären av en generaldirektör.

Generaldirektoraten är indelade i avdelningar (directorates) under ledning av en direktör.

Avdelningarna är i sin tur indelade i sakenheter (divisions) under ledning av enhetschefer.

Kommissionen

20 kommissionärer med egna kabinett

Generalsekretariatet med
— Informationstjänst — Juridisk enhet — Tolk- och konferenstjänst — Eurostat (statistikenhet) — Översättningsenhet — Säkerhetskontor — Konsumentpolitikenhet — Arbetsgrupp för utbildning m.m.

23 generaldirektorat med följande ansvarsområden:			
I	utrikes relationer	XIII	telekommunikatiton, data-industri
II	ekonomi och finansiering	XIV	fiske
III	inre marknaden	XV	finansiella tjänster och bolagsrätt
IV	konkurrens	XVI	regionalpolitik
V	sysselsättning, arbetsmarknad, socialpolitik	XVII	energi
VI	jordbruk	XVIII	kredit, investeringar
VII	transport	XIX	budget
VIII	utveckling	XX	finanskontroll
IX	intern administration	XXI	tullunion, indirekta skatter
X	information, kommunikation, kultur	XXII	strukturpolitk
XI	miljö, kärnkraftssäkerhet och civilskydd	XXIII	småföretagspolitik, handel, turism
XII	vetenskap, forskning och utveckling		

Källa: SOU 1993:80.

5.1.2 Anställningar och uppdrag

Hos kommisionen finns det både arbets- och uppdragstagare.

Kommissionen har sålunda ca 14 500 **anställda** (denna siffra och siffrorna nedan är hämtade från kommissionens budget per den 31 december 1994). Anställningsvillkoren för de anställda finns reglerade i de s.k. tjänsteföreskrifterna (Staff Regulations; se vidare om tjänsteföreskrifterna och de personalkategorier som tas upp där avsnitt 6.2).

De *anställda* är enligt tjänsteföreskrifterna indelade i *tjänstemän* (officials of the European Communities), som är anställda tills vidare och som för närvarande utgör 13 800 personer av det totala antalet anställda vid kommissionen, och *andra anställda* (other servants of the European Communities), som är anställda på en begränsad tid och som för närvarande uppgår till ca 3 100 personer.

Andra anställda delas i sin tur in i *tillfälligt anställda, hjälppersonal, lokalt anställda* och *särskilda rådgivare*.

Antalet svenskar som kan få anställning inom kommissionen kan uppskattas till flera hundra.

Även om antalet fast och tidsbegränsat anställda — 14 500 — kan tyckas högt, anses det som förhållandevis litet i förhållande till de arbetsuppgifter som finns. För att kunna lösa sina uppgifter anlitar därför kommissionen också ett stort antal **uppdragstagare**. Det finns sålunda 4 000—5 000 ''non-officials'', som arbetar i eller för kommissionen. Genom att anlita dessa personers tjänster för begränsad

tid har kommissionen kunnat anpassa personalstyrkan allteftersom behovet av personal har varierat från tid till annan.

Kommissionen har nyligen försökt åstadkomma en mer likformig behandling av sina uppdragstagare genom att sammanställa regler för anlitande av sådan personal. Dessa regler finns som nämnts sammanställda i ett dokument benämnt ''Code of Conduct'' (se *bilaga 3*).

Bland uppdragstagarna märks nationella experter, konsulter och forskningspersonal.

Nationella experter (detached national experts) är den ur svensk synvinkel viktigaste kategorin uppdragstagare. Totalt finns ca 700 nationella experter inom kommissionen, inräknat de som sysslar med forskning. Tiden för tjänstgöring varierar mellan tre månader och tre år.

Svenskar har enligt kommissionen möjlighet att få maximalt 24—27 poster som nationella experter. Sverige räknar emellertid med fler.

Nationella experter anlitas på grund av att kommissionen från tid till annan behöver speciell sakkunskap inom något visst område. Ett ytterligare skäl är att kommissionen vill främja kontakterna med medlemsländernas statsförvaltningar. De nationella experterna för sålunda med sig erfarenheter från sitt hemlands förvaltning till kommissionen och efter fullgjord tjänstgöring för den nationelle experten med sig erfarenheter från kommissionen till sitt hemland.

Nationella experter avlönas av sin ordinarie arbetsgivare men arbetar för kommissionen. Kommissionen betalar en viss dagersättning till de nationella experterna. Den är avsedd att täcka de merkostnader som uppstår till följd av att den nationelle experten är stationerad på en annan plats än sin ordinarie arbetsplats i hemlandet. Eftersom det inte är kommissionen som betalar de nationella experternas lön, blir de för kommissionen en betydligt billigare arbetskraft än de anställda (se vidare *bilaga 11* och *12* avsnitt 6.3 angående anställningsvillkoren).

Konsulter används av kommissionen som extra arbetskraft för mycket skiftande uppgifter. De kan kallas in för att förbereda utkast till förslag till nya EU-regler inom ett visst sakområde eller för att arbeta med ett visst projekt som kommissionen driver eller för att förse kommissionen med personal när tillfälliga behov uppstår, t.ex. av sekreterarpersonal m.m.

Forskningspersonal finns anställd i bara sex eller sju av generaldirektoraten.

Forskare anställs i huvudsak inom kategorin tillfälligt anställda för den period som respektive forskningsprojekt varar. Men de kan också anställas som gästforskare (visiting scientists) för en period om högst ett år. Lönen betalas av kommissionen. Anställningsvillkoren för gästforskare framgår av särskilda regler för dessa (se *bilaga 4*).

Forskare finns det också vid Gemensamma forskningscentret (The Joint Research Center), som är ett samarbetsorgan för forskning. De forskare som arbetar där erhåller, enligt muntliga uppgifter från en tjänsteman på kommissionen, ett fast belopp per dag i ersättning från kommissionen, men får själva stå för sina kostnader i övrigt, inklusive socialförsäkringskostnader.

Praktikanter tas också emot på kommissionen för tjänstgöring under en period om fem månader. De är oavlönade, men kan från kommissionen få ett visst bidrag till sitt uppehälle under praktiktiden.

5.1.3 Mötesdeltagare

Under kommissionen arbetar ett betydande antal kommittéer och arbetsgrupper av olika slag. På grund av Sveriges medlemskap kommer i stor utsträckning tjänstemän, framför allt offentliganställda, att i tjänsten ha att resa till EU för att delta i dessa kommittéers och arbetsgruppers möten. Dessa personer kommer i det följande att kallas mötesdeltagare.

Bland kommittéerna under kommissionen kan man urskilja två huvudgrupper, nämligen rådgivande kommittéer och verkställighetskommittéer.

Rådgivande kommittéer (expertkommittéer) inrättas av kommissionen när den utövar sin rätt att ta initiativ till nya EU-regler, alltså rättsakter med EU:s terminologi. Ofta inleds arbetet på en ny rättsakt med att kommissionen anlitar en oberoende konsult för att upprätta ett första utkast till nya regler inom ett visst sakområde. Därefter presenteras utkastet för en rådgivande kommitté bestående av sakexperter från respektive medlemslands ministerier och ibland också representanter från olika intresseorganisationer. Ofta deltar också oberoende experter på det område som behandlas i de rådgivande kommittéernas arbete. Det är svårt att få en överblick av hur många kommittéer av detta slag som finns, men siffran 2 000 har nämnts.

Sakexperter från medlemsländernas ministerier företräder formellt inte sina regeringar, men de förväntas ge deras syn på utkastet till nya rättsakter.

Inbjudan att delta som expert i de rådgivande kommittéerna skickas normalt in till medlemsländernas Brysselrepresentationer, som sedan vidarebefordrar dem till fackministeriet eller den ansvariga myndigheten i hemlandet.

I de rådgivande kommittéerna deltar nästan uteslutande tillresta tjänstemän från departement eller eller andra hemmabaserade myndigheter, inte tjänstemän från Brysselrepresentationen.

En del rådgivande kommittéer arbetar under lång tid, medan andra sammanträder bara någon enstaka gång.

Verkställighetskommittéer (kommitologikommittéer) medverkar när kommissionen utövar sin verkställande befogenhet, efter det att en rättsakt antagits i rådet. De har inrättats för att stärka medlemsländernas inflytande över kommissionens arbete med verkställighetsföreskrifter till rådets beslut om t.ex. nya direktiv. Innan kommissionen utfärdar verkställighetsbeslut, måste den som regel höra någon typ av verkställighetskommitté. Detta innebär en viss inskränkning av kommissionens befogenheter.

Det finns ca 3 000 verkställighetskommittéer av olika typer. De har olika grad av inflytande beroende på vilken typ av kommitté som det är frågan om.

I verkställighetskommittéerna företräds varje medlemsland i regel av två tjänstemän. Detta är således en annan ordning än som tillämpas i de rådgivande kommittéerna där tjänstemännen inte företräder sitt hemland. Verkställighetskommittérna leds av en ordförande från kommissionen.

Sverige företräds i verkställighetskommittéerna ibland av tillresta tjänstemän från departement eller myndigheter och ibland av tjänstemän från Svenska representationen i Bryssel.

Utöver de nyss beskrivna bägge huvudtyperna av kommittéer finns det en mängd andra sorters kommittéer och arbetsgrupper under kommissionen.

Villkoren för deltagande i arbetsgrupper och kommittéer under kommissionen framgår av särskilda regler beslutade av kommissionen (främst regler angående ersättning, se nedan i *bilaga 8* och i avsnitt 6.1.2). Reser mötesdeltagarna också på uppdrag av en svensk statlig arbetsgivare, tillämpas också svenska regler om rätt till ersättning vid tjänsteresor (se nedan avsnitt 6.1.5). Slutligen skall man beakta svenska regler om beskattning av ersättning (se avsnitt 6.1.6).

5.2 Europeiska unionens råd

5.2.1 Rådets uppgifter och organisation, Coreper, Europeiska rådet

Rådet och Coreper

Europeiska unionens råd (ministerrådet) — med säte i Bryssel — är det högsta politiska organet i EU. Där fattas alla viktiga beslut om unionens utveckling och nya rättsakter (förordningar, direktiv, beslut). Men rådet har ingen egen initiativrätt. Alla beslut där tas på grundval av initiativ från kommissionen och dess förslag till nya rättsakter. Oftast måste rådet också höra parlamentet, innan nya rättsakter kan antas.

Rådets arbete leds av ministrar (regeringsledamöter) från respektive medlemsland. Beroende på vilka sakfrågor som skall avhandlas representeras medlemsländerna vid rådsmötena av olika fackministrar: utrikesministern, finansministern, jordbruksministern etc. Ministrarna företräder i rådet sitt eget lands intressen. Sammanlagt förekommer det upp till 80—100 ministerrådsmöten om året.

För att förbereda ministerrådsmötena har en särskild kommitté, Coreper (Committé des représentants permanents), inrättats. I ''de ständiga representanternas kommitté'' deltar medlemsländernas EU-ambassadörer från representationerna i Bryssel och deras ställföreträdare samt representanter för kommissionen. De förbereder ministerrådsmötena i olika sakfrågor. Jordbruksfrågor och ekonomisk-politiska frågor förbereds dock inte i Coreper utan i särskilda kommittéer, nämligen i Jordbrukskommittén och Monetära kommittén.

Tyngdpunkten i arbetet i Coreper ligger i att lösa de politiska meningsskiljaktigheter som kan finnas mellan medlemsländerna i en viss fråga. Arbetet resulterar i en rapport, som läggs till grund för rådets beslut i frågan. Av rapporten framgår hur många länder som är för respektive mot ett förslag.

Innan Coreper eller de särskilda kommittéerna tar upp ett förslag från kommissionen till behandling, bereds förslaget i någon av rådets ca 200 arbetsgrupper. Vissa av arbetsgrupperna är tillfälliga och har tillkommit för att lösa en viss fråga men de flesta har mer permanent karaktär. Arbetsgrupperna arbetar med kommissionens förslag till nya rättsakter och föreslår eventuella tillägg och justeringar. Arbetet resulterar i ett dokument som anger på vilka punkter man är överens och på vilka man är oense.

Varje arbetsgrupp sammanträder i snitt varannan eller var tredje vecka. I varje arbetsgrupp finns representanter för respektive medlemsland och för kommissionen. Medlemsländerna företräds huvudsakligen av tjänstemän från medlemslandets ständiga representation i Bryssel och ibland av tjänstemän från landets ministerier eller andra hemmavarande myndigheter, ibland av tjänstemän från båda hållen.

En rättsakt bereds i genomsnitt under en period av ett eller två år i rådet. Under denna tid tas den normalt upp till behandling sex — tolv gånger i en arbetsgrupp, tre eller fyra gånger i Coreper och minst två gånger i rådet.

Utöver de arbetsgrupper som arbetar med kommissionens förslag till nya EU-rättsakter finns ett antal arbetsgrupper som svarar för EU:s samarbete i utrikes- och säkerhetspolitiska frågor och för samarbetet i rättsliga och inrikespolitiska frågor. Beslut om sådant samarbete fattades genom Maastrichtfördraget och brukar sägas falla in under andra respektive tredje pelaren i detta fördrag, medan det arbete som bedrivs med stöd av de ursprungliga fördragen, Romfördraget m.fl., faller in under första pelaren. Bilden nedan illustrerar detta förhållande.

Europeiska unionens tre pelare

Gemensamt: EU:s politiska mål (artikel A) Närhetsprincipen		
Första pelaren	Andra pelaren	Tredje pelaren
Gemenskapssamarbete: EG:s gemensamma marknad inkl. inre marknaden Ökat samarbete: Sociala dimensionen (arbetsmarknadspolitik) Miljöpolitik Nytt samarbete: Utveckling Kultur Utbildning Konsumentskydd Europeiskt medborgarskap Ekonomiska och monetära union	Mellanstatligt samarbete om gemensam utrikes- och säkerhetspolitik Gemensam hållning Gemensamma åtgärder	Mellanstatligt samarbete om rättsliga och inre angelägenheter Polis, tull Terrorism Invandring Gränskontroll Narkotika Straffrätt Civilrätt
	Eventuellt samarbete i framtiden: Försvarspolitk (ev. Västeuropeiska unionen/VEU	

Källa: Allgårdh, Jacobsson, Norberg: EG och EG-rätten, Fritzes 1993.

Beslut i ärenden som faller in under den andra eller den tredje pelaren kräver enighet mellan medlemsländerna, medan beslut i ärenden under första pelaren i stor utsträckning kan tas med majoritet.

Det finns ett trettiotal arbetsgrupper som arbetar med samarbete i utrikes- och säkerhetspolitiska frågor. De är indelade så, att de täcker olika regioner: Afrika, Latinamerika, Asien etc. Grupperna sammanträder sammanlagt ca 140 gånger per år.

Samarbetet i inrikespolitiska och rättsliga frågor bedrivs under tre styrgrupper: Styrgruppen för migrationsfrågor, Styrgruppen för polis- och tullsamarbete och Styrgruppen för judiciellt samarbete. Dessa styrgrupper har i sin tur 18 arbetsgrupper under sig.

Rådets, Corepers och arbetsgruppernas arbete leds av det medlemsland som vid tillfället innehar ordförandeskapet i rådet. Ord-

förandeskapet roterar mellan medlemsländerna med sexmånadersintervaller.

Ordförandelandet biträds i sitt arbete av rådets sekretariat, placerat i Bryssel.

Sekretariatets uppgift är dels att ge service åt rådet, Coreper och arbetsgrupperna i deras arbete, bl.a. genom att bistå med teknisk expertis, dels att hjälpa det medlemsland som har ordförandeskapet i rådet att driva arbetet där framåt. Sekretariatet svarar för att en kontinuitet uppnås i rådets verksamhet. Slutligen har sekretariatet den viktiga uppgiften att arbeta fram politiska kompromisser i olika frågor i syfte att nå överenskommelser med samtliga medlemsländer.

Sekretariatet, som leds av en generaldirektör, har 2 000 anställda och är liksom kommissionen indelat i generaldirektorat som täcker olika ämnesområden. Det finns för närvarande åtta generaldirektorat.

Europeiska rådet

Särskilt viktiga ställningstaganden inom EU sker vid de regelbundet återkommande toppmötena på statschefs- och regeringschefsnivå. Dessa möten äger rum minst två gånger per år inom Europeiska rådet. Förutom stats- eller regeringscheferna deltar utrikesministrarna och kommissionens president och en av dess vicepresidenter i dessa möten.

5.2.2 Anställningar och uppdrag

De anställningar som förekommer inom rådet är de som finns inom rådets sekretariat. Anställningsvillkoren regleras liksom för kommissionens del i tjänsteföreskrifterna (se avsnitt 6.2).

Inom sekretariatet finns alla de typer av anställningar som finns upptagna i tjänsteföreskrifterna. Man har dock en medveten strävan efter att ha så stor andel tjänstemän som möjligt. Våren 1995 fanns det exempelvis bara 13 personer i kategorin tillfälligt anställda. Som hjälppersonal anställs bara medborgare i icke-medlemsländer i avvaktan på att deras hemland skall bli medlem i EU så att de kan få anställning som fast personal. Det förekommer således inte längre några svenskar i kategorin hjälppersonal.

Uppskattningsvis ett hundratal svenskar anses kunna få anställning inom rådets sekretariat.

Enligt uppgift från rådets sekretariat förekommer inte några nationella experter eller annan personal utöver de kategorier som anges i personalförordningarna.

Rådet tar dock liksom kommissionen emot ett antal praktikanter för tjänstgöring.

5.2.3 Mötesdeltagare

En stor del av arbetet under rådet äger som ovan angetts rum i form av sammanträden där representanter för medlemsländerna möts. Detta gäller både i rådet, Coreper, kommittéerna och arbetsgrupperna.

Till rådsmötena reser svenska statsråd och medföljande tjänstemän. I Coreper sköts däremot Sveriges medverkan av Svenska representationen i Bryssel.

I arbetsgrupperna under pelare I företräds Sverige i stor utsträckning av tjänstemän från Svenska representationen. Det förekommer dock i kanske en tredjedel av de fall där två representanter från varje medlemsland deltar att tillresta tjänstemän från myndigheter eller departement i Sverige deltar i sammanträdena.

I arbetsgrupperna under pelare II och III medverkar oftast tillresta representanter för medlemsländernas ministerier eller myndigheter. På så sätt markeras att det i dessa arbetsgrupper rör sig om mellanstatligt samarbete.

För samtliga svenskar som på inbjudan eller uppdrag av rådet reser till sammanträdena där, gäller att rådet betalar ersättning för resor till och från sammanträdena. Däremot betalas inte ersättning för logi eller uppehälle. De närmare regler som gäller för reseersättning från rådet framgår av *bilaga 9* och kommenteras närmare i avsnitt 6.1.3. Därutöver finns det svenska regler om ersättning och beskattning för dem som medverkar i rådets arbetsgrupper på uppdrag av en svensk arbetsgivare (se nedan avsnitt 6.1.5 och 6.1.6).

5.3 Europaparlamentet

5.3.1 Parlamentets uppgifter och organisation

Europaparlamentet har främst en rådgivande och kontrollerande funktion, men har också möjlighet att inlägga sitt veto i olika frågor. Det har genom Maastrichtfördraget fått ökade befogenheter och ökat inflytande.

Rådet är sålunda i stor utsträckning skyldigt att höra parlamentet i lagstiftningsärenden och i en del fall kan parlamentet på detta sätt stoppa förslag till nya rättsakter. Parlamentet kan också hindra associationsavtal med länder utanför EU, liksom beslut om antagande av nya medlemsländer. När en ny kommission utses av medlemsländerna, måste den godtas av parlamentet vid en förtroendeomröstning, och parlamentet kan tvinga en sittande kommission att avgå efter en förtroendeomröstning.

Parlamentets 626 ledamöter, varav 22 från Sverige, väljs genom direkta val i medlemsländerna för en mandattid om fem år. Parla-

mentets sessioner i plenum hålls i Strasbourg under en vecka varje månad.

Ärendena i parlamentet bereds i 19 fasta utskott, som täcker olika ämnesområden inom EU:s kompetens. Utskotten sammanträder främst i Bryssel.

Parlamentet betjänas av ett sekretariat med ca 3 500 anställda fördelade på sju generaldirektorat och en rättsavdelning. De olika generaldirektoraten är indelade i ämnesområden, t.ex. översättning (nära en tredjedel av de anställda sysslar uteslutande med översättning), planering av parlamentets sessioner, forskning, utskottsarbete m.m. Sekretariatet är beläget i Luxemburg.

Uppskattningsvis ett par hundra svenskar kan få tjänster i sekretariatet.

5.3.2 Anställningar och uppdrag

Personalen inom parlamentet kan indelas i två huvudgrupper: dels anställda vid parlamentets sekretariat, dels tillfälligt anställda hos de politiska grupperna. Dessutom har parlamentarikerna egna personliga assistenter.

De *anställda vid sekretariatet* är partipolitiskt obundna och omfattas liksom de anställda inom övriga EU-institutioner av tjänsteföreskrifterna (se avsnitt 6.2). Alla de i tjänsteföreskrifterna angivna anställningstyperna förekommer inom parlamentets sekretariat.

Sekretariatets generaldirektorat för forskning utför studier av olika slag för parlamentets räkning liksom för utskottens och i vissa fall för enskilda parlamentsledamöters räkning. Utöver den fasta personalen anlitar man också utomstående konsulter och forskare för vissa uppdrag och man samarbetar också med universitet och med medlemsländernas parlament.

Det finns ca 500 personer som är tillfälligt *anställda av de politiska grupperna* inom parlamentet. De anställs direkt av respektive politiska grupp för begränsad tid. Denna typ av personal ökar för närvarande i antal i förhållande till personalen i sekretariatet.

5.3.3 Parlamentarikerna och deras assistenter

Ledamöterna har en lön som svarar mot den som vanliga nationella parlamentsledamöter har i hemlandet.

Därutöver betalar Europaparlamentet ersättning för olika slag av omkostnader för sina ledamöter enligt särskilda ersättningsregler som parlamentet självt har beslutat om. Ersättningen omfattar ersättning

för resor, logi, uppehälle, kontorsmaterial och även kostnaden för att anställa personliga assistenter (se vidare *bilaga 13* och avsnitt 6.4).

Parlamentarikerna har med hjälp av bidraget från parlamentet som nämnts möjlighet att anställa en eller flera personliga *assistenter*. Ibland utnyttjas anslaget för att anställa en assistent med stationering i hemlandet, ibland med stationering i Strasbourg. Ibland delar flera parlamentariker på samma assistent. Assistenterna anses av parlamentet vara anställda av parlamentarikern och inte av parlamentet.

5.4 EG-domstolen med förstainstansrätten

5.4.1 Domstolens uppgifter och organisation

EG-domstolen har en stark ställning inom EU. Dess uppgift är att ensam tolka innebörden av fördragen och andra rättsakter. Medlemsstaterna och deras domstolar är bundna av EG-domstolens tolkningar av fördragen.

Domstolens närmare uppgifter är enligt fördragen att bedöma om de övriga institutionerna i sitt handlande verkar inom de ramar som de tilldelats genom fördragen eller om de underlåtit att handla när de borde ha handlat. Vidare skall domstolen handlägga fördragstvister mellan kommissionen och en medlemsstat, mellan medlemsstater inbördes och mellan institutionerna inbördes. Slutligen har domstolen den viktiga uppgiften att ge nationella domstolar tolkningsbesked om EG-rättens innebörd.

Sitt vidsträckta mandat har domstolen i praktiken också kraftfullt använt sig av för att utveckla EG-rätten i gemenskapsvänlig riktning (jfr t.ex. Pålsson & Quitzow, EG-rätten, Publica 1993, s. 118 ff).

Domstolen är belägen i Luxemburg. Den består av 15 ledamöter, en från varje medlemsland. Domarna utses av medlemsländernas regeringar i samförstånd för en mandattid om sex år.

Varje domare utser ett eget kabinett (kansli) om sju personer, oftast från domarens hemland. Kabinettspersonalen består normalt av tre föredragande och av sekreterarpersonal.

Domstolen biträds av nio generaladvokater, som i offentlig ordning avger självständiga och motiverade förslag till avgöranden av målen. Varje generaladvokat biträds liksom domarna av ett personligt kabinett.

Vid domstolen finns det vidare en justitiesekreterare eller registrator som ansvarar för målens handläggning. Under registratorn finns ett kansli indelat i fyra avdelningar som bistår domstolen i dess arbete. De fyra avdelningarna är registratorskontoret, administrationsavdelningen, bibliotek med forsknings- och dokumentationsavdelning samt översättaravdelning.

Domarna, generaladvokaterna och registratorn betraktas alla som medlemmar i domstolen.

Förstainstansrätten

Vid förstainstansrätten, som tillkom genom 1986 års enhetsakt, avgörs mål som rör tvister mellan EU:s institutioner och deras anställda, talan av företag mot kommissionen i frågor om sanktioner, priser m.m. och mål om tillämpningen av vissa konkurrensregler. Första instansens avgöranden kan såvitt gäller rättsfrågor överklagas till domstolen.

Första instansen består också av 15 domare, en från varje medlemsland.

Domarna bistås även i förstainstansrätten av ett personligt kabinett och av det för förstainstansrätten och domstolen gemensamma kansliet. Förstainstansrätten har därutöver ett eget registratorskontor.

5.4.2 Anställningar och uppdrag

Domstolen, inräknat förstainstansrätten, har sammanlagt omkring 900 anställda, varav ca 30 procent arbetar med översättning. Tjänsteföreskrifterna (se vidare avsnitt 6.2) gäller för de anställda inom domstolen.

Kanslipersonalen, som sammanlagt uppgår till ca 200 personer, är anställd inom kategorin tillfällig personal under en period som motsvarar domarnas och generaladvokaternas mandattid.

Vid domstolskansliet förekommer alla de anställningstyper som finns upptagna i tjänsteföreskrifterna. Utöver kanslipersonalen finns ca 150 personer anställda i kategorin tillfälligt anställda och ett tiotal i kategorin hjälppersonal.

Av de 900 tjänsterna i domstolen lär svenskar kunna få uppskattningsvis ett tiotal.

Det kan vidare nämnas att domstolen tar emot ett fyrtiotal praktikanter per år. Tolv av dessa får viss ersättning, för närvarande 27 000 belgiska franc (ca 6 500 kr) per månad, av domstolen under praktikperioden (se vidare *bilaga 5* angående de villkor som gäller för praktiktjänstgöring i domstolen).

5.5 Revisionsrätten

5.5.1 Revisionsrättens uppgifter och organisation

Revisionsrätten inrättades som en institution i och med Maastrichtfördraget. Den är trots sitt namn ingen domstol utan har till huvuduppgift att granska redovisningen för gemenskapens inkomster och utgifter och att efter budgetårets utgång upprätta en revisionsberättelse. Härefter avgör parlamentet efter rådets rekommendation frågan om ansvarsfrihet för kommissionens förvaltning av gemenskapens budget. Vidare skall revisionsrätten konsulteras i frågor som rör ny lagstiftning på det finansiella eller budgetära området.

Den är belägen i Luxemburg och består av 15 ledamöter, en för varje medlemsland, vilka efter hörande av parlamentet utses av rådet för en period om sex år.

5.5.2 Anställningar och uppdrag

Varje ledamot i revisionsrätten biträds av ett personligt kabinett om fem personer.

Revisionsrätten har ett sekretariat som är indelat i fem sakenheter med sammanlagt ca 450 anställda. Alla de i tjänsteföreskrifterna angivna anställningskategorierna förekommer vid sekretariatet. Av de totalt 450 anställda är ca 350 tjänstemän, 80 tillfälligt anställda och 20 hjälppersonal.

För de anställda gäller tjänsteföreskrifternas anställningsvillkor (se vidare nedan i avsnitt 6.2).

Revisionsrätten tar emot åtta praktikanter per år för en tremånaders praktikperiod. De får bidrag till uppehälle med ett belopp om 25 000 belgiska franc (ca 6 025 kr) samt resan till och från Luxemburg betald.

5.6 Ekonomiska och sociala kommittén

5.6.1 Ekonomiska och sociala kommitténs uppgifter och organisation

Ekonomiska och sociala kommittén (ESK, ibland också förkortad Ecosoc) är ett rådgivande organ där olika grupper i det ekonomiska och sociala livet — särskilt företrädare för tillverkare, jordbrukare, transportföretag, arbetstagare, köpmän, hantverkare, fria yrken, konsumenter och allmänna samhällsintressen — finns företrädda. Kommitténs uppgift är att kanalisera de viktigaste intressegrupperingarnas synpunkter så att de kan beaktas i EU:s beslutsprocess. Kommittén

inrättades efter krav främst från fackföreningshåll, närmast som en motvikt mot de industriella intressena inom dåvarande EG.

Kommittén har formellt fått ökat inflytande genom Maastrichtfördraget, främst genom att den har getts möjlighet att på eget initiativ yttra sig i frågor som den anser vara av intresse.

Kommittén har 222 medlemmar fördelade mellan medlemsstaterna. Från Sverige finns det 12 medlemmar. Medlemmarna väljs av rådet på förslag av medlemsländerna och efter hörande av kommissionen. Mandattiden är fyra år.

Medlemmarna får inte vara bundna av några instruktioner utan skall verka i full oavhängighet i gemenskapens intresse. De sammanträder i plenarmöten en gång i månaden under två dagars tid.

Bland medlemmarna i kommittén representerar en tredjedel arbetsgivarsidan, en tredjedel arbetstagarsidan och en tredjedel övriga intressen.

Utöver plenarmötena är medlemmarna aktiva i någon eller några av kommitténs nio facksektioner. Facksektionerna omfattar olika ämnesområden, nämligen jordbruk, transport, energi, ekonomi och finansiella frågor, industri, sociala frågor, regionala frågor, relationer till tredje land samt miljö. Facksektionerna sammanträder en gång i månaden.

Facksektionernas beslut förbereds i studiegrupper som inrättas för arbete med en viss fråga. Normalt arbetar studiegrupperna under högst sex månader och avlämnar sedan en rapport till facksektionen som underlag för beslut. I studiegruppernas arbete deltar såväl medlemmar som externa experter.

Kommittén har sitt säte i Bryssel.

5.6.2 Anställningar och uppdrag

Medlemmarnas arvoden fastställs av rådet. Eftersom de deltar såväl i plenarmöten som i facksektionernas och studiegruppernas arbete, tjänstgör medlemmarna i Ekonomiska och sociala kommittén i regel varje vecka, ofta under flera dagar. Villkoren för medlemmarnas deltagande i möten, liksom villkoren för de externa experter som deltar i sådana möten framgår av *bilaga 6* och kommenteras i avsnitt 6.1.

I sekretariatet arbetar ca 500 personer. Sekretariatet är delvis gemensamt för Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén (se följande avsnitt). I den gemensamma organisationen, som sysslar med översättning, information m.m., arbetar ca 150 personer. Omkring 135 anställda (fasta tjänster) jämte viss tillfälligt anställd personal och hjälppersonal arbetar uteslutande åt Ekonomiska och

sociala kommittén. Ungefär lika många avses komma att arbeta uteslutande åt Regionkommittén.

För samtliga inom sekretariatet tillämpas tjänsteföreskrifterna. Alla de anställningstyper som finns i tjänsteföreskrifterna kan därför förekomma inom sekretariatet (jfr kapitel 6.2). Under våren 1995 var 460 av de 500 anställda i sekretariatet tjänstemän, 30 tillfälligt anställda och ett tiotal anställda som hjälppersonal.

Svenskar kan uppskattas ha möjlighet att få ett tiotal tjänster inom Ekonomiska och sociala kommitténs och Regionkommitténs sekretariat.

5.7 Regionkommittén

5.7.1 Regionkommitténs uppgifter och organisation

Genom Maastrichtfördraget inrättades en regionkommitté med företrädare för regionala och lokala organ. Regionkommittén är ett rådgivande organ i de frågor som rör en jämnare ekonomisk utveckling mellan EU:s olika geografiska regioner.

Redan tidigare hade EU genom olika fonder stött den ekonomiska och sociala utvecklingen i mindre gynnade geografiska områden inom EU. Även Europeiska investeringsbankens utlåningsverksamhet har varit inriktad på att stödja utvecklingen inom ekonomiskt svaga regioner (se avsnitt 5.8).

Inrättandet av Regionkommittén kan tillsammans med införandet av subsidiaritetsprincipen/närhetsprincipen ses som ett led i strävan att decentralisera beslutsfattandet inom EU.

Rådet och kommissionen skall inhämta Regionkommitténs yttrande i frågor med regional anknytning, men kommittén kan också ta egna initiativ till yttrande i frågor som man anser är av regionalt intresse.

Regionkommittén är uppbyggd efter samma mönster som Ekonomiska och sociala kommittén. Den har 222 medlemmar, varav 12 svenskar. Medlemmarna utses av rådet för en period av fyra år på förslag av medlemsländerna. Medlemmarna skall verka i gemenskapens intresse under full oavhängighet. De får inte bindas av några instruktioner.

Regionkommittén sammanträder i plenarmöten fem gånger per år. Alla medlemmar deltar också i ett eller flera av de åtta utskottens arbete. Utskotten sammanträder i regel en gång i månaden.

Kommittén har sitt säte i Bryssel.

5.7.2 Anställningar och uppdrag

Ersättningen för uppdrag som medlem i Regionkommittén bestäms av rådet. De regler för ersättning som finns kommenteras vidare nedan i avsnitt 6.1.

Regionkommittén har ett sekretariat, som är under uppbyggnad och som så småningom kommer att få ca 140 anställda.

Kommitténs fasta tjänster var sommaren 1995 ännu inte permanent besatta. Under uppbyggnadsfasen finns där i stället en stor andel tillfälligt anställda. Enligt våra källor uppgick antalet arbetstagare under våren 1995 till 53, varav sex var anställda som tjänstemän, fem som hjälppersonal och 42 som tillfälligt anställda.

5.8 Europeiska investeringsbanken

5.8.1 Europeiska investeringsbankens uppgifter och organisation

Uppgiften för Europeiska investeringsbanken (EIB) är att genom skilda åtgärder främja en jämn utveckling av den gemensamma marknaden.

Banken skall lösa denna uppgift genom att — utan vinstsyfte — bevilja lån och ställa garantier för att underlätta finansieringen av projekt som är av gemensamt intresse för flera medlemsstater och som inte kan finansieras på något annat sätt.

Regional utveckling har under hela bankens verksamhetstid varit dess primära område och står för två tredjedelar av de projekt som banken stöder. Andra prioriterade områden är transport- och telekommunikation, miljö- och energiprojekt samt stöd åt småföretagsamhet.

Bankens versamhet regleras i en särskild stadga, som finns intagen som en bilaga till Romfördraget.

Medlemmar i banken är enligt Romfördragets artikel 198 d medlemsländerna, vilka också finansierar dess verksamhet.

Banken utgör en egen juridisk person, fristående från institutionerna. Den styrs av ett guvernörsråd med ministrar från medlemsländerna, oftast finans- eller ekonomiministrar. Guvernörsrådet sammanträder en gång om året.

Guvernörsrådet biträds av en styrelse, som består av 26 medlemmar och 13 ställföreträdare. Sverige har rätt att ha en medlem i styrelsen. Styrelsen möts en gång i månaden. Den fattar beslut i alla låneärenden.

Innan beslut fattas i ett låneärende, bereds låneansökan inom banken i en arbetsgrupp, som bedömer och analyserar det projekt som

behöver finansieras. I dessa arbetsgrupper ingår kreditbedömare, ekonomer, ingenjörer etc. Innan ansökan läggs fram för styrelsen för beslut, hörs både projektlandet och kommissionen. Kommissionens yttrande — som skall innefatta en bedömning av om projektet stämmer överens med EU:s regler om t.ex. statsstöd och konkurrens — har stor betydelse för om projektet godkänns av styrelsen.

Bankens löpande verksamhet sköts under styrelsen av en direktion, som leds av en president.

Banken har ett sekretariat som har ca 850 anställda, indelade i åtta direktorat.

Banken har sitt säte i Luxemburg.

5.8.2 Anställningar och uppdrag

Ersättningsvillkoren för medlemmarna i guvernörsrådet och i styrelsen regleras i särskilda bestämmelser som guvernörsrådet beslutar.

Anställningarna i sekretariatet regleras i en särskild personalförordning, som gäller för banken och som ingår i bankens stadga. Så gott som hela bankens personal är fast anställd. För att få en fast tjänst måste man genomgå en provanställningstid, som för sekreterarpersonal är sex månader och för tjänstemän nio månader. Det förekommer, om än mycket sällan, att man anlitar konsulter för ett visst arbete.

Ersättningen åt dem som arbetar i sekretariatet liksom åt dem som deltar i bankens möten omfattas av EU:s regler om skatteimmunitet och får således inte beskattas i medlemsländerna (se vidare *bilaga 10*).

Medlemsländerna har formell rätt till en viss andel anställda i bankens sekretariat i förhållande till insatt kapital. För Sveriges del rör sig det insatta kapitalet om 3,2 procent av budgeten, vilket motsvarar ca 15 tjänster av de totalt 850.

5.9 Europeiska monetära institutet

5.9.1 Europeiska monetära institutets uppgifter och organisation

Genom Maastrichtfördraget beslutades att en gemensam ekonomisk och monetär union skulle inrättas och innefatta en gemensam ekonomisk politik, däribland konjunkturpolitik och valutapolitik.

Denna ekonomisk-monetära union är tänkt att genomföras i tre steg.

Det första steget togs redan år 1990, då kapitalrörelserna släpptes helt fria.

Det andra togs år 1994, då man inrättade Ekonomiska monetära institutet (EMI), som skall förbereda övergången till en union.

Det tredje steget, som enligt planerna skall inledas senast år 1999, skall innefatta ett europeiskt centralbankssystem (ECBS) med medlemsländernas riksbanker och en Europeisk centralbank (ECB). För att det tredje steget skall kunna tas krävs emellertid att vissa s.k. konvergenskriterier har uppnåtts i medlemsstaterna. De avser prisstabilitet, budgetbalans och respekt för överenskomna växelkursmarginaler och räntesatser.

Europeiska monetära institutets uppgift är enligt det protokoll som reglerar dess verksamhet att medverka till att skapa de förhållanden som är nödvändiga för övergången till den slutgiltiga etappen av den ekonomisk-monetära unionen. Det skall ske bland annat genom att stärka samordningen av den monetära politiken med målet att åstadkomma prisstabilitet och förbereda införandet av en gemensam valuta.

Institutet, som är en självständig juridisk person, styrs av ett särskilt råd bestående av de nationella centralbankscheferna och en särskild ordförande, som är utsedd av EU-rådet.

Under institutets råd finns det ett sekretariat lett av en generaldirektör.

5.9.2 Anställningar och uppdrag

Ledamöterna i Europeiska monetära institutets råd — centralbankscheferna — får ingen ersättning för sina kostnader för deltagande i rådets arbete.

Anställningsvillkoren för ordföranden i institutets råd bestäms av rådet självt på förslag av en speciell kommitté med tre medlemmar från institutets råd och lika många från ministerrådet.

Vid institutets sekretariat, som är beläget i Frankfurt am Main, skall ca 140 personer tjänstgöra. Sekretariatet är år 1995 fortfarande under uppbyggnad. Anställningsförhållandena för de anställda vid sekretariatet finns upptagna i de av institutets råd fastställda anställningsvillkoren (*bilaga 7*) vilka kommenteras vidare i avsnitt 6.2.

5.10 Europeiska polisbyrån och dess narkotikaenhet

5.10.1 Europeiska polisbyråns och narkotikaenhetens uppgifter och organisation

Genom Maastrichtfördraget beslutades som nämnts att medlemsländerna skulle samarbeta i frågor som rör rättsliga och inre angelägenheter. Detta samarbete faller in under den tredje pelaren i Maastrichtfördraget och utgör således ett mellanstatligt samarbete (jfr avsnitt 5.2 ovan). I samarbetet ingår bl.a. asylpolitik och invandringsfrågor, åtgärder mot drogmissbruk, åtgärder mot internationella bedrägerier, civilrättsligt samarbete, straffrättsligt samarbete, tullsamarbete och polisiärt samarbete.

Europeiska polisbyrån

Vad gäller det polisiära samarbetet föreskriver fördraget att en Europeisk polisbyrå (Europol) skall inrättas för informationsutbyte. Under sommaren 1995 antogs en konvention för inrättandet av Europol.

Arbetet med att utforma tjänsteföreskrifter för de anställda inom Europol och med att ratificera konventionen pågår och beräknas vara klart någon gång under åren 1996 eller 1997.

Europeiska polisbyråns narkotikaenhet

Redan i dag finns emellertid inom Europol en narkotikaenhet (ENE). Den sysslar med informationsutbyte i narkotikabrottsärenden.

I mars 1995 beslutade rådet — i väntan på att arbetet med konventionen skall bli klart — om ett utökat informationsutbyte också vad avser andra slag av brottslighet än narkotikabrottslighet.

Narkotikaenheten har sitt säte i Haag. Arbetet inom enheten bedrivs av sambandsmän (poliser och tulltjänstemän) från medlemsländerna. Dessa får i uppdrag från medlemsländerna att inhämta information i ett visst ärende. De kontaktar de andra medlemsländerna för inhämtande av information och rapporterar sedan till sin uppdragsgivare.

Därutöver finns det en direktionsgrupp, olika typer av specialister, sekreterar- och kontorspersonal samt säkerhetspersonal.

För närvarande arbetar ca 50 personer vid Europeiska polisbyråns narkotikaenhet. När Europol startar sin verksamhet förväntas antalet anställda stiga till ca 300.

5.10.2 Anställningar och uppdrag

Sambandsmännens lön och kostnader betalas helt av medlemsländerna. Så kommer också att ske efter konventionens ikraftträdande.

Vad gäller övrig personal gäller följande till dess att konventionen ratificeras och träder i kraft.

Eftersom narkotikaenheten inte är någon juridisk person förrän konventionen om Europeiska polisbyrån ratificeras och träder i kraft, står all personal kvar i avlönad anställning i sina hemländer med vissa möjligheter för hemländerna att få kostnaden för personalen ersatt från det årliga anslag som narkotikaenheten får från medlemsländerna.

Samtliga anställda betalar nationell skatt på sina inkomster och omfattas vad avser socialförsäkringsförmåner av EG-förordningen nr 1408 /71.

5.11 EU:s decentraliserade organ

5.11.1 De olika organen, deras uppgifter och organisation

Inom EU finns följande tio s.k. decentraliserade organ, förlagda till olika platser i medlemsländerna:

— The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europeiska stiftelsen för förbättring av levnads- och arbetsvillkor), Dublin

— The European Center for the Development of Vocational Training (Europeiska centret för utveckling av yrkesutbildning), för närvarande i Berlin, men skall flytta till Thessaloniki

— The European Environment Agency (Europeiska miljömyndigheten), Köpenhamn

— The European Training Foundation (Europeiska stiftelsen för yrkesutbildning), Turin

— The Agency for Health and Safety at Work (Arbetsmiljömyndigheten), Bilbao

— The Office for Harmonization in the Internal Market (Byrån för harmonisering av den inre marknaden), Alicante

— The European Translation Center (Europeiska översättningscentret), Luxemburg

— The Office for the Veterinary and Plant Health Inspection (Djur- och växtskyddsbyrån), Dublin

— The European Agency for the Evaluation of Medicinal Products (Europeiska myndigheten för utvärdering av läkemedel), London

— The European Monitoring Center for Drugs and Drugs Addiction (Europeiska centret för narkotikaövervakning), Lissabon

Beslut om att inrätta dessa organ togs av rådet vid olika tillfällen under perioden 1974 - 1993. En del av dem är ännu under uppbyggnad.

De decentraliserade organen är självständiga och svarar som autonoma organ bl.a. i förhållande till EG-domstolen och Revisionsrätten. De har i huvudsak tekniska eller juridiska verksamhetsområden.

De decentraliserade organen är i stort sett enhetligt uppbyggda.

De leds av en styrelse med en representant för varje medlemsland och en för kommissionen. Ibland innehåller styrelsen också representanter för olika intresseorganisationer.

Under styrelsen finns ett sekretariat under ledning av en president eller en verkställande direktör, som leder och samordnar EU-organets arbete.

Styrelsen och presidenten bistås av en vetenskapligt rådgivande kommitté med experter inom organets verksamhetsområde.

Det kommer förmodligen att bli vanligt att de decentraliserade organen utnyttjar utomstående personal för tillfälliga forskningsuppdrag eller undersökningar.

5.11.2 Anställningar och uppdrag

Både medlemmarna i styrelsen, presidenten och medlemmarna i den vetenskapligt rådgivande kommittén har sina uppdrag/anställningar på begränsade tider.

Styrelsemedlemmarna deltar i regelbundet återkommande möten enligt villkor som organen beslutar själva.

Tjänsteföreskrifterna skall enligt ett beslut av rådet tillämpas på de anställda inom de decentraliserade organen. Organen svarar själva för rekrytering av personal.

Presidenten och medlemmarna i de rådgivande kommittéerna är tillfälligt anställda enligt de villkor som anges i föreskrifterna. De flesta av de anställda inom sekretariatet är också tillfälligt anställda (jfr nedan kapitel 6.2 om denna personalkategori).

Det sammanlagda antalet arbetstagare vid de decentraliserade organen kommer att uppgå till omkring 1 000.

6 Tjänstgöringsvillkor av särskilt intresse

I detta kapitel ges en närmare redovisning av villkoren för de vanligast förekommande — eller för svenskt vidkommande viktigaste — anställnings- och uppdragstyperna: mötesdeltagare, anställda, nationella experter och Europaparlamentariker.

De tjänstgöringsvillkor som vi skall koncentrera oss på avser lön, traktamente, socialförsäkring (kostnader och förmåner), beskattning och tjänstledighet.

Som framgår finns en del av villkoren fastlagda i av rådet utfärdade förordningar, tjänsteföreskrifterna. Dessa regler är Sverige som medlemsland bundet av. I de avseenden där EU-regler saknas kan svenska regler om villkor för tjänstgöring komma att tillämpas.

De svenska reglerna om t.ex. traktamenten och tjänstledighet är givetvis inte anpassade för att täcka alla de anställnings- och uppdragstyper som kan bli aktuella för svenskar hos EU. Vi skall ändå försöka redovisa hur befintliga regler kan tillämpas på de nya tjänstgöringstyperna och därvid ange i vilka avseenden som det kan behövas nya eller ändrade svenska regler i kollektivavtal eller lagstiftning.

6.1 Mötesdeltagare

6.1.1 Bakgrund

Som tidigare nämnts medför Sveriges medlemskap i EU att många svenskar kommer att resa till EU:s institutioner och olika organ för att delta i möten, antingen som representanter för Sverige och svenska intressen eller som representanter för en viss intressegrupp eller också i egenskap av sakexperter inom ett visst område.

Deltagande i möten i de fem EU-institutionerna äger framför allt rum i arbetsgrupper och kommittéer under kommissionen eller rådet. Vad gäller övriga EU-organ kan deltagande i möten bli aktuellt främst inom Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén, Europeiska investeringsbanken och EU:s decentraliserade organ.

De villkor som gäller för deltagande i möten rör främst ersättning för de kostnader som deltagandet i mötet medför och beskattning av sådan kostnadsersättning. Varje institution och organ har sina egna regler för ersättning. Villkoren för ersättning liksom ersättningsnivåerna varierar således beroende på vilken institution eller vilket

organ det rör sig om.

Utöver EU-reglerna finns det svenska regler om ersättning åt statsanställda i utlandsreseförordningen (1991:1754), UrF.

Vad gäller beskattning av ersättningen, antingen den kommer från en EU-uppdragsgivare eller från en svensk arbets- eller uppdragsgivare, skall — enligt vad vi kunnat finna — svenska regler om beskattning tillämpas.

I det följande redogör vi först för EU-institutionernas och EU-organens ersättningsregler för deltagande i möten, i den mån vi fått tillgång till dessa. Därefter kommer en redogörelse att lämnas för bestämmelserna i UrF och svenska regler om beskattning av ersättning för deltagande i möten.

Slutligen redovisas andra medlemsländers praxis, när det gäller ersättning för deltagande i möten inom EU.

I våra överväganden lämnar vi förslag till hur svenska myndigheter och andra arbetsgivare kan handlägga ersättningsfrågorna för anställda som deltar i sådana möten. Vi ger också vår syn på vilka konsekvenser som nuvarande svenska regler om beskattning av kostnadsersättningar får när det gäller kostnadsersättningar från EU.

Det ojämförligt största antalet EU-möten som svenskar kommer att delta i äger som nämnts rum i kommissionens eller rådets regi.

6.1.2 Kommissionens regler om ersättning

Kommissionens regler om ersättning för deltagande i möten finns i ett kommissionsbeslut av den 1 mars 1994, se bil. 8.

I beslutet anges att följande tre kategorier inbjudna mötesdeltagare utanför kommissionen är berättigade till ersättning:

— medlemmar, ersättare och deras experter i *ständiga kommittéer*,
— medlemmar, ersättare och deras experter i *rådgivande kommittéer*,
— *experter inbjudna på individuell basis* för att avge utlåtande i något visst ämne.

Inbjudan till tjänstemän i ministerier eller myndigheter att delta i möten ställs normalt till medlemslandets representation, medan inbjudan till de övriga skickas direkt till dem själva. Av inbjudningarna framgår om ersättningen från kommissionen täcker bara resekostnader eller om den täcker både resekostnader och ersättning för uppehälle.

Huvudregeln för tjänstemän från medlemsländernas ministerier och myndigheter är att endast resekostnaden ersätts av kommissionen. Det finns emellertid undantag (se artikel 5, 6 och 7 i kommissionsbeslutet). Privatanställda experter har rätt till ersättning för uppehälle i

större utsträckning. Enligt uppgift från kommissionen är hittills ca 40 procent av det totala antalet mötesdeltagare privatanställda.

Ersättning för uppehälle från kommissionen betalas enligt beslutet med en klumpsumma som i mars 1995 uppgick till 4 690 belgiska franc (ca 1 130 kr) per dygn, om mötet hålls i Belgien. Denna summa avser att täcka kostnad för mat, husrum och resor på mötesorten.

Ersättning från kommissionen förutsätter att mötesdeltagarna fyller i en reseräkning och kan förete färdbiljett för resan till mötet. Utbetalningen sker direkt till mötesdeltagaren eller till den som mötesdeltagaren anvisar. Kommissionen lämnar sedan på begäran av hemlandets myndigheter en uppgift om till vem utbetalningen skett.

Kommissionens regler om ersättning till mötesdeltagare är relativt nya och vi har från tjänstemän på kommissionen liksom från svenska mötesdeltagare fått det intrycket att tillämpningen av ersättningsreglerna inte är helt likformig inom de olika generaldirektoraten.

Kommissionen har inga regler som förbjuder nationell beskattning av den ersättning som betalas ut. Men på tjänstemannahåll betraktar man det belopp som betalas ut för uppehälle som en ersättning för de merkostnader som resan till mötet medför och inte som ett arvode som skall beskattas.

6.1.3 Rådets regler om ersättning

Rådets regler om ersättning till mötesdeltagare framgår av ett rådsbeslut av den 6 juli 1967, se bil. 9.

I rådsbeslutet anges att de tjänstemän i medlemsstaterna som av rådet har ombetts att resa eller inbjudits att ta del i ett möte organiserat av rådet är berättigade till ersättning för kostnaderna för resan. Om en person inte har bjudits in till ett möte, ersätts emellertid resan bara om personen finns med på den officiella listan över hemlandets delegation.

Kostnader för uppehälle betalas inte av rådet.

Ersättning för resekostnaden förutsätter att mötesdeltagaren visar färdbiljett och fyller i en reseräkning. Rådet betalar ut ersättningen direkt till mötesdeltagaren eller till den som mötesdeltagaren anvisar. Det är mycket vanligt att betalningen efter anvisning av den ersättningsberättigade betalas till ett ministerium eller en myndighet i hemlandet.

6.1.4 Andra EU-organs regler om ersättning

Det förekommer som framgått regelbundna möten såväl i Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén, Europeiska investeringsbanken och Europeiska monetära institutet som i de decentraliserade organen. Varje organ har sina egna regler för ersättning för deltagande i möten. Reglerna är inte enhetliga till innehåll eller utformning. Gemensamt för de flesta EU-organ är dock att man betalar resan för mötesdeltagare till och från mötena. Många betalar också kostnader för uppehälle.

Ekonomiska och sociala kommittén betalar t.ex. sina medlemmar 5 700 belgiska franc (ca 1 400 kr) för den dag mötet äger rum samt 4 450 belgiska franc (ca 1 000 kr) för resdagen. Ersättningen är avsedd att täcka kostnader för hotell, mat och lokala resor. Därutöver betalas faktiska kostnader för resor till och från mötena. Experter som kallas att närvara vid möten i kommittén får 3 800 belgiska franc (ca 900 kr) i traktamente för den dag då mötet äger rum och dessutom 3 000 belgiska franc (ca 700 kr) för resdagen samt ersättning för kostnader för resan. Ekonomiska och sociala kommitténs ersättningsregler finns i sin helhet i bil. 6. Ersättningsbeloppen var under våren och sommaren 1995 föremål för justeringar.

Regionkommittén betalar sina medlemmar 8 200 belgiska franc (ca 2 000 kr) för den dag då mötet äger rum och 4 450 franc (ca 1 100 kr) för resdagen. Dessa belopp är avsedda att täcka kostnader för hotell, mat och lokala resor.

Europeiska investeringsbanken betalar medlemmar i guvernörsrådet och styrelsen 17 100 belgiska franc (ca 4 100 kr) för en dags möte och en resdag. Därutöver betalar banken kostnaderna för resor och 8 550 belgiska franc (ca 2 000 kr) för att täcka kostnaderna för logi. För mötesdeltagare i kommittéer betalar banken endast resekostnader. Samtliga ersättningar från Europeiska investeringsbanken omfattas av reglerna om immunitet från nationell beskattning (se bil. 10).

För deltagande i Europeiska monetära institutets råd betalar *Europeiska monetära institutet* ingen ersättning. Vi har inte kunnat få fram uppgifter på i vad mån ersättning betalas till andra mötesdeltagare. Skulle så vara fallet, omfattas sådana ersättningar av reglerna om immunitet från nationell beskattning (se bil. 10).

Värt att notera är att de ersättningar som mötesdeltagare får från EU-organen ofta överskrider de i Sverige skattefria schablonbeloppen och de statliga traktamentsbeloppen, vilka dock beräknas exklusive övernattningskostnader.

6.1.5 Utlandsreseförordningen

Regler om ersättning för tjänsteresor utomlands finns i UrF. Förordningen gäller för anställda vid myndigheter under regeringen och för den som reser på uppdrag av regeringen eller någon myndighet under regeringen.

Ersättningen omfattar dels ersättning för resekostnader (faktiska kostnader för flygbiljetter o.d.), dels dagtraktamente (schablonbelopp), dels ersättning för logikostnader (faktiska kostnader för hotellrum).

Dagtraktamentet, som är avsett att täcka extra kostnader för måltider m.m., betalas med det normalbelopp per dag som Riksskatteverket rekommenderar årsvis för det land eller område där resenären vistas. För år 1995 är exempelvis beloppet vid tjänsteresor till Bryssel 437 kr per dag, om övernattning sker. Förekommer det ingen övernattning, betalas inget dagtraktamente enligt UrF.

UrF är inte direkt tillämplig på kommunalt eller privat anställda. Det är emellertid ganska vanligt att också deras arbetsgivare betalar ersättning enligt de regler och med de belopp som anges i förordningen och i Riksskatteverkets rekommendationer. Dessutom tillämpas UrF:s regler på kommunalt och privat anställda som på regeringens eller ett departements uppdrag deltar i möte hos EU.

6.1.6 Beskattning av ersättning

Såvitt vi har kunnat finna, skall i regel kostnadsersättningar från EU till mötesdeltagare beskattas enligt svenska regler. Undantag från svensk beskattning gäller för de ersättningar som omfattas av reglerna i protokollet om Europeiska gemenskapernas immunitet och privilegier (se vidare bil. 10).

Utöver reglerna om skatteimmunitet finns ett rättsfall från EG-domstolen angående möjligheten att nationellt beskatta kostnadsersättningar från Europaparlamentet till Europaparlamentarikerna (''Lord Donington-fallet'', se *bilaga 14* och nedan i avsnitt 6.4). Domstolens resonemang, som gällde begränsningar i möjligheten att nationellt beskatta de traktamenten m.m. som Europaparlamentet betalar till parlamentarikerna, skulle möjligen kunna överföras till de traktamenten m.m. som övriga institutioner betalar till mötesdeltagare, uppdragstagare m.fl. Vi har emellertid gjort den bedömningen att rättsfallet bara gäller begränsningar i möjligheten att beskatta ersättningar från Europaparlamentet till Europaparlamentarikerna.

Frågan om kostnadsersättningar från EU verkligen skall beskattas får emellertid slutgiltigt avgöras genom beslut av svenska skattemyndigheter och domstolar med möjlighet/skyldighet att begära tolkningsbesked hos EG-domstolen om tillåtligheten av sådan beskattning.

Enligt vår tolkning av EG-rätten, på dess nuvarande ståndpunkt, skall dock svenska regler om beskattning — med ovan nämnda undantag — tillämpas, oavsett om ersättningen för deltagande i möte kommer från en svensk arbetsgivare eller från en EU-institution eller ett EU-organ.

Enligt svenska regler anses mötesdeltagare i de flesta fall befinna sig på tjänsteresa och reglerna för avdrag för ökade levnadskostnader skall därför bedömas enligt reglerna i punkt 3 av anvisningarna till 33 § KL. En första förutsättning för att avdrag skall medges är dock att tjänsteresan medför övernattning utanför verksamhetsorten.

I den mån *resekostnadsersättningen* utges direkt till mötesdeltagaren är den en skattepliktig intäkt. Avdrag medges dock för faktiska kostnader.

Ersättning för uppehälle utgör i princip en skattepliktig intäkt, oavsett om den utges från en person i Sverige eller av EU. Avdrag medges dock för ökade levnadskostnader.

För *logikostnader* medges avdrag med faktiska kostnader. Kan den faktiska kostnaden inte visas, medges avdrag med ett belopp som motsvarar den ersättning som uppburits från arbetsgivaren, dock högst med ett halvt normalbelopp per natt (år 1995 är ett halvt normalbelopp för Belgien = 218 kr 50 öre). Som arbetsgivare torde i de flesta fall den svenske arbetsgivaren anses.

Har arbetsgivaren (samma definition som nyss) betalat dagtraktamente, och visar den skattskyldige inte någon större *kostnadsökning*, medges avdrag med belopp motsvarande den uppburna ersättningen, dock för varje hel dag som tagits i anspråk för resan högst med belopp som kan anses svara mot den normala ökningen i levnadskostnaderna under en dag (helt normalbelopp). För Belgien är ett helt normalbelopp för närvarande 437 kr.

I de fall där det är kommissionen som betalar traktamente eller något traktamente inte utbetalas alls, medges avdrag antingen med faktiska merkostnader, om dessa kan visas, eller med ett halvt normalbelopp per dag, om kostnaderna bara kan göras sannolika.

Kostnader för tjänsteresor på tjänstgöringsorten är avdragsgilla med belopp som svarar mot faktiska kostnader.

I de fall där deltagande i ett möte sker både på uppdrag av en svensk arbetsgivare och på en EU-institutions eller ett EU-organs uppdrag kan möjligen bägge anses som arbetsgivare. Under sådana förhållanden medges avdrag med de högre beloppen, även när ersättningen betalas av EU.

I den mån det inte är fråga om en tjänsteresa utan om ett tillfälligt uppdrag eller arbete — i de fall mötesdeltagaren reser enbart på uppdrag av EU, t.ex. som sakexpert, utan uppdrag från arbetsgivaren i Sverige — gäller delvis andra avdragsregler, nämligen följande.

Kostnader för första och sista resan till arbetet, s.k. *inställelseresor,* är avdragsgilla till den del som de avser resor inom Sverige. Om

kostnaderna även avser resor utom riket, medges avdrag med belopp som motsvarar den del av kostnaderna som kan anses belöpa på resorna i Sverige. Kostnaderna proportioneras således.

Avdrag för ökade levnadskostnader kan medges enligt reglerna i punkt 3 a av anvisningarna till 33 § KL. Den huvudsakliga innebörden av reglerna återges nedan i avsnitt 6.3.

6.1.7 Andra medlemsländers regler och praxis vad gäller ersättning till mötesdeltagare och beskattning av sådan ersättning

De uppgifter om andra medlemsländers praxis som vi lämnar i detta avsnitt grundar sig på de svar som vi har fått på vår enkät till medlemsländerna (bil. 15).

Traktamente m.m.

Från samtliga de länder som besvarat enkätfrågan om vilken ersättning som mötesdeltagare får vid resor till en EU-institution eller ett EU-organ (Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Nederländerna, Portugal och Storbritannien) har man uppgett att mötesdeltagare — om de sänds ut på uppdrag av hemlandet — får reseersättning och traktamente enligt vanliga regler för statliga tjänstemän. Irland betalar därutöver ett särskilt ”delegate's allowance”.

I Tyskland bestämmer enligt enkätsvaret varje ministerium och myndighet om ersättningen till sina anställda. Någon samordning avseende de belopp som betalas ut förekommer det således inte där. På Utrikesministeriet, som besvarat vår fråga, betalar man emellertid ersättning enligt den särskilda lagen om resekostnader för anställda inom förbundsförvaltningen.

Beskattning av traktamente m.m. från den nationelle arbetsgivaren

Samtliga länder — utom Tyskland, som inte besvarat frågan — har också angett att ersättningarna inte beskattas. Danmark och Finland har gjort det tillägget att ersättningarna är skattefria upp till ett visst bestämt maximibelopp.

Handläggning av "dubbel" ersättning till statstjänstemän

För de fall där EU-institutionen eller EU-organet betalar ersättning åt mötesdeltagarna har samtliga svarande länder angett att statligt anställda mötesdeltagare får direktiv att ange att ersättningen skall betalas in till en myndighet eller ett ministerium i hemlandet. I Danmark betalas ersättningen till det ministerium som sänt tjänstemannen till mötet, i Finland till arbetsgivaren i fråga, i Irland och i Storbritannien till Utrikesministeriet.

Beskattning av traktamente m.m. från EU

Samtliga länder som svarat på frågan (Finland, Frankrike, Irland, Nederländerna, Portugal och Finland) har angett att traktamenten m.m. från EU-institutioner eller EU-organ är skattefria.

6.1.8 Utredningens överväganden

Som framgått, kan en mötesdeltagare ha olika uppdragsgivare. Deltagande i mötet hos EU kan ske antingen på de ordinarie arbets- eller uppdragsgivarnas uppdrag eller på EU:s uppdrag eller på uppdrag av båda.

Sker deltagandet i möten på uppdrag enbart av en svensk arbetsgivare eller uppdragsgivare, antingen denne är statlig, kommunal eller privat, är det naturligt att mötesdeltagaren får ersättning från denne. En sådan rätt till ersättning finns enligt UrF för dem som är anställda hos svenska myndigheter eller reser på uppdrag av regeringen eller myndighet under regeringen.

Sker deltagandet i mötet på uppdrag enbart av EU är det däremot naturligt att mötesdeltagaren inte får någon ersättning från svensk arbets- eller uppdragsgivare. Sakkunniga som kallas att avge sitt expertutlåtande i något EU-organ är exempel på sådana mötesdeltagare. Dessa mötesdeltagare får nöja sig med den ersättning som EU-organet betalar. De måste kanske ta tjänstledigt från sin anställning i Sverige, med större eller mindre avdrag på sin lön, för att kunna delta i EU-mötet.

Om, slutligen, deltagandet i ett möte sker på uppdrag av både en svensk arbetsgivare och en EU-institution eller ett EU-organ — som t.ex. ofta sker när tjänstemän från departement och andra myndigheter i Sverige deltar i möten i kommissionens rådgivande kommittéer — är det naturligt att den svenske arbetsgivaren ersätter de merkostnader som deltagandet i mötet medför. I de flesta av dessa fall har mötesdeltagarna — som vi ovan har redovisat — utöver ersättningen från den svenske arbetsgivaren också rätt till ersättning för deltagandet från

EU-institutionen eller EU-organet i fråga.

I de fall där mötesdeltagaren har rätt till ersättning från två håll behövs det därför rutiner som hindrar att dubbel ersättning betalas.

Hanteringen av dubbel ersättning åt statsanställda m.fl.

Vad gäller *statligt anställda* tillämpar, såsom vi redovisat, de flesta andra medlemsländer den ordningen att mötesdeltagarna får samma ersättning för deltagandet i EU-möten som andra statstjänstemän som företar tjänsteresor utomlands. Mötesdeltagaren får instruktion från arbetsgivaren om att hos EU-institutionen eller EU-organet ange att ersättningen från EU skall betalas in ''direkt'' till arbetsgivaren i hemlandet (oftast ett ministerium eller en myndighet).

Enligt den information som vi genom de svenska Utrikes- och Finansdepartementen kunnat få fram är detta en praxis som tillämpas också vid dessa departement för de tjänstemän som därifrån reser till EU för att delta i möten. Tjänstemännen får följaktligen ersättning enligt UrF för de merkostnader som uppdraget att närvara vid mötet i EU medför och de har instruktion att ange att den ersättning som EU-institutionen eller EU-organet betalar ut för deltagande i mötet skall betalas in direkt till den ordinarie arbetsgivaren.

Enligt utredningens uppfattning är detta en bra ordning. Om departement och myndigheter tillämpar den, får arbetsgivaren kontroll och överblick över de kostnader som deltagandet i EU-möten medför för departementet eller myndigheten i fråga. Arbetsgivaren får också kontroll över om, och i så fall hur stor, ersättning som tjänstemannen får från den EU-institution eller det EU-organ där mötet har ägt rum. Det är en klar fördel inte minst med hänsyn till svårigheten att i förväg få besked om vilka ersättningsregler som gäller och hur de tillämpas inom olika EU-institutioner och EU-organ.

Alternativet skulle vara att låta tjänstemannen själv ta emot ersättningen från EU för att sedan betala in denna till arbetsgivaren. Det är svårt att se att det skulle innebära några fördelar.

Enligt en uppgift som vi har fått skulle utbetalning av kostnadsersättning från EU ske med högre belopp, om mötesdeltagarna anger att betalningen skall erläggas till dem personligen i stället för till ett ministerium i hemlandet. Vid arbetsgruppsmöten i kommissionen skall det sålunda ha förekommit att mötesdeltagare genom att ange att betalning skall ske till dem personligen utöver ersättning för resan, erhållit ersättning även för kostnader för uppehälle. Ett sådant förfarande skulle emellertid för de svenska mötesdeltagare som har rätt till ersättning enligt UrF stå i strid med bestämmelserna i artikel 4 i kommissionsbeslutet av den 1 mars 1994 (bil. 8). Där föreskrivs det att en mötesdeltagare inte har rätt till ersättning från kommissionen för kostnader för uppehälle, när han eller hon har rätt till sådan kost-

nadsersättning från någon annan person eller organisation. Enligt UrF finns en sådan rätt till ersättning från svenska staten för extra kostnader för uppehälle. I de fall där mötesdeltagare har rätt till ersättning enligt UrF kan de därför inte begära ersättning för kostnader för uppehälle även från kommissionen.

Det finns följaktligen inte för mötesdeltagare som har rätt till ersättning enligt UrF möjlighet att få högre ersättning från kommissionen genom att begära att EU-ersättning skall betalas till dem personligen i stället för till arbetsgivaren.

Sammanfattningsvis anser vi att övervägande skäl talar för att mötesdeltagare som har rätt till ersättning både enligt UrF och enligt EU-regler bör få instruktioner om att ange att EU-institutionen eller EU-organet skall betala EU-ersättningen direkt till den svenska myndighet som gett mötesdeltagaren uppdrag att delta i mötet.

EU-ersättning med högre belopp än enligt utlandsreseförordningen

I de flesta fall kommer den ersättning som betalas från EU-institutioner eller EU-organ för mötesdeltagaren att understiga det belopp som han eller hon har rätt till enligt UrF.

Det kan emellertid förekomma att den ersättningen som mötesdeltagaren får från EU — och som enligt instruktion betalas in till den svenska myndigheten — tvärtom överstiger den ersättning som enligt UrF betalas ut till mötesdeltagaren från myndigheten.

Ett sätt att lösa sådana situationer som lär tillämpas i något av medlemsländerna är att myndigheten helt enkelt behåller det överskott som uppstår efter det att tjänstemannen fått ut den ersättning som han eller hon har rätt till enligt nationella ersättningsregler för statstjänstemän.

Det ter sig svårmotiverat att förfara så i de fall där EU-institutionen eller EU-organet betalar ut ersättningen som en ersättning för mötesdeltagarens personliga medverkan som expert, så som exempelvis sker i kommissionens rådgivande kommittéer. Man kan i dessa fall fråga sig på vilken grund som arbetsgivaren kan behålla en del av mötesdeltagarens ersättning från EU.

Det kan emellertid hävdas att i Sverige anställningsavtalet mellan en statlig arbetsgivare och dennes arbetstagare i brist på kollektivavtal i frågan får anses innebära att utrikes tjänsteresor som sker på uppdrag av arbetsgivaren uttömmande ersätts i enlighet med de regler som anges i UrF (jfr även LOA:s övergångsbestämmelser och t.ex. Hinn & Aspegren, Statlig anställning, Publica 1994, s. 210). Om arbetstagaren uppbär någon ersättning därutöver, torde arbetsgivaren därför kunna hävda en rätt att behålla överskottet.

Mot denna bakgrund föreslår vi därför att den statlige arbetsgivaren behåller det eventuella överskott som kan uppkomma, när ersättning

från EU för arbetstagarens deltagande i möten i tjänsten tillställs arbetsgivaren.

Kommun- och privatanställda

För *kommunalt* eller *privat anställda* som deltar i EU-möten gäller de regler om ersättning för resor i tjänsten som parterna har avtalat om.

I de fall där kommunalt och privat anställda deltar i möten för att företräda svenska intressen på uppdrag av något departement gäller ersättningsreglerna enligt UrF. I dessa fall föreslår vi att frågorna om dubbel ersättning och ersättning med högre belopp från EU än enligt reglerna i UrF löses på samma sätt som vi ovan angett bör ske för statligt anställda.

För kommunalt och privat anställda i övrigt får frågorna om dubbel ersättning och om hur en högre ersättning från EU skall hanteras lösas genom överenskommelser eller avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Beskattning

Som vi har redovisat i avsnitt 6.1.6, tillåter enligt vår uppfattning EG-rätten på sin nuvarande ståndpunkt nationell beskattning av ersättningar från EU-institutionerna och EU-organen med de undantag som angetts i avsnittet. Svenska regler om beskattning skall således enligt vår tolkning av EG-rätten tillämpas. I svensk lagstiftning finns inte heller något undantag från skatteplikt för ersättningar som kommer från EU-institutioner eller EU-organ. Vi har därför funnit att sådana traktamenten och andra kostnadsersättningar skall beskattas på samma sätt som ersättningar från en svensk arbetsgivare.

Det förefaller som om Sverige är det enda medlemsland som beskattar ersättning som härrör från EU-institutionerna och EU-organen.

I en del fall kan detta bero på att man i landet i fråga över huvud taget inte beskattar traktamenten. I andra fall, bland annat i Danmark, har man uttryckligen undantagit kostnadsersättningar från EU från nationell beskattning.

Man har under hand från högsta tjänstemannahåll inom kommissionen låtit oss förstå att det skulle vara politiskt kontroversiellt, om Sverige som enda medlemsland genom beskattning tillför svenska statskassan gemensamma EU-medel. Den uppfattningen ligger i linje med vad EG-domstolen i ”Lord Donington-fallet” har uttalat om hinder för nationell beskattning av kostnadsersättningar från Europaparlamentet till Europa-parlamentarikerna (se vidare bil. 14 och avsnitt 6.4 om detta rättsfall).

Visserligen anser vi inom utredningen att domen inte medför att det är otillåtet att nationellt beskatta kostnadsersättningar från övriga EU-institutioner och de EU-organ till personer som faller utanför reglerna om skatteimmunitet. Men samma resonemang om det olämpliga i att nationellt beskatta ersättningar som betalas ur gemenskapsmedel och som är avsedda att täcka kostnader för ett uppdrag i EU-tjänst skulle ändå kunna anföras som ett skäl mot att beskatta även andra EU-institutioners och EU-organs kostnadsersättningar i Sverige.

Det skulle — mot bakgrund av den information som utredningen fått om de traktamentsnivåer som för närvarande tillämpas av kommissionen och andra EU-organ — knappast vara frågan om några större belopp som Sverige skulle gå miste om genom att avstå från beskattning.

Sammanfattningsvis anser vi att det kan anföras flera skäl för att Sverige liksom övriga medlemsländer skall avstå från beskattning av kostnadsersättningar från EU. Det kan dock finnas andra skäl som talar mot at ta undan kostnadsersättning från beskattning.

Frågan kräver ytterligare beredning, närmast inom Finansdepartementet.

På lång sikt kanske frågan löses generellt genom att medlemsländernas och EU:s traktamentsregler anpassas närmare till varandra.

6.2 Anställda hos EU

I detta avsnitt behandlar vi först (6.2.1) tjänstgöringsvillkoren för de EU-anställda. Villkoren för dem som är anställda inom EU:s institutioner och organ regleras nästan uteslutande av EU-regler. Dessa regler har vi inte funnit anledning att i detalj beskriva här, utan har fogat dem som bilagor till rapporten i den mån vi har fått tillgång till dem från respektive EU-institution eller EU-organ.

Men i ett avseende går vi sedan (6.2.2) närmare in på konsekvenserna av EU:s tjänsteföreskrifter (Staff Regulations). Det gäller kategorin hjälppersonals möjlighet att stå kvar i sitt hemlands socialförsäkringssystem även under tjänstgöringstiden i EU. Enligt tjänstemän på kommissionen (som är den störste arbetsgivaren hos EU) uppmanar man svenskar som tjänstgör som hjälppersonal där att stå kvar i det svenska socialförsäkringssystemet.

Sist (6.2.3) i detta avsnitt berörs frågan om tjänstledighet från en svensk anställning för tjänstgöring i EU.

Naturligt nog berörs den frågan inte i EU:s reglering av anställningsvillkor. Från institutionernas personalenheter har man sagt oss att man inte har någon annan synpunkt på frågan om tjänstledighet från svensk anställning än att EU i princip ogillar lönebetalning från en nationell arbetsgivare under en eventuell tjänstledighetsperiod för EU-

tjänst.

Vi redovisar inte bara det svenska rättsläget utan också övriga medlemsländers regler och praxis när det gäller tjänstledighet. Vi lämnar därpå ett förslag till hur frågan kan lösas för svenskt vidkommande.

6.2.1 Tjänstgöringsvillkor för anställda hos EU

Som tidigare nämnts saknas det i praktiken möjlighet att överblicka alla anställningsformer som förekommer hos EU. För de fem institutionerna och för Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén och de decentraliserade organen gäller emellertid de regler och villkor för anställning som anges i tjänsteföreskrifterna. Enligt uppgift från kommissionen finns det en strävan att låta allt fler av de övriga organen omfattas av dessa föreskrifter.

Tjänsteföreskrifterna

Tjänsteföreskrifterna, *bilaga 2* (eng. Staff Regulations, fra. Statut) är som redan framgått en samling av rådet utfärdade förordningar. De är bindande för medlemsländerna och utgör därmed gällande rätt också i Sverige. För svenskar som anställs vid en EU-institution eller vid ett EU-organ som omfattas av tjänsteföreskrifterna tillämpas sålunda de villkor för anställningen som finns angivna i dessa. De olika institutionerna har också kompletterande föreskrifter för hur tjänsteföreskrifterna skall tillämpas.

Tjänsteföreskrifterna delar in de anställda i två huvudgrupper:

— tjänstemän i Europeiska gemenskaperna (officials of the European Communities), som finns behandlade i del I av tjänsteföreskrifterna, och
— ”andra anställda” i Europeiska gemenskaperna (other servants of the European Communities), del II av tjänsteföreskrifterna.

(I) *Tjänstemännen* (officials) är fast anställda och fullgör normalt sin yrkeskarriär inom EU:s institutioner och organ.

För att bli EG-tjänsteman måste man normalt genomgå och klara antagningstest och en provanställningsperiod, som i längd i regel varierar mellan sex och nio månader, men som i särskilda fall kan vara upp till 15 månader.

Det finns fem olika s.k. kategorier av tjänstemän: A, B, C, D och LA.

A-kategorin innefattar handläggare, alltifrån generaldirektörer till yngre handläggare, alla med akademisk utbildning. Kategori B

innefattar handläggare med administrativa och kamerala uppgifter. Ingen akademisk examen krävs. C-kategorin innefattar sekreterare, D-kategorin servicepersonal, t.ex. vaktmästare, chaufförer m.fl. Kategori LA innefattar tolkar och översättare.

Varje kategori är i sin tur indelad i olika nivåer (grader).

Alla tjänstemän i olika kategorier och grader omfattas av särskilda regler om socialförsäkringsskydd.

Dessutom omfattas de av särskilda regler om beskattning av lön (tjänstemännen betalar skatt till EU) och immunitet från nationell beskattning av viss omfattning. Bestämmelserna om beskattning och skatteimmunitet finns inte i själva tjänsteföreskrifterna utan framgår av rådets förordning nr 260/68 av den 29 februari 1968, respektive av protokollet av den 8 april 1965 om immunitet och privilegier för Europeiska gemenskaperna (finns som bilaga till SFS 1994:1501. Bestämmelserna om beskattning kommenteras närmare i avsnitt 2.4 i bil. 10).

I tjänsteföreskrifterna finns också andra tjänstgöringsvillkor upptagna, t.ex. skyldighet att lojalt verka för EU:s intressen, rätt till ledighet, rätt till kostnadsersättningar vid tjänsteresor m.m. Angående dessa villkor och övriga hänvisar vi till tjänsteföreskrifterna, bil. 2.

(II) ''Andra anställda'' (other servants) i EG finns det av fyra slag: tillfälligt anställda, hjälppersonal, lokalt anställda och särskilda rådgivare.

Tillfälligt anställda (temporary staff) är anställda på en begränsad tid.

Det finns flera olika typer av tillfälligt anställda. Dels finns det t.ex. tjänster särskilt inrättade för kategorin tillfälligt anställda, dels kan en person anställas tillfälligt på en permanent post. Inom kategorin tillfälligt anställda återfinns t.ex. de som har en tjänst i något av kanslierna (kabinetten), t.ex. kommissionärernas, domarnas och revisorernas kansli (se ovan under respektive institution).

För tillfälligt anställda tillämpas i stort sett samma anställningsvillkor som för tjänstemän, t.ex. i fråga om socialförsäkring och beskattning.

Hjälppersonal (auxiliary staff) anställs som huvudregel under en begränsad tid om högst ett år eller för den tid som anges för ett bestämt vikariat. Ofta anställs översättare som behövs bara under begränsad tid i denna kategori. Det förekommer också att personer som klarat anställningstesten för tjänstemän anställs som hjälppersonal i väntan på att en tjänst som tjänsteman skall bli ledig.

Normalt utgör hjälppersonal bara tre eller fyra procent av den totala personalstyrkan i institutionerna. Antalet svenskar som t.ex. skall tjänstgöra i kommissionen som hjälppersonal förväntas ligga mellan 15 och 20. Våren 1995 fanns där 15 svenskar.

Hjälppersonalen omfattas av många av de regler som gäller för den

fast anställda personalen. De har dock en särskild lönetabell. De omfattas inte heller av institutionernas socialförsäkringssystem utan får — enligt de närmare förutsättningar som anges i del II artikel 70 i tjänsteföreskrifterna — välja vilket nationellt socialförsäkringssystem som de vill höra till. Hjälppersonalen omfattas däremot av regler om immunitet från nationell beskattning.

Lokalt anställda (local staff) anställs av varje institution enligt dess egna regler. I denna kategori anställs personer för i huvudsak manuella eller servicebetonade uppgifter.

Anställningsvillkoren, inklusive socialförsäkringsförmåner och beskattning för de lokalanställda, följer nationella regler i anställningslandet (Belgien etc.).

Särskilda rådgivare (special advisers) anställs för en kortare eller längre tid, dock längst två år i taget. Denna anställningsform används för att knyta sakkunskap inom ett visst område till institutionerna under den tid som det kan behövas. En del av de anställningsvillkor som finns i tjänsteföreskrifterna gäller även för de särskilda rådgivarna (artikel 83, del II). Lönen bestäms genom ett kontrakt mellan den särskilde rådgivaren och arbetsgivaren. Särskilda rådgivare betalar EU-skatt och omfattas av reglerna om skatteimmunitet från nationell beskattning.

Andra anställningsvillkor än tjänsteföreskrifterna

Utanför tjänsteföreskrifternas tillämpningsområde faller anställda inom t.ex. Europeiska investeringsbanken, Europeiska monetära institutet och Europeiska polisbyrån.

För *Europeiska investeringsbanken* finns det särskilda tjänsteföreskrifter som innehåller anställningsvillkor för bankens anställda. Som nämnts i avsnitt 5.8, förekommer också enligt dessa anställningsvillkor en provanställningstid. De anställda inom bankens sekretariat har lön enligt av banken fastställda villkor och betalar — precis som sådana anställda som omfattas av tjänsteföreskrifterna — EU-skatt och omfattas av reglerna om immunitet från nationell beskattning.

Även för *Europeiska monetära institutet* finns det särskilda anställningsvillkor enligt regler utfärdade av EMI:s råd (bil. 7). Med dessa som utgångspunkt bestäms de närmare villkoren för anställning genom anställningskontrakt. Anställda inom EMI omfattas också av reglerna om immunitet från nationell beskattning.

Vad gäller *Europeiska polisbyrån* har som tidigare nämnts konventionen om dess inrättande ännu inte trätt i kraft, varför några särskilda anställningsvillkor inte heller kunnat fastställas. Vad gäller de anställningsvillkor som gäller för dem som arbetar vid polisbyråns narkotikaenhet hänvisar vi till avsnitt 5.10.

6.2.2 Socialförsäkringsförmåner för hjälppersonal

I rådets förordning (EEG) nr 1408/71 regleras vilket lands sociallagstiftning som skall gälla för personer som flyttar från ett EU-land till ett annat. Den är direkt tillämplig och gällande rätt i Sverige och övriga medlemsländer.

Syftet bakom utfärdandet av förordningen var inte att harmonisera de olika medlemsländernas sociallagstiftning utan begränsades till att koordinera de olika systemen för att på så sätt underlätta den fria rörligheten för arbetstagare inom EG. Alla som var medborgare i något EG-land skulle behandlas lika vid tillämpningen av respektive lands sociallagstiftning samt få rätt till socialförsäkringsförmåner oavsett var inom EG de bodde eller arbetade.

Förordningen skall bl.a. tillämpas på de svenskar som tjänstgör som hjälppersonal (auxiliary staff) vid någon EU-institution eller något EU-organ. Av det anställningsbevis som utfärdas av institutionen eller organet i fråga framgår det, ifall anställningen avser anställning som hjälppersonal.

Enligt artikel 16.3 i förordningen finns det en möjlighet för EG:s hjälppersonal att välja att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium de är anställda, av lagstiftningen i den medlemsstat som de senast har omfattats av eller av lagstiftningen i den medlemsstat där de är medborgare. Denna rätt att välja, som kan utövas bara en gång, gäller från och med den dag då anställningen påbörjas. I del II artikel 70 i tjänsteföreskrifterna, se bil. 2, finns angivet de närmare förutsättningar som gäller för hjälppersonal att välja det nationella socialförsäkringssystem som de har rätt att höra till.

Den som har valt att tillhöra det svenska socialförsäkringssystemet har rätt till samtliga förmåner (t.ex. sjuk- och föräldrapenning) och tjänar även in folkpension och tilläggspension i Sverige enligt samma regler som gäller för alla andra som tillhör det svenska socialförsäkringssystemet. EU-arbetsgivaren har att underrätta de svenska skattemyndigheterna om pensionsunderlaget.

Vid sjukdom har den som har valt att tillhöra det svenska socialförsäkringssystemet samma rätt till omedelbart nödvändiga sjukvårdsförmåner, akutvård, enligt förordningen som alla andra personer som *tillfälligt vistas* i ett annat EU-land. För att få dessa förmåner fordras intyg E 111 *Intyg om rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat*, vilket utfärdas av försäkringskassan.

För en anställd, som EG-rättsligt sett är bosatt eller under tjänstgöringstiden blir bosatt i ett annat EU-land men som har rätt att kvarstå i den svenska försäkringen, skall försäkringskassan utfärda intyg E 106 *Intyg rörande rätt till sjuk- och moderskapsförmåner för personer bosatta i annan stat än den behöriga staten.* Intyget innebär att rätt föreligger också till sjukvårdsförmåner som inte är omedelbart

nödvändiga.

För hjälppersonal, som har valt att tillhöra den svenska försäkringen under tiden för arbete i en EU-institution eller ett EU-organ, skall — enligt förordningen och enligt artikel 70 i del II i tjänsteföreskrifterna — den EU-institution där den anställde arbetar betala avgifter till det system som den anställde väljer att tillhöra.

Enligt 2 kap. 1 § lagen (1981:691) om socialavgifter (ändrad senast 1995) och enligt lagen (1994:1920) om allmän löneavgift betalar en svensk arbetsgivare — utan någon övre gräns för lönesummans storlek — för närvarande följande arbetsgivaravgifter (i procent på avgiftsunderlaget enligt lagen):

* sjukförsäkringsavgift	6,23
* folkpensionsavgift	5,86
* tilläggspensionsavgift	13,00
* delpensionsavgift	0,20
* arbetsskadeavgift	1,38
* arbetsmarknadsavgift	4,32
* arbetarskyddsavgift	0,17
* lönegarantiavgift	0,20
* allmän löneavgift	1,50

Den EU-institution som skall erlägga arbetsgivaravgifter skall betala också dessa avgifter, med undantag för delpensionsavgift, lönegarantiavgift och den allmänna löneavgiften, eftersom motsvarande förmåner inte omfattas av förordningen.

Utöver arbetsgivaravgifter betalar den enskilde enligt svensk lag allmänna egenavgifter i form av pensionsavgift och sjukförsäkringsavgift. Dessa egenavgifter skall den enskilde för närvarande erlägga bara i de fall där beskattning sker i Sverige.

Familjemedlemmar till hjälppersonal som avser att vistas i tjänstgöringslandet under kortare tid än ett år omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet. Under sådan tid utges förmåner vid sjukdom för omedelbart nödvändiga sjukvårdsförmåner på samma sätt som för alla andra personer som tillfälligt vistas i ett annat EU-land. För att få dessa förmåner fordras intyg E 111 *Intyg om rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat*, vilket utfärdas av försäkringskassan.

Om familjemedlemmen avser att som medföljande vistas utomlands under minst ett år, upphör normalt sett rätten att tillhöra den svenska socialförsäkringen. Detta innebär att t.ex. någon pensionsrätt i Sverige inte tjänas in och inte heller föreligger någon rätt till t.ex. föräldrapenning. Man har dock i egenskap av familjemedlem till den anställde rätt till sjukvårdsförmåner i sitt bosättningsland med stöd av förordningen.

Andra medlemsländers regler och praxis

De tre länder som i sina enkätsvar kommenterat frågan om hjälppersonalens socialförsäkringsskydd — Danmark, Finland och Storbritannien — har angett att hjälppersonal som är medborgare i dessa länder i enlighet med artikel 70 i del II i tjänsteföreskrifterna och enligt EG-förordningen 1408/71 normalt står kvar i hemlandets socialförsäkringssystem.

6.2.3 Tjänstledighet från en svensk anställning

Rättsliga utgångspunkter

Den mest grundläggande komponenten i ett anställningsavtal är att arbetstagaren ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande mot att arbetsgivaren ersätter arbetstagaren med lön. De närmare villkoren för dessa prestationer brukar bestämmas främst genom det enskilda anställningsavtalet och tillämpligt kollektivavtal.

Som kommer att framgå finns det emellertid också bestämmelser i lagar och förordningar som reglerar t.ex. i vilka fall en arbetstagare har rätt till tjänstledighet.

Om den ena parten i anställningsförhållandet vill befria sig från en viktig prestation enligt avtalet, t.ex. om en arbetstagare under en tid vill slippa utföra något arbete för arbetsgivarens räkning, är den rättsliga utgångspunkten den att en så vittgående förändring normalt inte går att genomföra mot motpartens vilja inom ramen för det befintliga avtalet. Om en arbetstagare och en arbetsgivare inte kommer överens om tjänstledighet och det inte heller finns någon särskild rätt till tjänstledighet, är arbetstagaren därför i princip hänvisad till att säga upp sitt anställningsavtal för att få den önskade ledigheten. Det är mot denna bakgrund man bör se de många regler som finns om rätt till tjänstledighet för arbetstagare för olika ändamål.

Det förtjänar att påpekas att parterna i anställningsavtalet — arbetsgivaren och arbetstagaren — givetvis står fria att komma överens om tjänstledighet med eller utan lön. Detta gäller även på den statliga delen av arbetsmarknaden.

Ledighetslagarna

De ovan beskrivna utgångspunkterna gäller över hela arbetsmarknaden. Över hela arbetsmarknaden gäller också de s.k. ledighetslagarna och andra lagar som ger rätt till ledighet, främst följande.

I *semesterlagen* (1977:480) ges regler om rätt till ledighet för semester.

Enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (*studieledighetslagen*) och enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för *svenskundervisning för invandrare* har arbetstagare i vissa fall rätt till tjänstledigt med eller utan lön för att studera.

Regler om rätt till tjänstledighet för att bl.a. ta hand om barn och andra närstående finns i *föräldraledighetslagen* (1995:584), lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (*sia-ledighetslagen*) samt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för *närståendevård*.

Arbetstagare har i en del fall rätt till ledighet för fackligt arbete enligt 6 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (*förtroendemannalagen*) och 17 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (*medbestämmandelagen*) samt för uppdrag som skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté enligt 6 kap. 5 resp. 15 § *arbetsmiljölagen* (1977:1160).

Arbetstagare har också i vissa fall rätt till ledighet för att söka nytt arbete enligt 14 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (*anställningsskyddslagen*) eller 12 a § fjärde stycket lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Det finns också en allmän rätt till ledighet för vissa politiska uppdrag, främst för uppdrag som riksdagsledamot (4 kap. 6 § *regeringsformen*) och för att fullgöra kommunala förtroendeuppdrag (bl.a. 4 kap. 11 § *kommunallagen* [1991:900]).

Det bör noteras att det inte finns någon motsvarande rätt till tjänstledighet för dem som blir ledamöter av EU-parlamentet.

Formen för normgivning

Enligt 8 kap. 2 § regeringsformen skall föreskrifter om enskildas personliga ställning samt om deras personliga och ekonomiska förhållanden inbördes meddelas genom lag. Exempel på sådana föreskrifter är enligt paragrafens punkt 3 föreskrifter om avtal.

I den mån staten allmänt sett vill ge regler om tjänstledighet, måste dessa således ha lagform.

Om det inte finns någon tvingande lag som säger något annat, får parterna i anställningsavtalet — eller kollektivavtalsparterna — i princip sluta avtal om sådana ämnen.

Särskilt om den statliga sektorn

Enligt 11 kap. 10 § regeringsformen skall också grundläggande bestämmelser om statstjänstemännens rättsliga ställning ges i lag.

De lagar som numera avses är lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) och lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Enligt övergångsbestämmelserna till LOA, punkt 4, får regeringen i fråga om anställningsvillkor för arbetstagare hos staten, kommunerna, landstingen, kyrkokommunerna och försäkringskassorna ''tills vidare'' utfärda förordningar i sådana ämnen som kan regleras med kollektivavtal, om bestämmelserna i sådana förordningar inte strider mot kollektivavtal. Som anges i våra direktiv har arbetsmarknadsutskottet i lagstiftningsärendet när LOA infördes uttalat att de nu aktuella ämnena i görlig mån bör regleras i kollektivavtal.

Med stöd av denna provisoriska övergångsbestämmelse har regeringen utfärdat en förordning, som tills vidare reglerar rätten till tjänstledighet för alla anställda hos myndigheterna under regeringen — dvs. i princip hela statsförvaltningen — utom affärsverken, nämligen tjänstledighetsförordningen (1984:111, TjlF). Den innehåller bl.a. följande.

> En arbetstagare hos en statlig myndighet skall enligt *5* § beviljas tjänstledighet för en anställning under högst åtta år i Nordiska ministerrådets sekretariat, i Nordiska rådets presidiesekretariat eller i en samnordisk institution.
>
> Enligt *6* § bör en arbetstagare, vars make eller sambo är anställd hos en statlig myndighet och i denna anställning stationerad utomlands, beviljas tjänstledighet för att vistas tillsammans med maken eller sambon på stationeringsorten, om det inte finns synnerliga skäl för annat. Sådan tjänstledighet får omfatta högst fyra år eller, om maken eller sambon är anställd inom utrikesförvaltningen, sammanlagt högst tolv år.
>
> Enligt *7* § bör en arbetstagare beviljas tjänstledighet för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet, om det inte finns synnerliga skäl för annat. För makar eller sambor till sådana arbetstagare gäller samma regler som för makar eller sambor enligt 6 §, varvid tjänstledigheten får omfatta högst fyra år.
>
> Vidare bör en arbetstagare enligt *7 a* § beviljas tjänstledighet för en verksamhet som i huvudsak bedrivs utomlands i direkt syfte att främja svensk export. För makar eller sambor till sådana arbetstagare gäller samma regler som för makar eller sambor enligt 6 §, varvid tjänstledigheten får omfatta högst fyra år.
>
> I tjänstledighetsförordningen finns det också regler om tjänstledighet för föräldraledighet, vissa kommunala uppdrag och facklig anställning.
>
> Slutligen får enligt *10 b* § en arbetstagare beviljas tjänstledighet även i andra fall än de som har reglerats i tjänstledighetsförordningen och andra författningar, om det finns särskilda skäl för det och det kan ske utan olägenhet för myndighetens verksamhet. Tjänstledighet för längre tider bör i regel inte beviljas en arbetstagare som har varit anställd hos myndigheten bara en kortare tid.

En myndighets beslut i ärenden om tjänstledighet enligt förordningen får enligt *16* § överklagas hos Arbetsgivarverket.

Vidare har enligt andra regeringsföreskrifter ordinarie domare och andra fullmaktsanställda i princip rätt till tjänstledighet för att ha en tidsbegränsad anställning som omfattas av LOA (19 § anställningsförordningen /1994:373/).

De som innehar en tillsvidareanställning har rätt till tjänstledighet för tidsbegränsade statliga anställningar i enlighet med reglerna i kollektivavtalet om tjänstetyper och tjänsteförening (SAV cirk. 1988 A 23).

Det kan också finnas andra kollektivavtal som ger rätt till tjänstledighet för vissa anställningar, se t.ex. avtalet den 12 maj 1980 om vissa anställningsvillkor för tjänsteman som anställs vid Europeiska patentverket (EPO), m.m.

Särskilt om den kommunala sektorn

''Allmänna bestämmelser — AB 94'' ingår som en del i överenskommelsen mellan på ena sidan Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Svenska Kyrkans Församlings- och pastoratsförbund samt på andra sidan de fackliga motparterna. De centrala parterna rekommenderar de lokala parterna att genom en lokal överenskommelse (en s.k. LOK) anta AB 94.

I AB 94 föreskrivs i § 27 — såvitt nu är av intresse — följande om ledighet för förtroendemannauppdrag och enskilda angelägenheter av vikt m.m.:

1 Arbetstagare erhåller ledighet för fullgörande av offentliga förtroendemannauppdrag eller uppdrag av vikt för kommunen.

Förutom de fall som regleras i lag eller författning eller som avses i §§ 24—26 samt föregående stycke i denna paragraf kan arbetstagare erhålla ledighet under förutsättning att arbetsgivaren bedömer så kunna ske utan avsevärd olägenhet för arbetet.

2 Under ledighet för fullgörande av förtroendemannauppdrag åt kommunen kan arbetstagare, då full ersättning för mistad lön inte utgår, medges behålla lön eller del därav. Under ledighet för fullgörande av annat uppdrag av vikt för arbetsgivaren skall arbetstagaren behålla så stor del av lönen, som motsvarar skillnaden mellan lönen och den ersättning, som utgår för uppdraget.

3 Under ledighet för enskilda angelägenheter kan arbetstagare, om synnerliga skäl föreligger, medges behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per kalenderår.

På landstingsområdet finns det från *Landstingsförbundet* två bindande rekommendationer om tjänstledighet. Landstingen är i praktiken i den meningen skyldiga att följa rekommendationerna att de riskerar att uteslutas ur Landstingsförbundet, om de inte gör det.

Det kan dessutom finnas lokala kollektivavtal som reglerar rätten till tjänstledighet för anställda inom ett visst landsting.

I förbundets *cirkulär den 16 november 1970 (FC 33/70)* ges rekommendationen att landstingen bör, om det inte finns synnerliga skäl däremot, bevilja tjänstledighet för uppdrag inom bilateral, nordisk eller multilateral biståndsverksamhet där Sverige medverkar.

När det gäller medföljande makar m.fl. har Landstingsförbundet i *cirkuläret den 22 januari 1981 (FC 1/81)* uttalat följande.

> För närstående som är arbetstagare med statligt reglerad anställning finns möjlighet till tjänstledighet under sammanlagt sex år för att vistas på utrikes ort tillsammans med den UD-tjänstgörande makan/maken (motsv.). Någon motsvarande rättighet finns ej för landstingsanställd personal. Med hänsyn till det ringa antal arbetstagare som berörs och det förhållandet att utlandstjänstgöring är ett ofrånkomligt led i UD:s verksamhet föreslår Landstingsförbundets förhandlingsdelegation att framställningar om tjänstledighet för angivet ändamål behandlas välvilligt. Det bör dock observeras att detta ställningstagande enbart avser närstående till UD-tjänstgörande personal. Närstående till personal inom frivilligorganisationer, SIDA, etc. omfattas således ej av delegationens ställningstagande.

På *Svenska Kommunförbundets* område finns det en för kommunerna bindande *rekommendation* av *den 22 februari 1995 (1995:58)* om tjänstledighet. Kommunerna är skyldiga att följa rekommendationen på så vis att de riskerar att uteslutas ur Kommunförbundet om de inte gör det.

Det förekommer dessutom — på samma sätt som inom landstingsområdet — lokala kollektivavtal som reglerar rätten till tjänstledighet för anställda inom en viss kommun.

I den angivna rekommendationen, som gäller ledighet för kommunanställda för tjänstgöring i katastrof- och flyktinghjälp, anges bl.a. följande.

> Det är naturligt att ansökningar om tjänstledighet för sådan verksamhet prövas i så positiv anda som möjligt. I vilken utsträckning tjänstledighet kan beviljas för att den ordinarie verksamheten hemma skall kunna bedrivas på en acceptabel nivå är dock i första hand en fråga för den närmaste arbetsledningen.
>
> Vägledande för beviljande av tjänstledighet är Allmänna bestämmelser — AB 94. Där sägs att ''arbetstagare kan erhålla

ledighet under förutsättning att arbetsgivaren bedömer så kunna ske utan avsevärd olägenhet för arbetet''. En prövning skall således göras i det enskilda fallet.

Avslutningsvis kan man konstatera att det för de anställda hos kommuner och landsting saknas ovillkorlig rätt till tjänstledighet för dem som får anställning inom EU eller för deras makar eller sambor. Avgörandet av om tjänstledighet skall beviljas ligger hos arbetsgivaren. och kan inte överklagas. Möjligheterna för anställda att med stöd av kollektivavtalet föra talan mot ett sådant beslut synes mycket små.

Särskilt om den privata sektorn

På den privata sektorn saknas det generella regler om tjänstledighet för internationella uppdrag i vid bemärkelse. Förekomsten av branschanknutna, förbundsanknutna eller lokala kollektivavtal som ger rätt till ledighet har inte undersökts närmare av oss inom utredningen.

Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) har emellertid i ett policydokument strukit under vikten av att privatanställda engagerar sig i politiska och andra sammanhang. Under hand har företrädare för SAF för oss uttalat att SAF ser mycket positivt på att privatanställda svenskar verkar inom EU. Samtidigt motsätter sig SAF alla förslag som går ut på att en lagfäst rätt till ledighet för en sådan tjänstgöring införs.

Andra medlemsländers regler och praxis

Vi har inom utredningen genom vår enkät undersökt hur de andra medlemsländerna i EU ser på de frågor som vi skall utreda.

När det gäller rätten till tjänstledighet har vi fått de svar som framgår av nedanstående tabell. (I de fall där svar har uteblivit har vi markerat detta med ett streck.)

Fast eller tillfälligt anställda

Land	Tjänstledighet	Makar/sambor	Regleringsform
Belgien	-	-	-
Danmark	Rätt till ledighet utan lön för tjänsteman som sänds ut till utlandet eller anställs i utlandet för att arbeta för en dansk myndighet eller tjänstgöra vid en internationell organisation som Danmark deltar i, t.ex. EU.	Motsvarande rätt för maka eller sambo.	Offentligrättslig reglering med rätt till förhandling och skiljeförfarande vid oenighet: s.k. voldgift.
Finland	Statligt anställda har rätt till fem års ledighet. Därefter bör tjänstemannen avstå från sin tjänst, men om hon återkommer bör hon bli återanställd av samme arbetsgivare.	En rekommendation från regeringen förbereds om motsvarande tjänstledighet för medföljande makar.	Offentligrättslig reglering. Ingen rätt att överklaga.
Frankrike	Statstjänstemän ställs till EU:s förfogande av franska staten alternativt utplaceras. För andra arbetstagare är det upp till arbetsgivaren att bestämma om arbetstagaren skall få komma tillbaka efter en avslutad provanställning eller anställning inom EU.	Inga regler om rätt till tjänstledighet.	Ingen reglering.

Grekland	Offentliganställda kan acceptera tjänst hos EU endast med tillstånd av ansvarig minister. Dessa tjänstemän behåller sin tjänst utan lön vid hemmamyndigheten under högst 15 år.	Offentliganställda makar har rätt att begära tjänstledigt utan lön under högst tre år.	Offentligrättsligt reglerat beslut på ansökan från resp. myndighet eller maka.
Irland	Tjänstledighet utan lön (''special leave without pay'') medges för maximalt tio år. Senare återinträde i statlig tjänst medges om vissa hälsovillkor m.m. är uppfyllda och det finns en vakans. Inga regler för privata anställningar.	En statsanställd maka kan få ledigt på motsvarande sätt. Beviljande av tjänstledighet följer olika riktlinjer inom olika departement. Inga regler för privatanställda.	För statligt anställda gäller Circular 33/91, vilket motsvarar föreskrifter från en svensk myndighet.
Italien	Offentliganställd som tar tillfällig anställning hos EU har möjlighet till tjänstledighet utan lön.	En offentliganställd maka till en offentliganställd som tjänstgör hos EU har rätt till ledighet utan lön under hela tjänstgöringstiden.	Beslutas av premiärministerns kansli efter samråd med Utrikesministeriet och arbetsgivarmyndigheten.
Nederländerna	-	-	-
Portugal	Anställda har i princip rätt till ledighet utan lön men måste i praktiken rekommenderas och ansöka om detta.	-	-
Spanien	-	-	-

Storbritannien	Arbetsgivarmyndigheten bestämmer om tjänstledighet utan lön för tillfälligt eller fast anställda.	Statligt anställda får ansöka om ledighet utan lön. Ingen rätt till ledighet.	Diskretionärt beslut av arbetsgivarmyndigheten. Men regeringen uppmuntrar myndigheterna att ge tjänstledigt.
Tyskland	Offentliganställda ämbetsmän skall beviljas tjänstledighet utan lön för temporärt arbete inom EU. För lägre tjänstemän finns en rätt till tio års tjänstledighet vid ''utsändande''.	-	Reglering genom förordning när det gäller ämbetsmän och avtal när det gäller tjänstemän.
Österrike	-	-	-

Sammanfattningsvis kan man av enkätsvaren se att det är relativt vanligt med offentligt antagna rekommendationer till offentliga arbetsgivare att ge tjänstledigt för tjänstgöring inom EU och — i något mindre utsträckning — för medföljande makar eller sambor. I sådana fall förekommer det ibland men inte alltid en tidsgräns. Men det är ovanligt med offentligrättsliga regleringar som ger en ovillkorlig rätt till tjänstledighet. Det finns i EU-länderna i princip inga lagar antagna av ländernas parlament i ämnet och inga möjligheter för arbetstagarna att överklaga eller väcka talan mot beslut att inte medge tjänstledigt.

Utredningens överväganden och förslag

Av det riksdagsuttalande som särskilt utpekas i våra direktiv framgår att vi i första hand skall föreslå lösningar som går ut på kollektivavtal och inte komma med förordnings- eller lagförslag. Detta är således utgångspunkten för de förslag som vi lämnar nedan.

Vi är medvetna om att denna lösning kan föra problem med sig, inte minst mot bakgrund av Arbetsgivarverkets nya roll som myndigheternas — inte regeringens — arbetsgivarorganisation.

Det starka inslaget av hänsynstagande till ett nationellt intresse ställer också särskilda krav på reglerna, krav som kan vara svåra att tillgodose inom ramen för en kollektivavtalsförhandling.

Tjänstledighet för tjänstgöring hos EU på en tidsbegränsad anställning

Vi anser att det bör lämnas åt parterna på arbetsmarknaden att förhandla om kollektivavtal om tjänstledighet för tidsbegränsade anställningar inom EU. Sådana kollektivavtal skulle fylla en viktig funktion över hela arbetsmarknaden.

En modell för hur rätten till tjänstledighet skulle kunna formuleras finns i det statliga kollektivavtalet om tjänstetyper och tjänsteförening (SAV cirk.1988 A 23). Självfallet kan andra modeller tänkas; fördelen med att parterna själva förhandlar om och sluter ett kollektivavtal är ju just att detta kan utformas på det sätt som är bäst för verksamheten. Det förtjänar att inskjutas att ingenting hindrar — från de utgångspunkter som vi har haft för vårt arbete — att olika kollektivavtal sluts för olika delar av den statliga arbetsmarknaden.

Även utan kollektivavtal vill vi betona vikten av att enskilda arbetsgivare ser välvilligt på ansökningar om tjänstledighet för att tjänstgöra inom EU. Det finns också anledning att utgå från att de allra flesta arbetsgivare ser det som en tillgång att en anställd under en tid arbetar i EU.

Intresset av att så många — och så kompetenta — svenskar som möjligt får verklig möjlighet att få tjänstgöra hos EU är dock inte bara en fråga för den enskilde arbetsgivaren utan också ett samhällsintresse.

Särskilt viktig är möjligheten till tjänstledighet på den statliga sektorn. Detta beror framför allt på att det främst är hos statliga myndigheter som man kan hitta den kompetens som kan tänkas efterfrågas för anställningar inom EU. Men en viktig aspekt är också att staten måste ha ett särskilt ansvar för att det ovan angivna samhällsintresset tas till vara så effektivt som möjligt. Myndigheterna bör med andra ord i frågor om tjänstledighet för arbete inom EU vägledas också av ett sådant samhällsintresse och inte enbart av det egna intresset av att verksamhetens behöriga gång får fortgå ostört.

Det sagda leder till slutsatsen att det måste finnas en beredskap för det fallet att den statliga arbetsmarknaden ställs utan kollektivavtalsreglering när det gäller tjänstledighet för tjänstgöring inom EU.

Fram till dess att ett kollektivavtal ingås kan frågan provisoriskt lösas genom en ändring i tjänstledighetsförordningen. Vårt förslag i denna del återfinns i kapitel 2.

Tjänstledighet för tjänstgöring inom EU på en tillsvidareanställning

Vi föreslår ingen rätt till tjänstledighet för tillsvidareanställningar hos EU.

I den mån tillsvidareanställningen inleds med en provanställning, bör denna som tidsbegränsad kunna berättiga till tjänstledighet på

samma sätt som enligt de kollektivavtal som vi förordar och provisoriskt, till dess avtal träffas, enligt den av oss föreslagna ändringen av tjänstledighetsförordningen.

Tjänstledighet för medföljande makar eller sambor

Tjänstledighetsförordningen innehåller som har framgått regler som säger att medföljande statsanställda makar eller sambor till utlandsstationerade arbetstagare i vissa verksamheter bör beviljas tjänstledigt från sina anställningar för att följa med maken till stationeringsorten.

Vi har övervägt om en motsvarande bestämmelse bör införas för offentligt eller privat anställda svenskar i EU-tjänst.

En make/sambo till en svensk som får fast anställning eller provanställning inom EU har med dagens system inga regler om tjänstledighet att stödja sig direkt på, om han eller hon vill följa med till stationeringsorten, oavsett om anställningen är offentlig eller privat. Samtidigt finns det inga hinder mot att bevilja tjänstledighet för detta ändamål, och det finns anledning att anta att de flesta myndigheter och andra arbetsgivare ser välvilligt på sådana förslag. Vi lämnar frågan åt parterna på arbetsmarknaden.

Det finns emellertid ett svenskt intresse av att svenskar kan ta anställning hos EU, något som kan omöjliggöras om familjen inte kan flytta med. Särskilt viktigt är det att den medföljande får ledighet för den prövotid som utgörs av provanställning hos EU.

I avvaktan på att kollektivavtal träffas, som reglerar villkoren för tjänstledighet när det gäller makar/sambor till statsanställda som får tillfälliga anställningar hos EU, finns det enligt vår bedömning skäl att för de statsanställdas del provisoriskt reglera frågan i tjänstledighetsförordningen.

Vårt förslag till ny reglering återfinns i kapitel 2.

6.3 Nationella experter

6.3.1 Bakgrund

Antalet fast anställda tjänstemän inom EU:s institutioner är som nämnts tidigare inte speciellt stort sett i förhållande till arbetsuppgifterna. Det medför att den fast anställda personalen inte alltid räcker till för att lösa de arbetsuppgifter som finns. Detta problem har man löst genom att anställa olika kategorier tillfälligt anställd personal (tillfälligt anställda, hjälppersonal, särskilda rådgivare) och utomstående konsulter av olika slag.

Inom kommissionen och inom det gemensamma forskningscentret

(the Joint Research Center) har man ytterligare en personalkategori som anlitas när det behövs, nämligen s.k. fristående nationella experter (detached national experts).

Nationella experter anlitas i egenskap av sakexperter inom sina fält för arbete under en begränsad tid inom kommissionen eller det gemensamma forskningscentret (i fortsättningen kommer för enkelhetens skull endast kommissionen att omnämnas som EU-uppdragsgivare). De står kvar i anställning i hemlandet under tjänstgöringstiden som normalt varar mellan ett och tre år, men utför under den tid som de tjänstgör i kommissionen arbete uteslutande på kommissionens uppdrag.

Fördelarna för kommissionen med att anlita nationella experter är flera.

Dels kan de användas för att kommissionen skall få den experthjälp som man under en viss begränsad tid behöver och bidrar på så sätt till att kommissionen kan ha en flexibel organisation. Dels utgör de en billig arbetskraft för kommissionen, eftersom deras lön betalas av arbetsgivaren i hemlandet även under tjänstgöringstiden i kommissionen. Slutligen bidrar de till ett viktigt utbyte mellan medlemsländerna och kommissionen. I ledningen i DG IX (intern administration och förvaltning) i kommissionen anser man att de nationella experterna är ''kommissionens bästa ambassadörer'' i sitt hemland efter återkomsten dit, eftersom de för med sig erfarenheter från kommissionen till sin arbetsgivare och sitt hemland.

Men det finns inom EU också en opinion som motsätter sig anlitandet av nationella experter. Som ett exempel kan nämnas att man inom Europa-parlamentet är kritisk mot bruket att anlita nationella experter. Denna åsikt förs också fram av institutionernas personalorganisationer. Man hävdar då att de nationella experterna inte är helt lojala EU-tjänstemän utan i sitt arbete för kommissionen är påverkade av sitt hemlands intressen.

Från svensk synpunkt kan i varje fall möjligheten att sända nationella experter till kommissionen vara av stort värde. Särskilt viktigt kan det vara att utnyttja möjligheten i initialskedet av det svenska medlemskapet i EU. Det kan nämligen ta lång tid innan svenskar finns på tillräckligt många och viktiga tjänster som fast eller tidsbegränsat anställda inom kommissionen. Ett sätt att under denna tid få inflytande och insyn i EU:s verksamhet är just att utnyttja möjligheten att sända svenskar som nationella experter till kommissionen för tjänstgöring.

De nationella experternas inflytande blir ofta stort inom de sakområden där de arbetar. Kommissionen anlitar dem som ovan nämnts ofta därför att de representerar en aktuell sakkunskap som saknas inom kommissionen. Det är därför inte sällan som de får stor möjlighet att påverka inriktningen av det arbete som de utför inom sina sakområden, t.ex. inriktningen i förslag till nya EU-regler som kommissio-

nen utarbetar. Detta kan vara viktigt för oss i Sverige inom ämnesområden som vi prioriterar i Europasamarbetet.

Arbetet inom kommissionen ger också den nationelle experten insyn såväl i EU:s organisation och verksamhet som i det sakområde som experten arbetar inom. Detta kan vara av stort värde både för Sverige som medlemsland och för expertens svenske arbetsgivare. Inte heller bör man underskatta värdet av de personliga kontakter som knyts mellan den nationella experten och tjänstemän inom kommissionen.

6.3.2 Rekrytering

Inom kommissionen finns totalt omkring 700 nationella experter. I praktiken kommer nästan alla nationella experter från medlemsländernas offentliga förvaltningar. För närvarande (1995) tjänstgör bara 12 privatanställda hos kommissionen som nationella experter.

Formellt sett torde grundförutsättningen för att en nationell expert skall rekryteras vara att det behövs en expert hos kommissionen (mer inofficiellt har vi fått uppgift om att nationella experter ibland används som en allmän förstärkning av den ordinarie personalstyrkan). Kommissionen söker enligt fast praxis att centralt — genom DG IX som svarar för den interna administrationen — fördela platserna som nationella experter så, att varje medlemsland får möjlighet att sända ett visst antal, som varierar mellan länderna och i huvudsak ställs i relation till medlemsländernas storlek.

Kommissionen har sålunda beräknat att Sverige skall ha möjlighet att tillsätta 24—27 nationella experter, om intresse för detta finns från svensk sida. Från svensk sida finns en ambition att sända fler än 24—27 stycken. Under år 1995 (fram till september) har emellertid den svenska kvoten inte kunnat fyllas, medan t.ex. Finland hade utnyttjat hela sin ''kvot'' om 15 platser.

När ett nytt land kommer med i EU, är det vanligast att rekrytering av nationella experter sker genom kontakter mellan landets ständiga representation i Bryssel och DG IX, eftersom det då ännu inte finns några personliga kontakter etablerade mellan medlemslandets statsförvaltning och de olika sakdirektoraten inom kommissionen. Senare, när fler kontakter knutits, är det vanligare att rekrytering sker efter direktkontakter mellan medlemslandets myndigheter och kommissionens olika direktorat.

De närmare formerna för rekrytering och vad som gäller för det skriftliga avtal som upprättas i samband med utsändandet av den nationella experten framgår av bil. 12.

6.3.3 Gällande EU-regler för nationella experter

För nationella experter inom kommissionen och det gemensamma forskningscentret gäller de regler som följer av kommissionens beslut den 26 juli 1988 (WP E/894/88) med ändringar av den 1 november 1991, se bil. 11. En sammanställning av de villkor som gäller för tjänstgöring som nationell expert i kommissionen finns i kommissionens faktablad, se bil. 12.

Arbetsgivare och lön

Av kommissionsbeslutet framgår att nationella experter arbetar på uppdrag av kommissionen. I artikel 7.1 anges sålunda att den nationelle experten skall utföra sina arbetsuppgifter och agera enbart i kommissionens intresse. Den nationelle experten skall emellertid stå kvar i avlönad anställning hos sin arbetsgivare under sin tjänstgöringstid vid EU-institutionen eller EU-organet, artikel 1.2.

Tjänstgöringstiden för nationella experter fastställs slutligt i skriftlig form genom en överenskommelse mellan kommissionen och, när experten är offentliganställd, hemlandets ständiga representation i Bryssel. För det fall att den nationelle experten är privatanställd träffas överenskommelsen mellan kommissionen och den ordinarie arbetsgivaren. Tjänstgöringstiden skall vara minst tre månader och högst tre år och avse heltidsanställning. Det vanligaste är att tjänstgöringstiden uppgår till mer än ett år.

Socialförsäkringsskydd och kostnader

Enligt kommissionsbeslutet, artikel 5.1, skall den statsförvaltning där den nationelle experten är anställd före tjänstgöringens början intyga att han eller hon kommer att stå kvar i det socialförsäkringssystem som är tillämpligt på hans eller hennes ordinarie anställning och att den statsförvaltning där den nationelle experten är anställd kommer att täcka de kostnader för detta som kan uppstå utomlands.

För privatanställda anges i artikel 5.2 att arbetsgivaren skall kunna tillhandahålla kommissionen ett intyg som visar att den nationelle experten kvarstår i sitt hemlands socialförsäkringssystem under en period av 12 månader (se vidare vad som sägs nedan om socialförsäkringsskydd).

I artikel 5.3 i kommissionsbeslutet anges att nationella experter skall vara personligen försäkrade mot olycksfall på samma villkor som andra anställda vid kommissionen som inte omfattas av tjänsteföreskrifterna (se vidare bil. 12).

Traktamente m.m.

Kommissionen betalar ett fast belopp i traktamente, avsett att täcka kostnader för bostad och övriga merutgifter som uppdraget som nationell expert medför, och en viss ersättning för kostnader för hemresor och flyttning av bostad och bohag.

Traktamentet är för tjänstgöring i Belgien för närvarande (våren 1995) 3 517,50 belgiska franc, ca 925 kr, per dag. Beloppet betalas till den nationelle experten personligen eller till den som han eller hon anvisar. Beloppet är detsamma, oavsett om den nationelle experten har familj med sig under tjänstgöringen eller inte.

Ett extra fast bidrag betalas enligt artikel 13 ut till de nationella experter som har en lön som tillsammans med traktamentet från kommissionen inte uppgår till lönen för fast anställda i kommissionen i kategori A8 eller B5, steg 1, beroende på i vilken kategori som vederbörande placeras. Förutsättningen för utbetalning av bidraget är att den nationelle experten i sin ordinarie anställning är stationerad mer än 50 km från EU-tjänstgöringsorten. Bidraget motsvarar mellanskillnaden mellan å ena sidan lönen plus dagtraktamentet från kommissionen och å andra sidan lönen för fast anställda i kategori A8 eller B5.

Ersättning för flyttkostnader betalas bara när tjänstgöringstiden uppgår till minst två år.

Beskattning

De ersättningar som kommissionen betalar till den nationelle experten beskattas inte av kommissionen. Ersättningen omfattas inte av EU:s regler om skatteimmunitet.

Något förbud mot nationell beskattning av ersättningen finns inte heller i övrigt, såvitt vi har kunnat finna (se vårt resonemang i början av avsnitt 6.1.6. angående vår tolkning av EG-rätten vad gäller tillåtligheten att nationellt beskatta kostnadsersättningar från EU-institutionerna och EU-organen). Från högt uppsatta tjänstemän på kommissionen har man emellertid som redan framgått påpekat att beskattning av kommissionstraktamentet inte sker i något annat medlemsland och att det skulle vara politiskt känsligt om Sverige som enda medlemsland beskattade gemensamma EU-medel som utbetalas i form av ersättning till nationella experter.

6.3.4 Vem skall anses vara den nationelle expertens arbetsgivare?

Av avgörande betydelse för hur svenska regler om ersättning, om beskattning och om socialförsäkringsförmåner och sociala kostnader skall tillämpas är om den svenske nationelle experten skall anses vara arbetstagare hos den svenske arbetsgivaren, kommissionen eller kanske båda under tjänstgöringstiden i kommissionen.

På vilka sätt som anställningsförhållandet kommer att föreligga i dessa avseenden får i sista hand slås fast i rättstillämpningen från fall till fall.

Allmänt kan dock följande sägas.

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet

När det gäller svenska förhållanden, brukar man inom civilrätten utgå från ett enhetligt "arbetstagarbegrepp" som i princip är lika över hela arbetsmarknaden. Detta arbetstagarbegrepp har en central betydelse, eftersom det avgränsar de arbetsrättsliga lagarnas betydelse så att de bestämmelser som finns i exempelvis anställningsskyddslagen förutsätter att den arbetspresterande parten verkligen är att anse som arbetstagare i civilrättslig mening; i annat fall saknar lagen betydelse i hans eller hennes fall. Om den arbetspresterande parten inte skulle anses vara arbetstagare, träder i stället den allmänna avtalsrätten in för att reglera förhållandet mellan parterna.

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet låter sig emellertid inte beskrivas med någon enkel formel. Några grundläggande moment är att det skall vara fråga om ett frivilligt åtagande, dvs. ett åtagande grundat på avtal. Detta avtal skall gå ut på att den ena parten skall prestera arbete för den andra partens räkning, och den part som har åtagit sig att prestera arbete skall själv åtminstone delta i arbetet. I övrigt har det lämnats över till rättstillämpningen att fastställa det civilrättsliga arbetstagarbegreppets innehåll.

En utförlig redogörelse för rättspraxis på detta område finns i SOU 1993:32, En ny anställningsskyddslag, s. 215 ff.

Det socialförsäkringsrättsliga och skatterättsliga arbetstagarbegreppet

Inom de socialförsäkrings- och skatterättsliga områdena finns ett delvis annorlunda arbetstagarbegrepp än det som tillämpas inom civilrätten. Allmänt sett omfattar detta arbetstagarbegrepp ett större område än det civilrättsliga; det kan alltså förekomma att en arbetspresterande part

bedöms stå i ett uppdragstagarförhållande till sin motpart samtidigt som uppdragsgivaren är skyldig att betala olika skatter och avgifter som arbetsgivare.

Vår bedömning av vem som skall anses vara den nationelle expertens arbetsgivare enligt gällande rätt

Grunden för ett uppdrag som nationell expert är att den svenska arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetstagaren inom ramen för sin anställning skall arbeta åt och under kommissionens ledning, samtidigt som den svenska arbetsgivaren och kommissionen är överens om att arbetstagaren i fråga arbetar åt kommissionen. Den anställde får således på arbetsgivarens uppdrag särskilda arbetsuppgifter under viss tid. Detta förhållande, sett i ljuset av övriga villkor för nationella experter, talar med styrka för att ett anställningsförhållande består mellan den nationelle experten/arbetstagaren och dennes arbetsgivare i Sverige.

Vad gäller frågan om kommissionen skall anses som den nationelle expertens arbetsgivare är följande att beakta. Den nationelle experten står under kommissionens arbetsledning och tillsyn. De dagliga tjänstgöringsvillkoren, t.ex. frågor om ledighet, förläggning av semestern, arbetstider, arbetsuppgifter etc. är en fråga uteslutande för kommissionen och den nationelle experten.

Vår bedömning av rättsläget för de nationella experterna är därför att dessa skall anses ha två arbetsgivare: dels den svenske arbetsgivaren, dels kommissionen. Av särskilt intresse i detta sammanhang är givetvis vilka regler som skall anses gälla i förhållandet till den svenske arbetsgivaren. Detta kommer att framgå under respektive avsnitt i det följande.

6.3.5 Tjänstledighet från svensk anställning för nationella experter och medföljande

Som har framgått innebär uppdraget som nationell expert att på den svenske arbetsgivarens uppdrag under viss tid utföra särskilda arbetsuppgifter.

Några regler om tjänstledighet för uppdrag som nationell expert kan därför inte komma i fråga. Det måste i stället som vi ser det vara arbetstagaren och den svenske arbetsgivaren som gemensamt och inom ramen för det bestående anställningsavtalet avgör om arbetstagaren skall anta erbjudande från kommissionen om att tjänstgöra som nationell expert.

En annan sak är att parterna på arbetsmarknaden — lika väl som de

enskilda parterna i anställningsavtalet — kan komma överens om närmare villkor för tjänstgöring som nationell expert.

Medföljande statsanställda makar och sambor till statsanställda nationella experter torde redan med stöd av nu gällande 6 § tjänstledighetsförordningen medges tjänstledighet för att kunna följa med de nationella experterna till tjänstgöringsorten.

För övriga makar och sambor finns det inga regler om rätt till tjänstledighet för att följa nationell expert under tjänstgöringstiden i kommissionen.

6.3.6 Svenska regler om traktamente m.m.

Det saknas för närvarande specifika svenska regler om rätt till traktamente och övriga kostnadsersättningar för tjänstgöring som nationell expert.

För statligt anställda nationella experter skulle — mot bakgrund av det ovan förda resonemanget om att den svenske arbetsgivaren är den nationelle expertens arbetsgivare även under tjänstgöringstiden i kommissionen — möjligen UrF kunna tillämpas. Detta har enligt vad vi erfarit förekommit i de fall där kommissionen inte betalat traktamente. I dessa fall har arbetsgivaren utnyttjat den möjlighet att reducera traktamentsbeloppet som finns enligt 3§ UrF på så sätt, att traktamentet under de tre första månaderna reducerats med 10 procent. Skulle uppdraget som nationell expert överstiga en period om tre månader är det, enligt uppgifter som vi fått, praxis att man reducerar traktamentet med 30 procent.

Enligt vår uppfattning skall emellertid UrF inte tillämpas på uppdrag som nationell expert, när kommissionen betalar traktamente m.m. Detta har främst att göra med att UrF formellt bara är tillämplig på tjänsteresor (1 §). Eftersom den nationelle experten utför arbete enbart för kommissionens räkning under sin tjänstgöringstid utomlands och kommissionen betalar kostnaden för resan till tjänstgöringsorten, flyttkostnader och merkostnader under tiden för uppdraget som nationell expert, kan uppdraget enligt vår uppfattning inte ses som tjänsteresa för den svenske arbetsgivarens räkning.

Även om man anser att UrF kan tillämpas på nationella experter, eller man skulle ändra UrF:s tillämpningsområde så att nationella experter också kunde omfattas av förordningens bestämmelser, skulle detta endast lösa ersättningsfrågan för de nationella experter som har kortare uppdrag för kommissionen. I praktiken tillämpas UrF nämligen bara på sådana uppdrag utomlands som varar högst sex månader. Det innebär att flertalet uppdrag som nationella experter skulle falla utanför UrF:s praktiska tillämpningsområde.

Det saknas tills vidare svenska kollektivavtal med särskilda regler för nationella experter.

Det betyder också att de nationella experterna enligt gällande regler saknar rätt till ersättning från sina svenska arbetsgivare utöver lönen.

För kommunalt eller privat anställda gäller avtal om ersättning vid tjänstgöring utomlands. Som vi ovan påpekat tillämpas ofta UrF:s regler enligt dessa avtal. I dessa fall uppkommer då samma problem med tillämpningen av avtalen som ovan redovisats i fråga om UrF.

6.3.7 Socialförsäkringsförmåner enligt svensk rätt, inbegripet EG-förordningen 1408/71

Statligt anställda

Enligt 1 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) skall — om regeringen inte föreskriver något annat — den som av en statlig arbetsgivare sänds till ett annat land för arbete för arbetsgivarens räkning anses bosatt i riket och härigenom vara omfattad av socialförsäkringen under hela utsändningstiden även om denna är avsedd att vara längre än ett år. Detta gäller också medföljande makar och barn som inte fyllt 18 år. Med en make likställs den som utan att vara gift med den utsände lever tillsammans med denne, om de tidigare har varit gifta eller gemensamt har eller har haft barn.

AFL:s regler om statsanställda har samma sakliga innehåll som bestämmelserna om tillämplig lagstiftning, artikel 13.2 d i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 (se ovan avsnitt 6.2.2 om denna förordning), enligt vilken statligt anställda och personer som behandlas som sådana skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat som svarar för den förvaltning som sysselsätter dem.

Som en följd av reglerna i AFL och i EG-förordningen skall under hela tjänstgöringstiden den svenska socialförsäkringen gälla fullt ut för den nationelle experten, för maken och för barn som inte fyllt 18 år. Under tjänstgöringstiden i kommissionen bestämmer kommissionen om längd och förläggning av semester och annan ledighet m.m. Men det hindrar inte att mellan den svenske arbetsgivaren och den nationelle experten skall svensk lag och avtal tillämpas t.ex. i fråga om semester.

Enligt kommissionens tidigare nämnda beslut (bilaga 8 artikel 5.1) skall den statsförvaltning som den nationella experten är avskild från före tjänstgöringstidens början intyga att denne kommer att stå kvar i det socialförsäkringssystem som är tillämpligt på den ordinarie anställningen. Detta innebär att den statliga förvaltningen hos kommissionen skall intyga att den nationelle experten under den tid då denne utför arbete för kommissionens räkning behåller hemlandets socialförsäkring.

En nationell expert och medföljande familjemedlemmar som tillfälligt vistas i ett annat EU-land än där han eller hon är försäkrad

har enligt EG-förordningen rätt till omedelbart nödvändiga sjukvårdsförmåner. För att få dessa förmåner fordras intyg E 111 *Intyg om rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat*, vilket utfärdas av försäkringskassan.

För en nationell expert samt medföljande familjemedlemmar som är borta så länge från Sverige att han blir bosatt i ett annat EU-land skall försäkringskassan utfärda intyg E 106 *Intyg rörande rätt till sjuk- och moderskapsförmåner för personer bosatta i annan stat än den behöriga staten.*

För nationella experter betalar den svenske arbetsgivaren sociala avgifter på samma sätt som för andra statligt utsända, t.ex. diplomater.

Familjemedlemmar som är medföljande till nationella experter som har sin lön från en statlig myndighet står kvar i den svenska socialförsäkringen under expertens tjänstgöringstid i kommissionen. Detta innebär t.ex. rätt till föräldrapenning. Skulle familjemedlemmen ta arbete i den nationella expertens tjänstgöringsland, kommer familjemedlemmen att omfattas av det landets socialförsäkringsregler och svenska socialförsäkringsregler gäller inte.

Privat anställda

En EU-medborgare, som arbetar i ett EU-land hos ett företag som han eller hon normalt är knuten till och som av detta företag sänds ut för att arbeta i ett annat EU-land för företagets räkning, skall enligt artikel 14.1 a i förordningen fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det EU-land varifrån han eller hon har sänts ut, dvs. anses vara utsänd. Detta gäller om arbetet inte väntas vara längre än tolv månader. För att ett utsändande skall föreligga förutsätts att arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om tjänstgöringsort, särskild lön, bostad m.m. Om utsändandet redan från början är avsett att vara längre än tolv månader, anses arbetstagaren inte som utsänd.

Varar arbetet i det andra EU-landet på grund av oförutsebara omständigheter längre än vad som från början förväntades och överstiger varaktigheten därför tolv månader, kan enligt artikel 14.1 b i förordningen en förlängning av utsändningstiden medges under vissa omständigheter.

För privatanställda nationella experter finns särskilda regler i kommissionens beslut, artikel 5.2. Reglerna innebär att bestämmelserna om utsändande i förordningen skall tillämpas också på dessa experters arbete i kommissionen. Bland annat föreskrivs i beslutet att de intyg som gäller vid utsändning enligt förordningen skall användas.

Försäkringskassan skall således utfärda de intyg som omtalas i artikel 11 i EG-förordningen 574/72. Detta innebär att försäkringskassan skall utfärda intyg E 101. Om en förlängning skulle bli aktuell,

skall intyg E 102 utfärdas.

Enligt uppgift från tjänstemän på kommissionen anges utsändningstiden för privatanställda nationella experter i det avtal som omnämns i kommissionsbeslutets artikel 2.2, alltid till ett år för att regeln om utsändning i artikel 14.1 a i förordningen 1408/71 skall kunna tillämpas.

Om den nationelle experten fortsätter sin tjänstgöring efter tolv månaders tjänstgöring, måste han eller hon begära dispens enligt artikel 17 i förordningen, se kommissionens faktablad, bilaga 12.

Skulle man från början vilja träffa avtal om längre tid för tjänstgöring som nationell expert än ett år, är det också möjligt att begära dispens enligt artikel 17 så att den nationelle experten ändå kan stå kvar i det svenska socialförsäkringssystemet.

Enligt artikel 17 kan två eller flera medlemsstater, dessa staters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter komma överens om undantag från bestämmelserna i artikel 13—16 till förmån för vissa grupper av anställda eller egenföretagare eller för vissa sådana personer.

En privatanställd nationell expert som vistas i ett annat EU-land än där han är försäkrad har enligt förordningen rätt till omedelbart nödvändiga sjukvårdsförmåner. För att erhålla dessa förmåner fordras intyg E 111 *Intyg om rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat*, vilket utfärdas av försäkringskassan.

För nationella experter betalar den svenske arbetsgivaren sociala avgifter på samma sätt som för andra personer som är utsända enligt reglerna i förordningen.

Familjemedlemmar till privatanställda nationella experter som avser att vistas i något annat EU-land under kortare tid än ett år omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet. Under den tiden föreligger det rätt till omedelbart nödvändiga sjukvårdsförmåner på samma sätt som för alla andra personer som tillfälligt vistas i ett annat EU-land. För att få dessa förmåner fordras intyg E 111 *Intyg om rätt till sjukvårdsförmåner under tillfällig vistelse i en medlemsstat*, vilket utfärdas av försäkringskassan.

Om familjemedlemmen avser att som medföljande vistas utomlands under mer än ett år, upphör i regel rätten att tillhöra den svenska socialförsäkringen. Detta innebär att t.ex någon pensionsrätt i Sverige inte tjänas in och inte heller föreligger det någon rätt till t.ex. föräldrapenning. De har dock i sin egenskap av familjemedlemmar till den anställde med stöd av EG-förordningen rätt till sjukvårdsförmåner i sitt bosättningsland. Likaså har experten rätt till barnbidrag för sina medföljande barn.

6.3.8 Beskattning

Nationella experter ingår som ovan nämnts inte i den grupp tjänstemän som enligt gemenskapsrätten är befriade från nationell beskattning (se vidare angående gemenskapsrättens regler om beskattning avsnitt 2.4 i bil. 10). De skall därför enligt vår uppfattning beskattas enligt vad som följer av svensk lagstiftning (se vidare vår tolkning av innebörden av EG-rätten när det gäller tillåtligheten av nationell beskattning av kostnadsersättningar från EU i början av avsnitt 6.1.6).

I de flesta fall torde experten vara att anse som bosatt i Sverige och därmed oinskränkt skattskyldig i Sverige. Även om experten inte kan anses skatterättsligt bosatt här skall han ändå, om han är statligt eller kommunalt anställd, betala särskild inkomstskatt på lönen från den svenske arbetsgivaren enligt vad som följer av lagen (1991:581) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta.

Även om en person anses oinskränkt skattskyldig i Sverige, kan han eller hon enligt sexmånadersregeln vara frikallad från skattskyldighet, nämligen om ersättningen åtnjutits under vistelse utomlands och anställningen och vistelsen utomlands varat minst sex månader och inkomsten beskattas i verksamhetslandet (jfr avsnitt 2.3 i bil. 10).

En första fråga blir därför, om en nationell expert kan anses ha anställning utomlands när verksamhetslandet är ett annat än Sverige.

I enlighet med vad vi redovisat ovan i avsnitt 6.3.4 anser vi att uppdraget som nationell expert får anses som likvärdigt med att man har en anställning både i kommissionen och hos svensk arbetsgivare.

Sexmånadersregeln skulle således kunna bli aktuell för nationella experter som enligt vad vi ovan redovisat normalt har längre tjänstgöringstid än sex månader utomlands. Om inkomsten i dessa fall beskattas i verksamhetslandet, föreligger ingen skattskyldighet för den inkomsten i Sverige.

Även ettårsregeln kan komma i fråga för nationella experter, om inkomsten inte beskattas i verksamhetslandet. Anställda hos svenska staten, en svensk försäkringskassa, en svensk kommun, ett svenskt landsting eller en svensk församling kan dock inte åberopa ettårsregeln, eftersom arbetet som nationell expert inte torde kunna betraktas som tjänsteexport (se vidare om tjänsteexport i avsnitt 2.3 i bil. 10).

I praktiken innebär reglerna och gällande dubbelbeskattningsavtal att en statligt anställd som åker till Bryssel som nationell expert torde vara skattskyldig i Sverige för samtliga ersättningar som följer av expertuppdraget.

Den följande redovisningen tar sikte på vad som gäller för den som är skattskyldig i Sverige utan att sexmånaders- eller ettårsregeln är tillämplig.

Expertens *lön* utgör — i enlighet med vad som allmänt gäller för lön — en skattepliktig intäkt.

Även *dagtraktamente,* samt *kostnadsersättning för bostad och för hemresor* är i princip skattepliktig intäkt för mottagarna. Det undantag som regleras i 32 § 3 mom. KL som innebär att vissa kostnadsersättningar inte skall tas upp som intäkt omfattar endast ''... förmån för utom riket stationerad personal vid utrikesförvaltningen eller i svensk biståndsverksamhet''. Nationella experter, som ju arbetar för kommissionen och inte för den svenska utrikesförvaltningen eller i svensk biståndsverksamhet, torde inte kunna anses ingå i denna grupp som undantas i nämnda lagrum.

Den kostnadsersättning som kommissionen betalar är således skattepliktig intäkt. Däremot medges den skattskyldige avdrag vid taxeringen i viss utsträckning för motsvarande kostnader. Avdrag för ökade levnadskostnader i dessa fall medges enligt reglerna i punkt 3 a av anvisningarna till 33 § KL. En första förutsättning är dock att övernattning äger rum på arbetsorten.

Avdrag för *ökade levnadskostnader* medges normalt vid tidsbegränsade eller kortvariga anställningar. Arbete som nationell expert får anses tillhöra denna grupp. Avdrag medges under längst två år, men även under längre tid om anställningens natur eller andra särskilda skäl talar för det. Eftersom nationella experter tjänstgör längst i tre år och förlängning inte är möjlig, torde de medges avdrag även efter de första två åren. Avdrag för kostnad för *logi* beräknas till ett belopp som svarar mot den faktiska utgiften.

Ökningen i kostnaderna för måltider och småutgifter på arbetsorten beräknas antingen enligt utredning om den faktiska kostnadsökningens storlek eller också schablonmässigt. Den schablonmässiga ökningen beräknas till ett halvt normalbelopp per dag (218 kr 50 öre vid tjänstgöring i Belgien) under de första tre månaderna av bortovaron och till 30 procent av helt normalbelopp per dag (alltså 131 kr 10 öre) för tid därefter.

Avdrag för ökade levnadskostnader medges bara när övernattning sker på arbetsorten. Det innebär att inget avdrag medges för de dagar som man vistas i Sverige på besök.

Den som på grund av sitt arbete vistas på annan ort än sin eller sin familjs hemort har rätt till skäligt avdrag för kostnad för en *hemresa* varje vecka, om avståndet mellan hemorten och arbetsorten är längre än 50 km. Men avdraget gäller bara kostnader för resor inom riket (punkt 3 b i anvisningarna till 33 § KL). Det innebär att de kostnader som den skattskyldige har för att resa exempelvis från Bryssel till en ort i Sverige proportioneras så, att den del som avser resan inom Sverige blir avdragsgill. I praktiken blir därför den största delen av kostnadsersättningen för hemresor beskattad på samma sätt som lön.

Flyttningskostnadsersättning är skattefri, om den utges på grund av byte av verksamhetsort och betalas av samme arbetsgivare som för den anställning som flyttkostnaden är förenad med. Det första kriteriet — att ersättningen utges på grund av byte av verksamhetsort — torde i

de flesta fall vara uppfyllt när det gäller nationella experter. Huruvida det andra kriteriet blir uppfyllt blir däremot beroende av vem som betalar ersättningen.

Som vi tidigare redovisat får experten anses ha två arbetsgivare under experttjänstgöringstiden, dels den arbetsgivare som vederbörande arbetade hos innan expertuppdraget påbörjades, dels kommissionen för vilken experten skall utföra arbetsuppgifter och agera i dess intresse.

Eftersom kommissionen bör anses som arbetsgivare, torde den ersättning för flyttningskostnader som kommissionen betalar vara skattefri i den omfattning som följer av bestämmelserna i 32 § 4 mom. KL.

Om det är den arbetsgivare som betalar lönen som utger ersättning för flyttningskostnader är det mera tveksamt om denne kan anses som arbetsgivare beträffande den tjänst eller det arbete i kommissionen som experten har, vilket torde krävas för att ersättningen skall anses skattefri. Ersättningen skall i sådant fall därför betraktas som skattepliktig intäkt och avdrag medges i regel inte för motsvarande kostnader. Rättsläget är dock oklart i detta avseende.

6.3.9 Andra medlemsländers regler och praxis

De länder som besvarat en eller flera frågor i enkäten såvitt rör nationella experter är Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Nederländerna, Portugal, Storbritannien, Tyskland och Österrike.

Rekrytering

Eftersom antalet nationella experter är begränsat för varje land, har vissa medlemsländer valt att samordna och prioritera utsändandet av nationella experter till sådana sakområden som medlemslandet anser vara särskilt viktiga att kunna påverka.

Av de länder som kommenterat hur nationella experter rekryteras har Finland, Frankrike, Storbritannien och viss mån Irland uppgett att man har någon form av central samordning, när det gäller utsändande av nationella experter till EU.

I Frankrike är det Utrikesministeriet som slutligen avgör vilka som skall sändas till EU som nationella experter efter förslag från fackministerierna. Vilka som blir utvalda beror bl.a. på de europapolitiska prioriteringar som Frankrike gör och det behov som finns hos EU-institutionerna och EU-organen.

Även i Finland samordnas och beslutas utsändandet av nationella experter via Utrikesministeriets EU-sekretariat och fackministeriernas

EU-koordinatörer. Liksom i Frankrike har Finlands politiska prioriteringar betydelse för vilka som väljs ut till nationella experter.

I Storbritannien har fackdepartementet den avgörande beslutanderätten för om man skall sända ut någon som nationell expert. Emellertid uppmuntrar regeringen departementen att utnyttja möjligheten att sända nationella experter till EU. The Cabinet Office's (Statsrådsberedningens) European Staffing Unit tillsammans med den brittiska representationen i Bryssel försöker således på olika sätt att främja att departementen utnyttjar möjligheten att sända ut nationella experter.

På liknande sätt finns i Irland en viss samordnande funktion hos The European Co-ordination Committee och Finansministeriet. Dessa försöker på olika sätt medverka till att nationella experter från Irland får så centrala och viktiga uppgifter inom EU som möjligt.

Övriga länder som besvarat frågan har uppgett att det är respektive ministerium eller myndighet som bestämmer om en nationell expert skall sändas ut eller inte. Någon annan central samordning förekommer således inte (från Grekland har man angett att central samordning kan ske i undantagsfall).

Tjänstledighet

Det är som vi ovan beskrivit inte riktigt att använda termen tjänstledighet när det gäller nationella experter, eftersom en nationell expert kvarstår i anställning i hemlandet även under tjänstgöringstiden hos kommissionen. I vissa länder tycks det dock av svaren att döma förekomma att en arbetstagare kan tjänstgöra som nationell expert utan medgivande från arbetsgivaren i hemlandet.

Svaren från Frankrike, Irland, Nederländerna, Portugal, Storbritannien och Tyskland ger inget klart besked i frågan.

Av svaren från Grekland och Italien framgår det klart att arbetsgivarens medgivande krävs för att arbetstagaren skall få tjänstgöra som nationell expert i kommissionen.

Svaren från Danmark och Finland visar att arbetstagaren där har en absolut rätt till ledighet för tjänstgöring som nationell expert.

Vad beträffar rätten till tjänstledighet för en medföljande make eller sambo till nationell expert har de länder som besvarat frågan redovisat att samma regler gäller som för medföljande makar till EU-anställda (se avsnitt 6.2.3).

Lön och övrig ersättning

Vad gäller lönen kan också denna användas för att påverka myndigheter och ministerier att sända nationella experter till EU.

Mellan åren 1987 och 1992 fanns det exempelvis i Danmark ett

särskilt anslag för löner till nationella experter. Ministerierna och myndigheterna behövde således inte betala de nationella experternas lön under den tid de tjänstgjorde i EU. Detta fick till följd att Danmarks kvot för nationella experter i EU kunde fyllas. Efter det att man övergav detta system och nu ålägger respektive ministerium och myndighet att betala lönen har man inte kunnat fylla sin av kommissionen tilldelade kvot.

I Storbritannien kan departementen få bidrag från Statsrådsberedningens European Staffing Unit med upp till halva lönen för de nationella experterna, om dessa skall arbeta inom ett av regeringen prioriterat sakområde.

I det franska svaret har man angett att de nationella experterna fortsatt får sin grundlön från staten. I det österrikiska svaret säger man att lönen betalas av regeringen. Man har inte i någondera fallet angett om detta sker via särskilda därför avsedda potter eller ej.

Övriga medlemsländer som besvarat frågan har angett att det ministerium eller den myndighet som sänder ut den nationelle experten själv får stå för lönekostnaden.

I samtliga länder utom Österrike har man angett att nationella experter som är privatanställda inte får något bidrag till sin lön från staten. I Österrike betalar regeringen lönen även för privatanställda nationella experter. Från både Danmark och Frankrike har man särskilt påpekat att arbetsgivaren får så mycket värdefullt kunnande från kommissionen när den nationella experten återkommer, att detta anses uppväga kostnaden för lönen under vistelsen hos EU.

Vad gäller frågan om de nationella experterna får någon lön utöver sin grundlön under tjänstgöringen i EU, har Storbritannien svarat att nationella experter har rätt till samma lön och förmåner som övriga utlandsstationerade britter. I de flesta fall är grundlönen jämte det traktamente den nationelle experten erhåller från kommissionen så högt att något tillägg inte behöver göras för att komma upp i den nivå som övriga utlandsstationerade har. Men om den nationelle experten har med sig familj, kan kostnader som skolavgifter m.m. kräva att ett särskilt tillägg till lönen behöver betalas ut.

Också i Frankrike och Grekland får den nationelle experten lön och förmåner som motsvarar andra utlandsstationerade tjänstemäns.

I Tyskland gäller enligt enkätsvaret olika avtal för avlöning av nationella experter som är förbundsanställda och sådan som är anställda i en delstat (Land). Dessutom gäller olika praxis beroende på vilket ministerium och vilken myndighet som sänder ut den nationelle experten. Utrikesministeriet betalar sina federalt anställda nationella experter lön motsvarande övriga utlandsstationerade tyskar. Den nationelle experten presenterar varje månad en verifikation som avser de traktamenten som han har fått från EU-kommissionen. Detta belopp räknas av från summan av utlandslöneförmånerna (utlandstillägg, utlandstillägg för barn och hyresbidrag) och överskottet betalas ut till

experten. Som mest avräknas emellertid det belopp som expertens samlade förmåner på grund av utlandstjänstgöringen uppgår till, se vidare exempel i bil. 12.

Från övriga EU-länder har man uppgett att den nationelle experten inte får någon lön utöver grundlönen.

Socialförsäkringsskydd och kostnader

Samtliga medlemsländer har svarat att de statligt anställda nationella experterna kvarstår i hemlandets socialförsäkringssystem och att den ordinarie arbetsgivaren fortsätter att betala de sociala kostnader som följer med anställningen.

Danmark och Finland har uttryckligen angett att EG-förordningen 1408/71 tillämpas på de nationella experterna.

Frankrike har uppgett att Sécurité sociale har en särskild överenskommelse med Belgiens motsvarighet. Det innebär att de nationella experterna tar med sig ett intyg från franska Sécurité sociale till den belgiska socialmyndigheten, som skriver in den nationelle experten i det belgiska systemet.

I det österrikiska svaret har man angett att privatanställda nationella experter själva får ordna sitt socialförsäkringsskydd.

Beskattning

Samtliga länder utom Frankrike, Tyskland och Österrike har angett att beskattning av lönen från hemlandet sker enligt nationella regler. Frankrike och Österrike har inte lämnat något svar på frågan om beskattning av lönen och Tyskland har angett att beskattningsfrågan ännu inte är löst där.

Vad gäller beskattning av traktamentet från EU har samtliga länder — utom Irland, Tyskland och Österrike, som inte besvarat frågan — svarat att EU-traktamentet inte beskattas av hemlandet. Danmark och Storbritannien har angett att man har en särskild lagstiftning som tar undan EU-traktamentena från beskattning.

6.3.10 Utredningens överväganden och förslag

Som nämnts i inledningen till kapitlet, kan en nationell expert på grundval av sin särskilda sakkunskap få stort inflytande på det arbete som han eller hon utför och påverka inriktningen av arbetet t.ex. när det gäller innehållet i förslag till nya EU-regler från kommissionen. Det måste därför anses som mycket angeläget inte bara att Sverige utnyttjar möjligheten att fylla hela den av kommissionen angivna

''kvoten'' för svenska nationella experter. Det är också angeläget att de svenska nationella experterna får uppdrag inom de sakområden där Sverige har störst intresse av att påverka utvecklingen inom EU och att Sverige kan ta till vara erfarenheterna från EU och från medlemsländerna (jfr även ''Statsförvaltningens Europakompetens''; Ds 1992:92).

För att underlätta och styra rekryteringen av nationella experter har som framgått andra medlemsländer använt sig huvudsakligen av två medel, nämligen central samordning av utsändandet (rekryteringen) som vi skall behandla nu, och inrättande av särskilda löneanslag, en metod som vi återkommer till under rubriken Lön under tjänstgöringstiden hos EU.

Central samordning av rekryteringen av nationella experter

I Finland, Frankrike, Irland och Storbritannien förekommer olika former av central samordning av utsändande av nationella experter.

I Finland har man en utbyggd central samordning när beslut fattas om utsändning av nationella experter. Såväl Finlands EU-sekretariat som EU-koordinatörerna (en på varje ministerium) och EU-kommittén deltar i besluten. (EU-kommittén består av kanslicheferna och statssekreterarna från samtliga ministerier och möts en gång per vecka.)

Motivet till central samordning anges i Finland, Frankrike och Irland vara att åstadkomma en prioritering av utsändandet av experterna till de sakområden som landet anser viktigast. I Storbritannien motiverar man den centrala samordning som förekommer med att man vill ha så många nationella experter som möjligt inom kommissionen.

I Sverige finns för närvarande i regeringskansliet olika samordningsfunktioner i EU-frågor, exempelvis EU-sekretariatet i Utrikesdepartementet, de regelbundna mötena i EU-beredningen där statssekreterarna deltar och EU-samrådet där bl.a. departementens EU-samordnare deltar.

Därutöver har olika arbetsgrupper inom regeringskansliet under olika perioder arbetat med EU-rekryteringsfrågor. Bland annat har Arbetsgruppen för EU-rekrytering (numera upplöst) inom Utrikesdepartementet lagt fast riktlinjer för maximalt antal nationella experter per departement för år 1995. Fördelningen är baserad på departementens redovisning om önskat antal nationella experter och område för placering av dessa och på regeringens beslut angående ämnesmässiga prioriteringar. För närvarande (hösten 1995) arbetar en person i regeringskansliet som EU-rekryterare.

Det tycks trots dessa ansträngningar inledningsvis ha gått trögt med rekryteringen av nationella experter från Sverige. Exempelvis i Finland, som ju också är ett nytt medlemsland men där det finns en utbyggd central samordning för utsändande av nationella experter, har

man däremot, som vi redan har påpekat, lyckats fylla hela sin ''kvot''.

Vi anser att om Sverige vill fylla sin ''kvot'' av nationella experter — ansträngningarna att centralt rekrytera och samordna utsändandet av nationella experter bör intensifieras även i Sverige.

I första hand bör detta ske genom fackdepartementens försorg. Men vi anser också att det är nödvändigt med någon form av central samordningsfunktion för detta ändamål.

En central samordning av rekrytering av nationella experter skulle kunna fylla flera olika funktioner av både praktiskt och mer politisk art.

I ett första skede skulle en central samordningsfunktion kunna ta initiativ till information om innebörden av tjänstgöring som nationell expert samt om vikten av att Sverige snabbt kan fylla sin ''kvot'' av nationella experter med kompetenta personer. Därefter kunde samordningsfunktionen stödja fackdepartementen i deras arbete med att ge information till departementens enheter och myndigheterna. Vidare kunde den centrala funktionen fortlöpande informera fackdepartementen om de sakområden där Sverige mot bakgrund av Europapolitiska prioriteringar i första hand vill ha nationella experter. Via en central samordningsfunktion kunde också information från kommissionen och den svenska representationen i Bryssel om behov av nationella experter inom ett visst sakområde kanaliseras.

Genom att på detta sätt ta initiativ till information om tjänstgöring som nationell expert och stödja fackdepartementen i deras arbete med att föra informationen vidare skulle en central samordningsfunktion enligt vår uppfattning på ett kraftfullt sätt kunna medverka till att rekryteringen av nationella experter ökar så att Sverige kan utnyttja hela sin ''kvot'' av nationella experter på ett för Sverige tillfredsställande sätt.

En central samordningsfunktion skulle naturligtvis också kunna vara behjälplig med information till kommunala och privata arbetsgivare och arbetstagare rörande tjänstgöring som nationell expert.

I ett andra skede, när informationen resulterat i ett ökat rekryteringsunderlag, kunde en central samordningsfunktion, efter det att fackdepartementen gjort sina prioriteringar, kunna medverka till att prioritera och styra utsändandet av nationella experter till de sakområden som är viktigast ur svensk synpunkt.

Vidare kunde den centrala samordningsfunktionen tillsammans med fackdepartementen aktivt se till att jämställdhetsaspekten beaktas vid val av nationella experter.

En central samordningsfunktion skulle också, om man finner det lämpligt, kunna samla en ''bank'' med namn på personer som står till förfogande för tjänstgöring som nationella experter för att på detta sätt snabbt kunna lämna förslag till kommissionen, när det där uppkommer behov av nya nationella experter.

Den kostnadsbesparing som en samordning av utsändandet av

nationella experter skulle innebära torde mer än väl uppväga de administrativa hanteringskostnaderna för denna.

Tjänstledighet

Som vi ovan beskrivit, anser vi på grund av att anställningsförhållandet består mellan den svenske arbetsgivaren och den nationelle experten att tjänstledighet inte blir aktuell under tjänstgöringstiden i kommissionen. Frågan huruvida den anställde skall anta ett erbjudande om tjänstgöring som nationell expert får därför som vi ovan angett avgöras genom en överenskommelse mellan den svenske arbetsgivaren och hans arbetstagare. Detta kan naturligtvis leda till att en arbetgivare i vissa fall, av ekonomiska skäl eller med hänsyn till myndighetens verksamhet, inte anser sig kunna medverka till att arbetstagare ställs till förfogande för tjänstgöring som nationella experter.

Det kan emellertid som framgått finnas situationer där det kan vara av nationellt intresse att en svensk får uppdrag som nationell expert inom ett visst sakområde i EU. Detta skall vägas mot statliga och andra arbetsgivares intresse av att verksamheten hos dem fullgörs på bästa sätt.

Det är när det gäller de statsanställda enligt vår uppfattning nödvändigt att myndigheterna åläggs att samråda med fackdepartement och den centrala samordningsfunktionen när denna avvägning görs.

Ett sätt att betona vikten av att samråd i dessa frågor verkligen äger rum som kan förtjäna att övervägas kunde vara att regeringen utfärdade en rekommendation i förordningsform till myndigheterna i frågan. Detta kan lämpligen övervägas inom regeringskansliet.

Vad gäller tjänstledighet för statsanställda medföljande makar eller sambor till statsanställda nationella experter torde de som vi ovan angett redan med stöd av 6 § tjänstledighetsförordningen nästan alltid medges sådan ledighet.

När det gäller statsanställda makar till kommunalt och privat anställda experter så bedömer vi att antalet kommunalt och privat anställda experter blir så litet att en reglering om tjänstledighet för deras statsanställda makar och sambor framstår som otymplig. För dessa, liksom för kommunalt och privat anställda makar och sambor får frågan om tjänstledighet lösas genom kollektivavtal eller överenskommelse med arbetsgivaren i det enskilda fallet.

Vad gäller förhållandet mellan den svenske arbetsgivaren och den nationelle experten anser vi att det vore att rekommendera att dessa före tjänstgöringens början upprättade ett särskilt avtal sig emellan. Ett sådant avtal kan t.ex. ange tjänstgöringstidens längd och andra villkor som skall gälla mellan den svenske arbetsgivaren och den nationelle experten under tjänstgöringstiden.

Lön under tjänstgöringstiden hos EU

Som erfarenheterna från Danmark visar, finns det större chans att kunna utnyttja hela den svenska ''kvoten'' för nationella experter, om det finns ett särskilt anslag för utbetalning av deras löner. Så länge ett sådant särskilt anslag saknas kommer kostnaden för de nationella experternas löner att drabba den allmänna ''lönekassan'' i det departement eller den myndighet där experten är anställd.

I Sverige är det på grund av den offentliga förvaltningens speciella uppbyggnad och struktur, oftast ute i de offentliga myndigheterna och inte i själva regeringskansliet som experterna finns. I åtstramningstider torde det i många fall vara ekonomiskt kännbart, särskilt för mindre statsmyndigheter att i egenskap av arbetsgivare, själva finansiera utsändandet av en nationell expert. Även om en del statliga arbetsgivare skulle anse sig ha råd att betala lön för en nationell expert, så är det långt ifrån säkert att detta gäller för myndigheter inom de sakområden som Sverige av europapolitiska skäl prioriterar.

En förutsättning för att Sverige skall kunna få nationella experter inom dessa områden är därför enligt vår uppfattning att det i dessa fall finns en möjlighet för myndigheter att — i de fall myndigheten inte har ekonomiska möjligheter själva — kunna få bidrag till den nationelle expertens lön under utsändningstiden.

Ett sätt att lösa detta vore att inrätta ett särskilt anslag för de nationella experternas löner som vid behov kunde användas — t.ex. efter ansökan hos och beslut av den centrala samordningsfunktionen som vi föreslagit skall inrättas — till att finansiera de nationella experternas löner under utsändningstiden. Anslaget skulle kunna utgöra ett effektivt styrmedel när det gäller att rekrytera nationella experter till för Sverige prioriterade områden.

Medel till ett särskilt anslag skulle få tas från myndigheternas och departementens vanliga resurser.

Ett annat sätt att lösa problem med finansiering av nationella experters lön vore att myndigheter som inte anser sig ha råd eller intresse av att finansiera lön för en nationell expert fick ta upp denna fråga med sitt fackdepartement. Departementet kan härvid besluta om att tillskjuta och finansiera eventuella medel inom sin egen budgetram.

Enligt vårt förslag ovan skall myndigheten samråda med både fackdepartement och den centrala samordningsfunktionen då en fråga om placering av en nationell expert kommer upp inom myndigheten. Det är enligt vår uppfattning naturligt att myndigheten i samband med detta också tar upp eventuella problem med finansieringen. Vi förordar därför att myndigheterna tills vidare hanterar problem med finansieringen av de nationella experternas lön på detta sätt.

Sociala kostnader

Som har framgått av avsnitt 6.3.7, kommer de nationella experterna från vårt land till följd av EG-förordningen nr 1408/71 och kommissionens praxis i de allra flesta fall att omfattas av den svenska socialförsäkringen.

Den svenske arbetsgivaren skall betala de sociala kostnaderna för de nationella experterna under utsändningstiden.

Enligt direktiven skall vi inom utredningen överväga åtgärder som kan minska arbetsgivaren sociala kostnader. En sådan möjlighet till besparing skulle kunna finnas vad gäller olycksfalls-, invaliditets- och livförsäkringspremier för nationella experter under tjänstgöringstiden i kommissionen.

Enligt artikel 5.3 kommissionsbeslutet finns en försäkring som ger den nationelle experten försäkringsskydd för olyckor, invaliditet och dödsfall under tjänstgöringstiden där. I och med denna försäkring kan frågan om att i besparingssyfte slopa motsvarande förmåner enligt statens personskadeförsäkring under den tid den nationelle experten tjänstgör i kommissionen tas upp i kollektivavtalsförhandlingar.

Traktamente m.m., beskattning

Som framgått har de nationella experterna för närvarande varken i lag eller i avtal någon absolut rätt till ersättning från den svenske arbetsgivaren för de merkostnader som tjänstgöringen för med sig.

Frågan huruvida nationella experter bör tillförsäkras en sådan rätt till ersättning för merkostnader hänger delvis samman med frågan om beskattning av det traktamente de nationella experterna får från EU.

Om Sverige, liksom troligtvis de flesta andra medlemsländer, inte skulle beskatta kommissionens traktamenten, skulle man kunna hävda att detta traktamente är så pass väl tilltaget, att ytterligare ersättning från svensk arbetsgivare inte behöver utges.

Det kan i detta sammanhang vara intressant att jämföra kommissionens ersättningsnivå med storleken på den ersättning som skulle utgå om experten fick ersättning enligt UrF.

Följande räkneexempel illustrerar en sådan jämförelse.

> Den ersättning som kommissionen betalar för merkostnader till nationella experter uppgick under våren till ca 925 kr per dag. Under en månad (30 dagar) uppgår traktamentet till ca 27 750 kr. Detta belopp skall täcka både bostadskostnader och övriga ökade levnadskostnader.
>
> Om i stället ersättning betalas enligt UrF med belopp som motsvarar den faktiska hyreskostnaden samt 437 kr per dag till övriga ökade levnadskostnader, blir bruttobeloppet, om man antar

att bostaden kostar 15 000 kr i månaden, 28 110 kr.

Oavsett vem som betalar ut kostnadsersättningen, medges *avdrag* för ökningen i levnadskostnaden. För *logi* medges avdrag med faktiska kostnader, dvs. i detta exempel med 15 000 kr. Schablonavdraget för måltider och småutgifter (om nu inte de faktiska merkostnader kan visas) medges med ett halvt normalbelopp per dag, således ca 219 kr per dag under de första tre månaderna, dvs. 6 570 kr per månad.

I det första exemplet där ersättningen utges av kommissionen, skall skatten beräknas på 6 180 kr (27 750 kr - 15 000 kr - 6 570 kr). I det andra exemplet där ersättningen utges enligt UrF skall skatten beräknas på 6 540 kr (28 110 kr - 15 000 kr - 6 570 kr). Vid en skattesats på ca 55 % blir skatten 3 399 kr respektive 3 597 kr i månaden.

Efter de tre första månaderna brukar ersättningen enligt UrF sänkas med 30 procent (jfr avsnitt 6.3.6 ovan). Det innebär att ersättningen för måltider och småutgifter uppgår till bara 306 kr per dag, vilket gör 9 180 kr i månaden. Bruttoersättningen enligt UrF blir då 24 180 kr per månad inräknat ersättningen för bostadskostnaden.

Även det schablonmässiga avdraget för måltider och småutgifter sjunker efter de tre första månaderna till ca 131 kr per dag. Avdraget per månad blir då 3 930 kr. Vad som återstår att beskatta är, om ersättningen utgår från kommissionen, 8 820 kr per månad och, om ersättningen utgår enligt UrF, 5 250 kr per månad (24 180 kr - 15 000 kr - 3 930 kr).

Eftersom kommissionens kostnadsersättning är lika stor oavsett bostadskostnaden, är dessa ersättningsregler fördelaktigare än reglerna enligt UrF ju billigare man bor. Å andra sidan är UrF förmånligare, om bostadskostnaderna är höga. Avdragsbeloppen är dock desamma, oavsett varifrån ersättningen kommer.

Räkneexemplet förutsätter att experten vistas hela månaden på verksamhetsorten.

Ett visst avdrag medges också för hemresor men detta har inte beaktats i exemplet.

UrF saknar dock t.ex. regler som medger ersättning för kostnader för medföljande familjemedlemmar. Ersättningsnivån enligt UrF, om man valde att anpassa förordningen så att den också kunde tillämpas på nationella experter, skulle således riskera att vara otillräcklig om den nationella experten vill ta med sig sin familj under tjänstgöringstiden utomlands. Detsamma gäller det belopp som återstår av kommissionens traktamente efter skatt.

Detta är som vi ser det ett problem eftersom de flesta uppdragen som nationell expert varar i minst ett år och man därför kan förutsätta att många nationella experter vill ta med sig familjen under tjänst-

göringstiden. Om det inte skapas ekonomiska möjligheter att ta med sig familjen under längre tids tjänstgöring, t.ex. när den varar mer än sex månader, anser vi att det finns en risk att personer som Sverige vill skall anta uppdrag som nationella experter avstår av familjeskäl.

Som vi ovan antytt, kan en lösning på problemet vara att införa en regel om skattefrihet för traktamentet från kommissionen eftersom detta skulle leda till att experten fick mer pengar ”i handen”.

En praktisk fördel med denna lösning är att den skulle medföra att svenska nationella experter fick behålla samma ersättning som nationella experter från de flesta andra medlemsländerna i EU. En ändrad skatteregel skulle också leda till att nationella experter snabbt fick mer pengar i handen, vilket skulle vara positivt ur rekryteringssynpunkt.

En annan, mer principiell fördel är att svenska staten med denna lösning skulle avstå från att tillföra svenska statskassan gemensamma EU-medel genom beskattning.

Fördelarna och nackdelarna med att beskatta kostnadsersättningar från EU har utvecklats tidigare (avsnitt 6.1.8, underrubriken Beskattning).

Möjligen skulle emellertid en regel om skattefrihet bli otillräcklig när det gäller att tillgodose att nationella experter fick en sådan ersättningsnivå, att de skulle anse det vara ekonomiskt försvarbart att ta med sig make och barn under tjänstgöringstiden.

Ett annat sätt att lösa problemet med ersättning för de merkostnader som uppdraget som nationell expert medför är att man överlämnar frågan till arbetsmarknadens parter för slutande av kollektivavtal i frågan. Detta är en lösning som valts av flera av de andra medlemsländerna. Denna lösning har den fördelen att man genom ett sådant avtal kunde ta hänsyn till samtliga kostnader som är förenade med uppdraget som nationell expert, inklusive kostnader för medföljande familjemedlemmar.

Nackdelen med kollektivavtalslösningen är att det kan ta tid att sluta ett sådant avtal och att rekryteringen av nationella experter bromsas av ekonomiska skäl under denna tid. En annan nackdel kan vara att ett kollektivavtal om ersättning för merkostnader riskerar att bli dyrare för arbetsgivaren än en regel som undantar kommissionens traktamente m.m från beskattning.

Vilken lösning man än väljer anser vi det angeläget att frågan om de nationella experternas ersättning för de merkostnader som uppdraget medför löses snabbt. Den ersättningsnivå som gäller i dag — med ett beskattat traktamente från kommissionen — kan annars tänkas leda till att rekryteringen av nationella experter hämmas.

Frågan kräver emellertid ytterligare beredning, närmast inom Finansdepartementet.

6.4 Europaparlamentarikerna

6.4.1 Bakgrund

Villkoren för de svenskar som får uppdraget att företräda Sverige i Europaparlamentet utreds på riksdagens uppdrag för närvarande av förvaltningsstyrelsen inom Riksdagens förvaltningskontor (konstitutionsutskottets betänkande 1994/1995:KU 48).

Vi har därför begränsat redovisningen av de villkor som gäller för de svenska företrädarna (Europaparlamentarikerna) till en översiktlig redogörelse för de ersättningar m.m. som parlamentarikerna får från Europaparlamentet enligt dess regler. Dessa regler finns i ett dokument benämnt ''Rules governing the payment of expenses and allowances to members'', i lydelse från mars 1994 (bil. 13).

Utöver dessa regler redovisar vi ett rättsfall från EG-domstolen, Lord Bruce of Donington mot Eric Gordon Aspden, 208/80 [1981] ECR 2205 (bil. 14). Genom rättsfallet har EG-domstolen gett besked om EG-rättens innebörd vad avser möjligheten att nationellt beskatta vissa ersättningar från Europaparlamentet till Europaparlamentarikerna.

Avslutningsvis redogör vi för de svar som vi har fått på frågor i vår enkät rörande andra länders praxis när det gäller ersättning till Europaparlamentarikerna.

6.4.2 Lön, sociala kostnader och förmåner

Vad gäller lön och sociala kostnader utges ingen ersättning från Europaparlamentet till Europaparlamentarikerna. I stället får de från sitt eget land en grundlön som svarar mot parlamentsledamotslönen i landet. Grundlönen för Europaparlamentarikerna varierar med andra ord högst avsevärt från land till land.

I Europaparlamentets regler förutsätts det att parlamentarikerna utöver lönen också skall ha ett visst socialförsäkringsskydd från hemlandet. Det framgår bl.a. av den omständigheten att ersättning för sjukvårdskostnader betalas bara om ersättning enligt nationella regler i hemlandet inte kan erhållas (kapitel 5 artikel 21.3 i parlamentets regler).

Vad gäller de närmare villkoren för de svenska Europaparlamentarikernas lön, sociala förmåner m.m. hänvisar vi till den ovan nämnda riksdagsutredningen.

6.4.3 Traktamenten m.m. från Europaparlamentet

Enligt parlamentets regler (kapitel 1—4) betalas följande olika slag av kostnadsersättningar och traktamenten till parlamentarikerna.

Resekostnadsersättning (1 kap.)

Resekostnadsersättningen enligt kapitel 1 skall täcka kostnader för resor till möten i parlamentets officiella organ, t.ex. plenarmöten, kommittémöten och möten i de politiska grupperna. Ersättningen utgör en klumpsumma som beräknas med utgångspunkt i avståndet mellan parlamentarikerns bostadsort och platsen där mötet hålls. Avsikten är att ersättningen skall täcka kostnader för färdbiljetter, hotellrum och måltider.

Ersättningen utges bara i den mån som parlamentarikern kan visa att han eller hon har varit närvarande vid möten.

För möten inom EU är ersättningen 0,76 ecu per km för de första 400 km och 0,38 ecu per km för de följande km. Hålls mötet utanför EU, betalas den nyss nämnda kilometerersättningen för sträckan mellan bostadsorten och närmsta flygplats. Därutöver betalas ersättning för de faktiska kostnaderna för en flygbiljett. Det finns en del begränsningar vad avser antalet ersättningsgilla resor (kapitel 1 i parlamentsreglerna).

Kursen för 1 ecu är när detta skrivs (september 1995) 9 kr 30 öre.

Särskild reseersättning (2 kap.)

Ersättningen avser enligt kapitel 2 att täcka sådana kostnader för resor föranledda av uppdraget som parlamentariker som inte täcks av de nyssnämnda reglerna i kapitel 1. Det kan t.ex. röra sig om resor till konferenser av olika slag.

Denna typ av ersättning utges med högst 3 000 ecu per år och utbetalas bara i den utsträckning som det kan styrkas att kostnader verkligen har förekommit. Ersättningen är ämnad att täcka utgifter för resa, hotell, taxiresor o.d.

Dagtraktamente, hotellkostnadsersättning (3 kap.)

Traktamente till parlamentarikerna betalas enligt kapitel 3 med 206 ecu per dag vid möten inom EU och med 103 ecu per dag, plus ersättning för faktiska kostnader för logi, vid möten som hålls utanför EU. Ersättningen är avsedd att täcka merutgifter för mat och logi.

Förutsättningen för att ersättningen skall betalas ut är att parlamen-

tarikern har skrivit under deltagarlistan för respektive möte. Enligt artikel 28 punkt 1 blir en parlamentariker, som utan giltig orsak varit frånvarande under minst hälften av parlamentets plenarmötesdagar, återbetalningsskyldig för hälften av det belopp som han eller hon har fått i dagersättning.

Andra ersättningar (4 kap.)

Ersättning för övriga utgifter: Denna ersättning, som uppgår till 2 830 ecu per månad, avser att täcka övriga kostnader som är förenade med uppdraget som parlamentariker t.ex. resekostnader inom hemlandet, telefon- och portokostnader och kostnader för kontor.

Ersättning för kostnader för assistent: Mot bevis om kostnad för anlitande av en assistent kan parlamentarikern enligt kapitel 4 också få ersättning för sådana kostnader med upp till 7 737 ecu per månad.

Ersättning för kostnad för telekommunikationsutrustning: Mot faktura kan parlamentarikern enligt kapitel 4 få ersättning för kostnader, anskaffande och drift av dator, telefax m.m. upp till ett belopp om 1 000 ecu per år.

6.4.4 Försäkringar m.m. från Europaparlamentet

Europaparlamentets regler innehåller också föreskrifter om rätt till vissa försäkringsersättningar och pensioner.

De försäkringsersättningar som parlamentarikerna har rätt till är:
- ersättning vid olycksfall (dödsfall och invaliditet),
- livförsäkringsersättning (vid dödsfall eller vid uppnående av 60 års ålder efter minst 10 år som parlamentariker),
- ersättning vid stöld eller förlust av egendom i samband med uppdraget som ledamot av parlamentet.

De närmare förutsättningarna för ersättning enligt försäkringarna framgår av bil. 13.

Pensioner faller utanför utredningens uppdrag och lämnas därför här åt sidan.

6.4.5 Beskattning

Beskattning av grundlönen

Beskattning av parlamentarikernas grundlön sker i vanlig ordning enligt hemlandets regler om beskattning.

Beskattning av Europaparlamentets ersättningar

EG-domstolen har i rättsfallet nr 208/80, Lord Bruce of Donington mot Eric Gordon Aspden, tagit ställning till i vad mån Europaparlamentets ersättningar åt ledamöterna får beskattas i medlemsländerna (bil. 14).

> I målet begärdes av en brittisk skattedomstol besked från EG-domstolen angående tolkningen av gemenskapsrätten i enlighet med artikel 177 Romfördraget. Den fråga som ställdes till EG-domstolen rörde i huvudsak om det finns någon regel i gemenskapsrätten som förbjuder medlemsstater att beskatta någon del av ersättning för resor och uppehälle (travel and subsistence expenses) och bidrag (allowance) som betalas ut av gemenskapsmedel till ledamöter i Europaparlamentet.
>
> Bakgrunden var att Lord Bruce of Donington, som varit medlem av Europaparlamentet och i denna egenskap fått ersättning från parlamentet för kostnader för resor och uppehälle, blivit beskattad för dessa ersättningar i Storbritannien.
>
> Han överklagade beslutet om beskattning. Den skattedomstol som skulle ta ställning till överklagandet begärde i målet det nyss nämnda tolkningsbeskedet.
>
> EG-domstolen slog i sin dom fast att ersättningarna till parlamentarikerna inte omfattas av de regler om skatteimmunitet som återfinns i protokollet om immunitet och privilegier för de Europeiska gemenskaperna. Följaktligen kan man enligt domstolen inte dra den slutsatsen att varje ersättning som betalas av gemenskapsmedel av Europaparlamentet till dess ledamöter ipso facto är fri från nationell beskattning.
>
> Domstolen påpekade emellertid att gemenskapsrätten lägger fast vissa gränser som medlemsländerna måste respektera när nationella beskattningsregler tillämpas på medlemmar av Europaparlamentet. Dessa gränser härrör främst från artikel 5 i Romfördraget, som föreskriver att medlemsländerna skall underlätta att gemenskapens uppgifter fullgörs och avstå från varje åtgärd som kan äventyra att fördragets mål uppnås. Denna förpliktelse innefattar skyldigheten att inte vidta åtgärder som kan medföra inblandning i institutionernas interna funktion. Det följer vidare

av artikel 8 i protokollet om de Europeiska gemenskapernas immunitet och privilegier att medlemsländerna är förhindrade att bl.a. genom tillämpning av sina nationella regler om beskattning ålägga parlamentsledamöterna administrativa restriktioner i deras rörelsefrihet.

Mot denna bakgrund uttalade domstolen att en beskattning av ersättningar som utbetalats till täckning av de faktiska utgifter som uppdraget som parlamentariker hade medfört skulle innebära en otillåten inblandning i parlamentets arbete, eftersom en sådan beskattning skulle kunna leda till att parlamentarikerna av ekonomiska skäl inte skulle kunna fullgöra sina uppgifter.

Domstolen uttalade vidare att det är parlamentets sak att avgöra vilka aktiviteter och resor som är nödvändiga och nyttiga för att parlamentarikerna skall kunna fullgöra sitt uppdrag och vilka kostnader som är nödvändiga eller nyttiga i samband med detta.

Av detta följer, fortsatte domstolen, att nationella myndigheter måste respektera Europaparlamentets beslut att ersätta kostnader för resor och uppehälle med fasta belopp. En omprövning från nationella skattemyndigheters sida av om den utbetalade ersättningen är gottgörelse för nödvändiga utgifter i samband med uppdraget som Europaparlamentariker innebär en otillåten inblandning i Europaparlamentets interna angelägenheter.

Vad gäller utbetalning av fasta belopp som ersättning för resor och uppehälle, konstaterade emellertid domstolen att en sådan ersättning i de fall där den är orimligt hög — så att det i verkligheten till en viss del är fråga om förtäckt vederlag och inte ersättning för utgifter — kan beskattas till den del som den är att anse som vederlag. Detta stämmer enligt domstolen överens med vad som gäller i övrigt om rätt för medlemsländerna att beskatta parlamentarikernas lön.

Frågan i vad mån de fasta belopp som betalas ut till parlamentarikerna som ersättning för kostnader skall anses som orimligt höga skulle enligt domstolen avgöras enbart med tillämpning av gemenskapsrätten. Eftersom denna fråga inte ställts av den nationella domstolen, besvarades den inte heller av EG-domstolen.

Sammanfattningsvis besvarade EG-domstolen den av den brittiska domstolen framställda frågan med att gemenskapsrätten förbjuder nationell beskattning av de fasta belopp som betalas ut av Europaparlamentet till dess ledamöter som ersättning för resekostnader och kostnader för uppehälle, om det inte kan visas att sådana fasta belopp i överensstämmelse med gemenskapsrätten till en viss del utgör vederlag.

Vi vill från utredningens sida påminna om att EG-domstolens tolkning av gemenskapsrättens innebörd — i detta fall när det gäller möjligheten att beskatta de ersättningar som betalas ut till ledamöterna i

parlamentet — är bindande för medlemsländerna. Detta innebär att ett medlemsland inte kan beskatta de ersättningar som domen omfattar utan att visa att ersättningen i överensstämmelse med gemenskapsrätten till en viss del utgör ett förtäckt vederlag.

Ett problem i sammanhanget är att det inte kan anses helt klart vilka typer av ersättningar från Europaparlamentet som omfattas av domen.

Så mycket framgår emellertid klart av domen att den begränsar möjligheten att nationellt beskatta den ersättning som betalas ut för kostnader för resor och uppehälle, det vill säga de ersättningar som finns med i parlamentets regler i 1—3 kap. (se närmare om dessa ersättningar ovan).

Vissa formuleringar i domen tyder emellertid på att även ersättningar enligt 4 kap. ''other allowances'' är undantagna från nationell beskattning, (se t.ex. formuleringen av frågan till EG-domstolen och domstolens allmänna resonemang om skälen till förbud mot nationell beskattning, engelska texten, bil. 14).

Både Danmark och Finland har infört bestämmelser om befrielse från nationell beskattning av *all ersättning som avses i 1—4 kap.* i Europaparlamentets regler.

Vilka ersättningar som mot bakgrund av Lord Donington-fallet kommer att lämnas fria från beskattning i Sverige får i sista hand svenska skattemyndigheter och domstolar avgöra. I detta sammanhang finns möjlighet/skyldighet, om man anser det nödvändigt, att begära ytterligare tolkningsbesked med förtydligande i beskattningsfrågan från EG-domstolen.

Frågan kan naturligtvis också, liksom i Danmark och Finland, lösas genom lagstiftning som undantar kostnadsersättningar från Europaparlamentet från beskattning.

6.4.6 Andra medlemsländers regler och praxis

De länder som med anledning av vår enkät har besvarat eller kommenterat frågor om parlamentarikerna är Danmark, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Tyskland och Storbritannien.

Av svaren framgår att Danmark, Finland, Irland, Tyskland och Storbritannien betalar lön åt parlamentarikerna motsvarande vad parlamentariker i de nationella parlamenten erhåller i lön. (Frankrike och Italien har inte kommenterat frågan om lönen åt parlamentarikerna.)

Från Danmark och Finland har man angett att ingen ersättning utöver lönen betalas från dessa länder till Europaparlamentarikerna. Irland har inte kommenterat frågan, medan Storbritannien har angett att Europaparlamentarikerna får vissa kostnadsersättningar utöver lönen. Svaret tyder emellertid på att det som åsyftas är de ersättningar som ledamöterna får från Europaparlamentet.

Av det tyska svaret framgår att de tyska Europaparlamentarikerna utöver lön från hemlandet och ersättningar från Europaparlamentet har förmåner som motsvarar de tyska förbundsdagsledamöternas, t.ex fria resor inom Tyskland med tåg eller flyg. Detta utnyttjas i regel bara när de inte får motsvarande ersättning från Europaparlamentet, t.ex. vid sådana resor inom Tyskland som hänger samman med uppdraget som Europaparlamentariker. De tyska Europaparlamentarikerna har också fri tillgång till förbundsdagsledamöternas kontor med kostnadsfritt användande av kontorsfaciliteter som telefon, fax, kopiering och bibliotek.

7 Utredningens författningskommentarer

7.1 Förslaget till förordning om ändring i tjänstledighetsförordningen (1984:111)

Vi föreslår i 5 a § tjänstledighetsförordningen en ny bestämmelse som rekommenderar ledighet för dem som får tidsbegränsade anställningar, inräknat provanställningar, hos EU. Den skall tillämpas så, att tjänstledighet får förvägras bara i sällsynta undantagsfall.

Vi föreslår också att medföljande makar även till statligt anställda arbetstagare som får tidsbegränsade anställningar hos EU bör ges tjänstledighet för att följa med maken till stationeringsorten. Av 6 § följer redan att statsanställda makar till statsanställda nationella experter i regel skall beviljas sådan tjänstledighet.

Den nya paragrafen är så utformad att den enligt 1 § kommer att omfatta hela statsförvaltningen utom affärsverken och riksdagens myndigheter.

Vi föreslår också en följdändring om sambor (7 b §).

Som framgår av avsnitt 6.2 är avsikten att förordningsregleringen skall vara provisorisk i avvaktan på att frågan löses genom kollektivavtal.

7.2 Förslaget till förordning om upphävande av tjänstledighetsförordningen (1984:111) och utlandsreseförordningen (1991:1754)

Det torde ligga bäst i linje med regeringens och riksdagens inställning (prop. 1993/94:65, bet. 1993/94:AU 16, rskr. 1993/94:257) att använda tillfället att nu upphäva båda de hela förordningar som enligt lag (*punkt 4* i övergångsbestämmelserna till LOA) ''tills vidare'' har fått gälla i avvaktan på kollektivavtal.

Arbetsmarknadsutskottet anför sålunda — i anledning av en socialdemokratisk motion om att slopa bl.a. den angivna övergångsbestämmelsen — följande (bet. s. 23).

> Bakgrunden till bestämmelsen är det förhållandet att det fortfarande finns författningar som reglerar frågor som hör till det avtalsbara området. Enligt utskottets mening bör regeln inte ses som ett förbehåll för staten — — — . Det är i stället fråga om

möjlighet till reglering för att undvika störningar i myndigheternas funktioner i avvaktan på kollektivavtal (jfr prop. 1975/76:105 bil. 2, s. 159). Enligt utskottets mening bör strävan vara, liksom när det gäller förordningsreglerade avvikelser från LAS, att i görligaste mån ersätta de ifrågavarande författningarna med avtalsreglering. Detta förutsätter dock en gemensam partsvilja.

I detta sammanhang kan nämnas att regeringen, enligt vad utskottet erfarit, inom kort kommer att ge Statens arbetsgivarverk i uppdrag att inleda förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer i syfte att träffa kollektivavtal om utrikes resor.

I en annan motion hade begärts en komplettering av tjänstledighetsförordningen. Motionären hänvisade till att på grund av den europeiska integrationen allt fler svenskar kommer att arbeta inom europeiska organ och att det därför är viktigt att tjänstledighet kan beviljas även för sådana syften.

Utskottet anför (s. 25):

> Utskottet anser för sin del att tjänstledighet för det av motionären angivna ändamålet många gånger kan framstå som angeläget inte bara från arbetstagarens synpunkt. Frågan är av det slag att den kan regleras kollektivavtalsvägen. Enligt vad utskottet anfört ovan bör strävan vara att i möjligaste mån ersätta de nu gällande förordningarna på det avtalsbara området med kollektivavtal. Utskottet vill inte föregripa vad sådana förhandlingar kan resultera i och avstyrker därför motionen.

Det kan här påpekas att frågor om reseförmåner även på statens område har varit avtalsbara — och regeringsförfattningar i ämnet alltså provisoriska — i snart 30 år, det vill säga alltsedan 1965 års förhandlingsrättsreform. Avtal har också träffats om förmånerna vid inrikes resor. Och frågor om annan ledighet än semester har varit avtalsbara i mer än 20 år. Det framgår av de ändringar i bl.a. 3 § i den då gällande statstjänstemannalagen (1965:274) som trädde i kraft den 1 januari 1974 (SFS 1973:969; prop. 1973:177, InU 1973:37, rskr. 1973:352).

Tiden torde nu vara inne att på nytt söka få till stånd kollektivavtal också på dessa bägge förmånsområden.

Det förhållandet att en väntad ökning av antalet svenskar i EU-tjänst för med sig en mer frekvent tillämpning av UrF har sålunda av utredningen tagits till anledning att föreslå att också UrF upphävs, låt vara att direktiven direkt pekar på riksdagens nyss anförda uttalanden och därmed på en sådan åtgärd bara i frågan om tjänstledighet.

Syftet med utredningsförslaget i denna del är alltså att få frågorna avtalsreglerade i stället för författningsreglerade. Det gäller dock inte den fråga som avses i 5 § tjänstledighetsförordningen (se avsnitt 7.3).

Under tiden som förhandlingar genomförs kan det vara praktiskt att liksom hittills låta förordningsreglerna gälla på det statliga området utanför affärsverken. Under tiden bör också Riksskatteverkets rekommendationer om normalbelopp (för närvarande RSV S 1994:20) tillämpas. Vi föreslår därför att den föreslagna förordningen om upphävandet sätts i kraft först till årsskiftet 1996/1997.

Om avtalsföreskrifter skulle komma i tillämpning dessförinnan, slår de automatiskt ut regerings- och myndighetsföreskrifterna i motsvarande delar. Detta framgår uttryckligen i fråga om tjänstledighetsförordningen av dess 1 § andra stycket (behandlas ej i SAV cirk. 1988 A 27). Men det gäller enligt *punkt 5* i LOA:s övergångsbestämmelser — som hade sin motsvarighet i äldre lag — också i fråga om UrF, där det alltså har ansetts onödigt att säga ut det på samma sätt (behandlas ej i Regeringens förordningsmotiv 1991:7).

Därefter kan man, i enlighet med vad som yrkades i den socialdemokratiska motionen 1993/94, ta upp frågan om att upphäva punkt 4 och eventuellt också punkt 5 i övergångsbestämmelserna till LOA. En väsentlig del av beredningen i ett sådant lagstiftningsärende blir dock givetvis en noggrann, uttömmande rättsutredning om vilka aktuella författningsregler som gäller uteslutande med stöd av punkt 4.

7.3 Förslaget till förordning om tjänstledighet för anställning i samnordiska institutioner m.m.

I tjänstledighetsförordningen finns det som framgått av den allmänna motiveringen en föreskrift, 5 §, som ger rätt till ledighet i en del fall (jfr även 2 §). Eftersom den rätten bygger på nordiska överenskommelser har utredningen ansett att den bör lämnas orubbad också den dag då tjänstledighetsförordningen upphör att vara tillämplig. Därför har utredningen utformat ett förslag till en ny förordning av samma innehåll som 5 § tjänstledighetsförordningen.

8 Allmänna aspekter

8.1 Kostnader

Svenskars tjänstgöring inom EU som mötesdeltagare och nationella experter medför redan i dag kostnader för svenska myndigheter. Kostnaderna består framför allt i traktamenten och reskostnadsersättningar enligt UrF för mötesdeltagare, men också i lönekostnader för nationella experter.

Allteftersom Sverige utvecklar sitt medlemskap i EU kommer dessa kostnader att stiga och inom några år kanske uppgå till ganska betydande belopp. Detta gör det särskilt angeläget att ta till vara alla möjligheter till ett effektivt kostnadsutnyttjande.

Våra förslag kan bidra till ett sådant kostnadsutnyttjande genom att åstadkomma en bättre prioritering, när det gäller utsändandet av nationella experter på olika sakområden och en effektiv hantering av ersättningarna från EU till statsanställda mötesdeltagare.

På två punkter kan våra förslag medföra ökade kostnader. Det gäller administrativa kostnader dels för en central samordningsfunktion för rekrytering m.m. av nationella experter, dels hos de statliga arbetsgivarna för hanteringen av tjänstledigheter för dem som blir tidsbegränsat anställda hos EU och för deras makar.

Dessa ökade kostnader, som torde uppgå till förhållandevis obetydliga belopp, torde mer än väl uppvägas av de principiellt viktiga vinster som kan göras genom ett ökat inflytande för Sverige inom EU.

8.2 Jämställdhet

Vi har i vårt arbete funnit att jämställdhetssträvandena (dir. 1994:124) i detta sammanhang kan ges genomslag närmast när det gäller rekryteringen av nationella experter.

Vi har därför föreslagit att den centrala samordningsfunktionen och departementen aktivt skall medverka till att svenska nationella experter väljs ut med beaktande av bl.a. intresset att främja jämställdhet mellan könen.

8.3 Offentliga åtaganden

I fråga om offentliga åtaganden (jfr dir. 1994:23) får vi när det gäller samordningsfuktionen för rekrytering av nationella experter hänvisa till det resonemang som nyss har förts under 8.1.

Särskilt yttrande av experterna Gunilla Hansén-Larson och Inga Lundberg

Mot bakgrund av vad som nedan sägs kan vi inte ställa oss bakom

- *utredningens uppfattning att kollektivavtal är en lämplig lösning på tjänstledighetsfrågan vid tjänstgöring inom EU på en tidsbegränsad anställning och inte heller*

- *utredningens förslag att upphäva tjänstledighetsförordningen och utlandsreseförordningen.*

Regeringen önskar på grund av nationella intressen få myndigheterna positiva till att medge tjänstledigheter för EU-anställningar.

De fackliga organisationerna vill slå vakt om individens anställningstrygghet.

Myndighetscheferna, och därmed också Arbetsgivarverket, vill undvika stela tvingande regler som försvårar för myndighetscheferna att klara de *resultatkrav som regeringen ställer på myndigheternas verksamhet.*

Myndighetscheferna svarar för respektive myndighets arbetsgivarpolitik. Arbetsgivarverket sköter de centrala förhandlingarna *på myndigheternas uppdrag.*

I den mån regeringen önskar påverka myndigheternas arbetsgivarpolitik sker detta genom att *regeringen ställer krav på myndigheterna* som i sin tur kan ge uppdrag till Arbetsgivarverket.

Den här beskrivna rollfördelningen har betydelse för hur frågan om tjänstledighet vid EU-tjänstgöring bör hanteras.

Myndigheterna kan ha både verksamhetsskäl och personalpolitiska skäl att bedöma tjänstledighetsansökningarna positivt. Om en myndighetschef skall ha anledning att ge tjänstledighet även i de fall verksamheten påverkas negativt, måste det dock vara ett av regeringen klart uttalat åliggande för myndighetscheferna att beakta det nationella intresset av att svenskar engageras i EU.

Ett kollektivavtal är en överenskommelse mellan parter som båda har något att vinna på överenskommelsen. Mot bakgrund av parternas helt olika intressen enligt ovan är tjänstledighetsfrågan knappast lämpad för avtal.

Om myndigheterna åläggs att beakta det nationella intresset av att svenskar ges tjänstledigt för anställning i EU undanröjs behovet av att reglera frågan.

Arbetsgivarverket kommer vid behov att stödja arbetsgivarsamverkan kring utvecklandet av respektive myndighets arbetsgivarpolicy för tjänstledigheterna. Om de fackliga organisationerna önskar centrala förhandlingar kommer Arbetsgivarverket att peka på det omöjliga i att göra några som helst centrala utfästelser av aktuellt slag. Eventuella utfästelser måste anpassas till aktuell typ av verksamhet.

Att sluta kollektivavtal om tjänstledighet eller besluta om en tjänstledighetsföreskrift innebär i första hand att fastställa *rättigheter för den enskilde*, inte att i första hand se till verksamhetsintresset.

Att öppna för tjänstledigheter av *nationella skäl* klaras bäst genom att regeringen ger ut en föreskrift som ålägger varje myndighetschef skyldighet att väga det nationella intresset mot det egna verksamhetsintresset. En sådan föreskrift kan kombineras med att regeringskansliet erbjuder stöd att göra avvägningen.

När det gäller förslagen om att tjänstledighetsförordningen och utlandsreseförordningen skall upphävas anser vi detta vara olämpligt.

Förslaget är onödigt eftersom i den mån kollektivavtal träffas upphävs dessa författningar enligt punkt i 5 övergångsbestämmelserna till LOA.

Vidare innebär förslaget att en ''stupstock'' införs vilket påverkar relationerna mellan parterna till de fackliga organisationernas fördel.

BILAGA 1

Kommittédirektiv

Villkor för tjänstgöring vid EU-institutioner m.m.

Dir. 1994:108

Beslut vid regeringssammanträde den 15 september 1994

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas för att belysa vissa frågor om lön, uppdragsarvoden, traktamenten, övriga kostnadsersättningar och andra villkor för dem som för Sverige deltar i kommittéer eller arbetsgrupper i den Europeiska unionen (EU) eller som tjänstgör som s.k. nationella experter vid en EU-institution. Utredaren skall även belysa frågan om tjänstledighet för dem som medverkar i ovan nämnda kommittéer m.m. samt för dem som får någon fast eller tillfällig anställning vid en EU-institution.

Bakgrund

I och med avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) och inför ett eventuellt svenskt medlemskap i EU anlitas svenska tjänstemän i offentlig och privat tjänst som experter vid institutioner inom EU. Ett svenskt medlemskap kommer att medföra att ett ökat antal svenska tjänstemän kommer att delta på olika sätt i EU-institutionernas arbete och knytas till dessa.

Utöver en fast eller tillfällig anställning vid någon EU-institution finns ett antal uppdragsvarianter för vilka olika villkor i fråga om anställning, lön, kostnadsersättningar, sociala kostnader och skatter gäller. En systematisk kartläggning vore därför värdefull. Hittills har frågor om villkor för svenskars deltagande lösts i de enskilda fallen. Detta kommer inte att fungera tillfredsställande när ett större antal tjänstemän skall tjänstgöra vid EU:s institutioner. Det är därför nödvändigt att identifiera dels de olika former av anställning och uppdrag vid EU:s institutioner som nu finns, dels

de som kan bli aktuella vid ett svenskt medlemskap i EU. För varje form av sådan anställning eller uppdrag behöver gällande villkor för lön, traktamenten, övriga kostnadsersättningar m.m. redovisas.

I vissa fall är personen alltjämt anställd av sin ordinarie arbets- eller uppdragsgivare och får förutom lön även traktamenten och övriga kostnader för uppdraget täckta av denne. I andra fall delas åtagandena mellan den ordinarie arbets- eller uppdragsgivaren och EU. Vid anställningar vid en EU-institution svarar institutionen ensam för lön, traktamenten m.m. I sådana fall tillämpas också EU-institutionernas anställningsvillkor.

För den som – på uppdrag av Sverige – deltar i arbetsgrupper eller kommittéer under en EU-institution svarar denna i vissa fall för traktamenten och resekostnadsersättningar m.m. Det behöver dock klargöras i vilka situationer traktamenten och andra kostnadsersättningar från den svenska arbetsgivaren inte skall betalas.

För den som tjänstgör som s.k. nationell expert vid en EU-institution svarar den svenska arbetsgivaren för lönen och institutionen för traktamenten (inklusive schabloniserad boendekostnad) och resekostnadsersättningar. Sociala åtaganden, t.ex. sjukförsäkring, åligger vanligtvis den svenska arbetsgivaren. Arbetet utförs dock åt institutionen och under dess ledning.

Den som tillträder en fast eller tillfällig anställning vid en EU-institution har enligt EU:s personalstatuter rätt att föra över intjänade pensionsförmåner till EU:s pensionsfonder och få överförda pensionsrättigheter omräknade till anställningsår vid institutionen. Hur samordningen av svenska pensionsregler och EU:s regler kan ske är en invecklad fråga som bör utredas i särskild ordning. (Se dir. 1994:107 Pensionssamordning med EU-institutioner).

Det finns ingen ovillkorlig rätt till tjänstledighet från anställning i Sverige för anställning eller uppdrag vid EU:s institutioner. Tjänstledighetsförordningen (1984:111, omtryckt 1991:1747, ändrad senast 1994:978) som i princip bara gäller anställda inom staten föreskriver endast rätt till tjänstledighet för nordiskt samarbete. För de affärsverksanställda finns motsvarande regler i kollektivavtal.

3

Utredningsuppdraget

En särskild utredare tillkallas för att redovisa de olika former av anställningar eller uppdrag som förekommer vid arbete åt EU:s institutioner samt hur ansvaret för arbetsledning, löner, traktamenten, kostnadsersättningar m.m. fördelar sig mellan EU och svenska arbetsgivare för de olika formerna av tjänstgöring.

Utredaren skall kartlägga och redovisa vilka traktamenten och andra kostnadsersättningar som medlemsländerna i EU själva betalar respektive vad EU betalar när det gäller de olika anställnings- och uppdragsformerna. Utredaren bör överväga om traktamenten och andra kostnadsersättningar skall betalas av arbetsgivaren i Sverige i de fall EU betalar likartade kostnadsersättningar.

Utredaren skall klarlägga ansvarsfördelningen mellan EU-organisationen och den svenska arbetsgivaren när det gäller de anställdas, experternas och uppdragstagarnas sociala trygghet samt föreslå åtgärder som kan minska arbetsgivarens sociala kostnader i de fall denne åläggs dessa kostnader.

I utredningsarbetet ingår även att redovisa vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden i fråga om möjligheten till tjänstledighet för tillfälligt eller fast arbete vid en EU-institution. Utredaren bör, om det anses behövligt, överväga ändringar i gällande regler på statens område för att stärka rätten till tjänstledighet i de fall det är av nationellt intresse att personer kan delta i EU-samarbetet samt redovisa möjligheter till ändringar på den svenska arbetsmarknaden i övrigt. Utredaren skall därvid särskilt beakta det som uttalats vid riksdagsbehandlingen av regeringens proposition (prop. 1993/94:65, bet. 1993/94:AU 16, rskr. 1993/94:257) när det gäller avtalsreglering av sådana frågor på statens område.

Vidare skall utredaren redovisa de skattemässiga konsekvenser som de olika formerna av anställning eller uppdrag får.

Arbetsformer m.m.

Utredaren skall bl.a. inhämta underlag för arbetet hos i första hand EU-kommissionens generaldirektorat IX Personal och administration. I skattefrågan skall arbetet samordnas med Finansdeparte-

mentets skatteavdelning och i övriga frågor med Utrikesdepartementets administrativa avdelning, Socialdepartementet, Finansdepartementets personalpolitiska enhet, Kommerskollegium, Arbetsgivarverket och Statens utlandslönenämnd. Utredaren skall vidare under arbetets gång informera arbetsmarknadens parter samt den av regeringen tillsatta arbetsgruppen för statsförvaltningen och EU.

Det står utredaren fritt att mot bakgrund av de riktlinjer som angetts i direktiven behandla andra aspekter än de nämnda. Utredaren skall beakta direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23).

Redovisning av uppdraget

Uppdraget bör redovisas successivt så snart de olika deluppdragen har fullgjorts. Utredarens uppdrag bör i sin helhet vara slutfört senast den 31 maj 1995.

(Finansdepartementet)

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1994

STAFF REGULATIONS

Regulations and Rules applicable to officials and other servants of the European Communities

December 1993

NOTE

to Parts I and II

The Staff Regulations of officials and the conditions of employment of other servants of the European Communities[1] applicable from 5 March 1968, as laid down by Articles 2 and 3 of Council Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68 of 29 February 1968 (*Official Journal of the European Communities* L 56, 4.3.1968 – Special Edition 1968[1], December 1972), and the following Regulations amending that Regulation are consolidated in this text.[2] The consolidated text has been produced for information only and is not legally binding.[3] The figures in brackets beside certain Articles correspond to the figures listed below and refer to the Regulations by which they were amended.

(1) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2278/69 (OJ L 289, 17.11.1969, p. 1)

(2) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 95/70 (OJ L 15, 21.1.1970, p. 1)

(3) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 96/70 (OJ L 15, 21.1.1970, p. 4)

(4) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 16/71 (OJ L 5, 7.1.1971, p. 1)

(5) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2653/71 (OJ L 276, 16.12.1971, p. 1)

(6) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2654/71 (OJ L 276, 16.12.1971, p. 6)

(7) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 1369/72 (OJ L 149, 1.7.1972, p. 1)

(8) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 1473/72 (OJ L 160, 16.7.1972, p. 1)

(9) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2647/72 (OJ L 283, 20.12.1972, p. 1)

(10) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 558/73 (OJ L 55, 28.2.1973, p. 1)

(11) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2188/73 (OJ L 223, 11.8.1973, p. 1)

(12) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2/74 (OJ L 2, 3.1.1974, p. 1)

(13) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3191/74 (OJ L 341, 20.12.1974, p. 1)

(14) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 711/75 (OJ L 71, 20.3.1975, p. 1)

(15) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 1009/75 (OJ L 98, 19.4.1975, p. 1)

(16) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 1601/75 (OJ L 164, 27.6.1975, p. 1)

(17) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2577/75 (OJ L 263, 11.10.1975, p. 1)

(18) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2615/76 (OJ L 299, 29.10.1976, p. 1)

(19) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3177/76 (OJ L 359, 30.12.1976, p. 1)

(20) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3178/76 (OJ L 359, 30.12.1976, p. 9)

(21) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 1376/77 (OJ L 157, 28.6.1977, p. 1)

(22) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2687/77 (OJ L 314, 8.12.1977, p. 1)

(23) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2859/77 (OJ L 330, 23.12.1977, p. 1)

(24) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 912/78 (OJ L 119, 3.5.1978, p. 1)

(25) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 914/78 (OJ L 119, 3.5.1978, p. 8)

(26) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2711/78 (OJ L 328, 23.11.1978, p. 1)

(27) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3084/78 (OJ L 369, 29.12.1978, p. 1)

(28) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3085/78 (OJ L 369, 29.12.1978, p. 6)

(29) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2955/79 (OJ L 336, 29.12.1979, p. 1)

(30) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 160/80 (OJ L 20, 26.1.1980, p. 1)

---

[1] These Staff Regulations and conditions of employment replaced the Staff Regulations of officials and the conditions of employment of other servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community laid down by Council Regulations No 31 (EEC) and No 11 (EAEC) of 18 December 1961 (OJ 45, 14.6.1962 – Special Edition 1959-62, November 1972) and the Staff Regulations of officials and the conditions of employment of other servants of the European Coal and Steel Community.

[2] The transitional provisions applicable to officials and other servants of the Communities on entry into force of Regulations (EEC, Euratom, ECSC) Nos 259/68 and 2615/76 are reproduced on p. 77 (officials) and p. 97 (other servants).

[3] A consolidation of legal instruments does not have legislative status unless it has been produced by the enacting institution. As the consolidated texts of the Council Regulations in this compendium have been produced by the Commission, in the case of litigation reference must be made to the relevant Council Regulation(s) as originally published in the Official Journal and not to this consolidation.
That said, the compendium has been prepared with the utmost care and it is hoped that it will be a valuable source of information and a useful work tool.

(31) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 161/80 (OJ L 20, 26.1.1980, p. 5)

(32) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 187/81 (OJ L 21, 24.1.1981, p. 18) and Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 397/81 (OJ L 46, 19.2.1981, p. 1)

(33) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2780/81 (OJ L 271, 26.9.1981, p. 1)

(34) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3821/81 (OJ L 386, 31.12.1981, p. 1)

(35) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 371/82 (OJ L 47, 19.2.1982, p. 8)

(36) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 372/82 (OJ L 47, 19.2.1982, p. 13)

(37) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3139/82 (OJ L 331, 26.11.1982, p. 1)

(38) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 440/83 (OJ L 53, 26.2.1983, p. 1)

(39) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 1819/83 (OJ L 180, 5.7.1983, p. 1)

(40) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2074/83 (OJ L 203, 27.7.1983, p. 1)

(41) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3647/83 (OJ L 361, 24.12.1983, p. 1)

(42) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 419/85 (OJ L 51, 21.2.1985, p. 1)

(43) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 420/85 (OJ L 51, 21.2.1985, p. 6)

(44) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 1578/85 (OJ L 154, 13.6.1985, p. 1)

(45) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 1915/85 (OJ L 180, 12.7.1985, p. 3)

(46) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2799/85 (OJ L 265, 8.10.1985, p. 1)

(47) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3580/85 (OJ L 343, 20.12.1985, p. 1)

(48) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3855/86 (OJ L 359, 19.12.1986, p. 1)

(49) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3856/86 (OJ L 359, 19.12.1986, p. 5)

(50) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 793/87 (OJ L 79, 21.3.1987, p. 1)

(51) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3019/87 (OJ L 286, 9.10.1987, p. 3)

(52) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3212/87 (OJ L 307, 29.10.1987, p. 1)

(53) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3784/87 (OJ L 356, 18.12.1987, p. 1)

(54) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2338/88 (OJ L 204, 29.7.1988, p. 1)

(55) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2339/88 (OJ L 204, 29.7.1988, p. 5)

(56) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3982/88 (OJ L 354, 22.12.1988, p. 1)

(57) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 2187/89 (OJ L 209, 21.7.1989, p. 1)

(58) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3728/89 (OJ L 364, 14.12.1989, p. 1)

(59) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2258/90 (OJ L 204, 2.8.1990, p. 1)

(60) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3736/90 (OJ L 360, 22.12.1990, p. 1)

(61) Regulation (EEC) No 2232/91 (OJ L 204, 22.7.1991, p. 1)

(62) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3830/91 (OJ L 361, 31.12.1991, p. 1)

(63) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3831/91 (OJ L 361, 31.12.1991, p. 7)

(64) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3832/91 (OJ L 361, 31.12.1991, p. 9)

(65) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3833/91 (OJ L 361, 31.12.1991, p. 10)

(66) Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 3834/91 (OJ L 361, 31.12.1991, p. 13)

(67) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 571/92 (OJ L 62, 7.3.1992, p. 1)

(68) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3761/92 (OJ L 383, 29.12.1992, p. 1)

(69) Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 3947/92 (OJ L 404, 31.12.1992, p. 1)

(70) Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3608/93 (OJ L 328, 29.12.1993, p. 1)[1]

[1] This Regulation made the most recent adjustment to the remuneration of officials and other servants of the European Communities in accordance with Article 65 of the Staff Regulations.

CONTENTS

		Page
I.	Staff Regulations of officials of the European Communities	7
II.	Conditions of employment of other servants of the European Communities	79
III.	Other Council and Commission regulations applicable to officials and other servants of the European Communities	99
IV.	Rules applicable to officials and other servants of the European Communities drawn up by agreement between the institutions	171

I

Staff Regulations of officials of the European Communities

CONTENTS

		Article	*Page*
Title I:	**General provisions**	1 to 10a	10
Title II:	**Rights and obligations of officials**	11 to 26	12
Title III:	**Career of officials**		
Chapter 1:	Recruitment	27 to 34	14
Chapter 2:	Administrative status	35	16
	Section 1: Active employment	36	16
	Section 2: Secondment	37 to 39	16
	Section 3: Leave on personal grounds	40	17
	Section 4: Non-active status	41	18
	Section 5: Leave for military service	42	19
Chapter 3:	Reports, advancement to a higher step and promotion	43 to 46	19
Chapter 4:	Termination of service	47	20
	Section 1: Resignation	48	20
	Section 2: Compulsory resignation	49	20
	Section 3: Retirement in the interests of the service	50	20
	Section 4: Dismissal for incompetence	51	20
	Section 5: Retirement	52 to 53	21
	Section 6: Honorary rank	54	21
Title IV:	**Working conditions of officials**		
Chapter 1:	Hours of work	55 to 56b	21
Chapter 2:	Leave	57 to 60	22
Chapter 3:	Public holidays	61	22
Title V:	**Emoluments and social security benefits of officials**		
Chapter 1:	Remuneration and expenses		
	Section 1: Remuneration	62 to 70a	23
	Section 2: Expenses	71	25
Chapter 2:	Social security benefits	72 to 76	25
Chapter 3:	Pensions	77 to 84	27
Chapter 4:	Recovery of undue payment	85	30
Chapter 5:	Subrogation in favour of the Communities	85a	30
Title VI:	**Disciplinary measures**	86 to 89	30
Title VII:	**Appeals**	90 to 91a	31
Title VIII:	**Special provisions applicable to officials in the scientific or technical services of the Communities**	92 to 101	32
Title VIIIa:	**Special and exceptional provisions applicable to officials serving in a third country**	101a	34
Title IX:	**Transitional and final provisions**		
Chapter 1:	Transitional provisions	102 to 109	34
Chapter 2:	Final provisions	110	35

Page

Annex I: A. Basic posts and corresponding career brackets in each Category and in the Language Service, as provided for in Article 5(4) of the Staff Regulations 37

B. Basic posts and corresponding career brackets of officials in the scientific and technical services of the Communities, as provided for in Article 92 of the Staff Regulations 38

Annex II: Composition and procedure of the bodies provided for in Article 9 of the Staff Regulations 40

Annex III: Competitions 43

Annex IV: Allowance under Articles 41 and 50 of the Staff Regulations 45

Annex IVa: Half-time work 47

Annex V: Leave 48

Annex VI: Compensatory leave and remuneration for overtime 50

Annex VII: Remuneration and reimbursement of expenses 51

Annex VIII: Pension scheme 60

Annex IX: Disciplinary proceedings 68

Annex X: Special and exceptional provisions applicable to officials serving in a third country 69

Annex XI: Rules for implementing Articles 64 and 65 of the Staff Regulations 73

TITLE I

GENERAL PROVISIONS

Article 1 (21)

For the purposes of these Staff Regulations, 'official of the Communities' means any person who has been appointed, as provided for in these Staff Regulations, to an established post on the staff of one of the institutions of the Communities by an instrument issued by the appointing authority of that institution.

Save as otherwise provided for, the Economic and Social Committee and the Court of Auditors shall, for the purpose of these Staff Regulations, be treated as institutions of the Communities.

Article 2 (69)

Each institution shall determine who within it shall exercise the powers conferred by these Staff Regulations on the appointing authority.

In respect of officials of the Economic and Social Committee, the rules of procedure of that Committee shall determine who shall exercise the powers conferred by these Staff Regulations on the appointing authority.

However, two or more institutions may entrust to one of them or to an interinstitutional body the exercise of the powers conferred on the appointing authority in respect of recruitment and of the social security and pension schemes.

Article 3

The instrument appointing an official shall state the date on which the appointment takes effect; this date shall not be prior to the date on which the official takes up his duties.

Article 4

No appointment or promotion shall be made for any purpose other than that of filling a vacant post as provided for in these Staff Regulations.

Vacant posts in an institution shall be notified to the staff of that institution once the appointing authority decides that the vacancy is to be filled.

If the vacancy cannot be filled by transfer, promotion or an internal competition, it shall be notified to the staff of the three European Communities.

Article 5 (8)

1. The posts covered by these Staff Regulations shall be classified, according to the nature and importance of the duties to which they relate, in four categories A, B, C and D, in descending order of rank.

Category A shall comprise eight grades, divided into career brackets ordinarily containing two grades each for staff engaged in administrative and advisory duties which require university education or equivalent professional experience.

Category B shall comprise five grades, divided into career brackets ordinarily containing two grades each for staff engaged in executive duties which require an advanced level of secondary education or equivalent professional experience.

Category C shall comprise five grades, divided into career brackets ordinarily containing two grades each for staff engaged in clerical duties which require secondary education or equivalent professional experience.

Category D shall comprise four grades, divided into career brackets ordinarily containing two grades each for staff engaged in manual or service duties which require primary education, if necessary supplemented by some technical training.

By way of derogation from the preceeding provisions, however, posts coming within the same specialized professional field may, in accordance with the procedure for revision of these Staff Regulations, be formed into services embracing a number of grades of one or more of the foregoing categories.

2. Posts of translators and interpreters shall be grouped in a Language Service designated by the letters LA, comprising six grades equivalent to Grades 3 to 8 of Category A and divided into career brackets ordinarily containing two grades each.

3. Identical conditions of recruitment and service career shall apply to all officials belonging to the same category or the same service.

4. A table showing basic posts and corresponding career brackets is given in Annex I.

By reference to this table each institution shall, after consulting the Staff Regulations Committee referred to in Article 10, define the duties and powers attaching to each basic post.

Article 6

The list of posts appended to the section of the budget relating to each institution shall indicate, for each category and each service, the number of posts in each grade for each career bracket.

Article 7 (8)

1. The appointing authority shall, acting solely in the interest of the service and without regard to nationality, assign each official by appointment or transfer to a post in his category or service which corresponds to his grade.

An official may apply for a transfer within his institution.

2. An official may be called upon to occupy temporarily a post in a career bracket in his category or service which is higher than his substantive career bracket. From the beginning of the fourth month of such temporary posting, he shall receive a differential allowance equal to the difference between the remuneration carried by his substantive grade and step, and the remuneration he would receive in respect of the step at which he would be classified in the starting grade if he were appointed to the career bracket of his temporary posting.

The duration of a temporary posting shall not exceed one year, except where, directly or indirectly, the posting is to replace an official who is seconded to another post in the interests of the service, called up for military service or absent on protracted sick leave.

Article 8

An official seconded to another institution of the European Communities may, after a period of six months, apply to be transferred to that institution.

If the parent institution of the official and the institution to which he has been seconded both consent to the transfer, the official shall be deemed to have served his entire service career in the Community in the latter institution. He shall not receive by virtue of such transfer any of the financial benefits which an official is entitled to receive under these Staff Regulations on termination of service with one of the institutions of the Communities.

If the decision granting the application involves establishment in a grade higher than that occupied in the parent institution, this shall count as promotion; such decision may be taken only in accordance with the terms of Article 45.

Article 9 (69)

1. There shall be set up:

(a) within each institution:

- a Staff Committee, which may be organized in sections for the different places of employment;
- one or more Joint Committees, as appropriate for the number of officials at the places of employment;
- one or more Disciplinary Boards, as appropriate for the number of officials at the places of employment;
- a Reports Committee, if required

(b) for the Communities:

- an Invalidity Committee,

which shall perform the functions assigned to them by these Staff Regulations.

1a. For the application of certain provisions of these Staff Regulations, a common Joint Committee may be established for two or more institutions.

2. The composition and procedure of the bodies shall be determined by each institution in accordance with the provisions of Annex II.

The members of these bodies shall be listed in the *Monthly Staff Bulletin* of the Communities.

3. The Staff Committee shall represent the interests of the staff *vis-à-vis* their institution and maintain continuous contact between the institution and the staff. It shall contribute to the smooth running of the service by providing a channel for the expression of opinion by the staff.

It shall bring to the notice of the competent bodies of the institution any difficulty having general implications concerning the interpretation and application of these Staff Regulations. It may be consulted on any difficulty of this kind.

The Committee shall submit to the competent bodies of the institution suggestions concerning the organization and operation of the service and proposals for the improvement of staff working conditions or general living conditions.

The Committee shall participate in the management and supervision of social welfare bodies set up by the institution in the interests of its staff. It may, with the consent of the institution, set up such welfare services.

4. In addition to the functions assigned to them by these Staff Regulations, the Joint Committee or Committees may be consulted by the appointing authority or by the Staff Committee on questions of a general nature which either of the latter thinks fit to submit.

5. The opinion of the Reports Committee shall be sought:

(a) on action following completion of probationary service;

(b) on dismissals for incompetence; and

(c) on the selection of staff to be affected by any reduction in the establishment.

The Committee shall ensure that the periodic reports on staff members are made in a uniform manner within any one institution.

Article 10

A Staff Regulations Committee shall be set up consisting of representatives of the institutions of the Communities and an equal number of representatives of their Staff Committees. The procedure for appointing members of the Staff Regulations Committee shall be decided by common accord of the institutions.

In addition to the functions assigned to it by these Staff Regulations, the Committee may formulate suggestions for the revision of the Staff Regulations.

The Committee shall be consulted by the Commission on any proposal for the revision of the Staff Regulations; it shall make known its opinion within such period as may be set by the Commission. The Committee shall meet at the request of its Chairman, an institution or the Staff Committee of an institution.

Minutes of the meetings of the Committee shall be communicated to the appropriate bodies.

Article 10a (8)

The institution shall prescribe the periods within which the Staff Committee, the Joint Committee or the Staff Regulations Committee must deliver opinions requested of them; these periods shall not be less than 15 working days. If no opinion has been delivered within the period prescribed the institution shall take its decision.

TITLE II

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF OFFICIALS

Article 11

An official shall carry out his duties and conduct himself solely with the interests of the Communities in mind; he shall neither seek nor take instructions from any government, authority, organization or person outside his institution.

An official shall not without the permission of the appointing authority accept from any government or from any other source outside the institution to which he belongs any honour, decoration, favour, gift or payment of any kind whatever, except for services rendered either before his appointment or during special leave for military or other national service and in respect of such service.

Article 12

An official shall abstain from any action and, in particular, any public expression of opinion which may reflect on his position.

He may neither keep nor acquire, directly or indirectly, in undertakings which are subject to the authority of the institution to which he belongs or which have dealings with that institution, any interest of such kind or magnitude as might impair his independence in the performance of his duties.

An official wishing to engage in an outside activity, whether gainful or not, or to carry out any assignment outside the Communities must obtain permission from the appointing authority. Permission shall be refused if the activity or assignment is such as to impair the official's independence or to be detrimental to the work of the Communities.

Article 13

If the spouse of an official is in gainful employment, the official shall inform the appointing authority of his institution. Should the nature of the employment prove to be incompatible with that of the official and if the official is unable to give an undertaking that it will cease within a specified period, the appointing authority shall, after consulting the Joint Committee, decide whether the official shall continue in his post, be transferred to another post or be required to resign.

Article 14

Any official who in the performance of his duties is called upon to decide on a matter in the handling or outcome of which he has a personal interest such as to impair his independence shall inform the appointing authority.

Article 15

An official who is a candidate for elective public office shall apply for leave on personal grounds for a period not exceeding three months.

The appointing authority shall consider the case of any official elected to such office. The appointing authority shall, having regard to the importance of the office and the duties it entails for the holder, decide whether the official should continue in active employment or should apply for leave on personal grounds. In the latter case, the duration of the leave shall be equal to the term for which the official has been elected.

Article 16

An official shall, after leaving the service, continue to be bound by the duty to behave with integrity and discretion as regards the acceptance of certain appointments or benefits.

Each institution shall, after consulting the Joint Committee, specify what posts debar officials who have held them from engaging in any occupation, whether gainful or not, for a period of three years after leaving the service, except in accordance with the following provisions.

During these three years any official who has held such a post shall be required to inform immediately the institutions to which he belonged during the three years before he left the service of the duties or assignments which he may be called upon to carry out.

The institution shall, after consulting the Joint Committee, notify the person concerned, within 15 days of being so informed, whether it forbids him to accept such duties or assignments.

Article 17

An official shall exercise the greatest discretion with regard to all facts and information coming to his knowledge in the course of or in connection with the performance of his duties; he shall not in any manner whatsoever disclose to any unauthorized person any document or information not already made public. He shall continue to be bound by this obligation after leaving the service.

An official shall not, whether alone or together with others, publish or cause to be published without the permission of the appointing authority, any matter dealing with the work of the Communities. Permission shall be refused only where the proposed publication is liable to prejudice the interests of the Communities.

Article 18

All rights in any writings or other work done by any official in the performance of his duties shall be the property of the Community to whose activities such writings or work relate.

Article 19

An official shall not, without permission from the appointing authority, disclose on any grounds whatever, in any legal proceedings information of which he has knowledge by reason of his duties. Permission shall be refused only where the interests of the Communities so require and such refusal would not entail criminal consequences as far as the official is concerned. An official shall continue to be bound by this obligation after leaving the service.

The provisions of the preceding paragraph shall not apply to an official or former official giving evidence before the Court of Justice of the European Communities or before the Disciplinary Board of an institution on a matter concerning a servant or former servant of one of the three European Communities.

Article 20

An official shall reside either in the place where he is employed or at no greater distance therefrom as is compatible with the proper performance of his duties.

Article 21 (24)

An official, whatever his rank, shall assist and tender advice to his superiors; he shall be responsible for the performance of the duties assigned to him.

An official in charge of any branch of the service shall be responsible to his superiors in respect of the authority conferred on him and for the carrying out of instructions given by him. The responsibility of his subordinates shall in no way release him from his own responsibility.

An official who receives instructions which he considers to be irregular or likely to give rise to serious difficulties shall inform his immediate superior, if necessary in writing. If the official then receives written confirmation of the instructions from his superior, he shall carry them out unless they constitute a breach of criminal law or of the relevant safety standards.

Article 22

An official may be required to make good, in whole or in part, any damage suffered by the Communities as a result of serious misconduct on his part in the course of or in connection with the performance of his duties.

A reasoned decision shall be given by the appointing authority in accordance with the procedure laid down in regard to disciplinary matters.

The Court of Justice of the European Communities shall have unlimited jurisdiction in disputes arising under this provision.

Article 23 (24)

The privileges and immunities enjoyed by officials are accorded solely in the interests of the Communities. Subject to the Protocol on Privileges and Immunities, officials shall not be exempt from fulfilling their private obligations or from complying with the laws and police regulations in force.

When privileges and immunities are in dispute, the official concerned shall immediately inform the appointing authority.

The *laissez-passer* provided for in the Protocol on Privileges and Immunities shall be issued to officials in Grades A 1 to A 4 and equivalent grades. Where the interests of the service so require, this *laissez-passer* may be issued, by special decision of the appointing authority, to officials in other grades whose place of employment lies outside the territory of the Member States.

Article 24 (8)

The Communities shall assist any official, in particular in proceedings against any person perpetrating threats, insulting or defamatory acts or utterances, or any attack to person or property to which he or a member of his family is subjected by reason of his position or duties.

They shall jointly and severally compensate the official for damage suffered in such cases, in so far as the official did not either intentionally or through grave negligence cause the damage and has been unable to obtain compensation from the person who did cause it.

It shall facilitate such further training and instruction for officials as is compatible with the proper functioning of the service and is in accordance with its own interests.

Such training and instruction shall be taken into account for purposes of promotion in their careers.

Article 24a (8)

Officials shall be entitled to exercise the right of association; they may in particular be members of trade unions or staff associations of European officials.

Article 25 (8)

Officials may submit requests to the appointing authority of their institution.

Any decision relating to a specific individual which is taken under these Staff Regulations shall at once be communicated in writing to the official concerned. Any decision adversely affecting an official shall state the grounds on which it is based.

Specific decisions regarding appointment, establishment, promotion, transfer, determination of administrative status and termination of service of an official shall at once be posted in the premises of the institution to which the official belongs and shall be published in the *Monthly Staff Bulletin* of the Communities.

Article 26

The personal file of an official shall contain:

(a) all documents concerning his administrative status and all reports relating to his ability, efficiency and conduct;

(b) any comments by the official on such documents.

Documents shall be registered, numbered and filed in serial order; the documents referred to in subparagraph *(a)* may not be used or cited by the institution against an official unless they were communicated to him before they were filed.

The communication of any document to an official shall be evidenced by his signing it or, failing that, shall be effected by registered letter.

An official's personal file shall contain no reference to his political, philosophical or religious views.

There shall be only one personal file for each official.

An official shall have the right, even after leaving the service, to acquaint himself with all the documents in his file.

The personal file shall be confidential and may be consulted only in the offices of the administration. It shall, however, be forwarded to the Court of Justice of the European Communities if an action concerning the official is brought before the Court.

TITLE III

CAREER OF OFFICIALS

CHAPTER 1

RECRUITMENT

Article 27

Recruitment shall be directed to securing for the institution the services of officials of the highest standard of ability, efficiency and integrity, recruited on the broadest possible geographical basis from among nationals of Member States of the Communities.

Officials shall be selected without reference to race, creed or sex.

No posts shall be reserved for nationals of any specific Member State.

Article 28

An official may be appointed only on condition that:

(a) he is a national of one of the Member States of the Communities, unless an exception is authorized by the appointing authority, and enjoys his full rights as a citizen;

(b) he has fulfilled any obligations imposed on him by the laws concerning military service;

(c) he produces the appropriate character references as to his suitability for the performance of his duties;

(d) he has, subject to Article 29(2), passed a competition based on either qualifications or tests, or both qualifications and tests, as provided for in Annex III;

(e) he is physically fit to perform his duties; and

(f) he produces evidence of a thorough knowledge of one of the languages of the Communities and of a satisfactory knowledge of another language of the Communities to the extent necessary for the performance of his duties.

Article 29

1. Before filling a vacant post in an institution, the appointing authority shall first consider:

(a) whether the post can be filled by promotion or transfer within the institutions;

(b) whether to hold competitions internal to the institution;

(c) what applications for transfer have been made by officials of other institutions of the three European Communities;

and then follow the procedure for competitions on the basis either of qualifications or of tests, or of both qualifications and tests. Annex III lays down the competition procedure.

The procedure may likewise be followed for the purpose of constituting a reserve for future recruitment.

2. A procedure other than the competition procedure may be adopted by the appointment authority for the recruitment of Grade A 1 or A 2 officials and, in exceptional cases, also for recruitment to posts which require special qualifications.

Article 30

For each competition, a selection board shall be appointed by the appointing authority. This board shall draw up a list of suitable candidates.

The appointing authority shall decide which of these candidates to appoint to the vacant posts.

Article 31

1. Candidates thus selected shall be appointed as follows:

- officials in Category A or the Language Service: to the starting grade of their category or service;
- officials in other categories: to the starting grade for the post for which they have been recruited.

2. However, the appointing authority may make exceptions to the foregoing provisions within the following limits:

(a) in respect of Grades A 1, A 2, A 3 and LA 3,

- up to half the appointments to posts becoming vacant;
- up to two thirds of the appointments to newly created posts;

(b) in respect of other grades,

- up to one third of the appointments to posts becoming vacant;
- up to half the appointments to newly created posts.

Save in respect of Grade LA 3, this provision shall be applied by groups of six posts to be filled in each grade for the purpose of this provision.

Article 32 (8) (69)

An official shall be recruited at the first step in his grade.

However, the appointing authority may, taking account of the training and special experience for the post of the person concerned, allow additional seniority in his grade; this shall not exceed 72 months in Grades A 1 to A 4, LA 3 and LA 4 and 48 months in other grades.

Members of the temporary staff graded in accordance with the grading criteria adopted by the institution shall retain the seniority in the step acquired in that capacity if they are appointed officials in the same grade immediately following the period of temporary service.

Article 33 (24)

Before appointment, a successful candidate shall be medically examined by one of the institution's medical officers in order that the institution may be satisfied that he fulfils the requirements of Article 28*(e)*.

Where a negative medical opinion is given as a result of the medical examination provided for in the first paragraph, the candidate may, within 20 days of being notified of this opinion by the institution, request that his case be submitted for the opinion of a medical committee composed of three doctors chosen by the appointing authority from among the institution's medical officers. The medical officer responsible for the initial negative opinion shall be heard by the medical committee. The candidate may refer the opinion of a doctor of his choice to the medical committee. Where the opinion of the medical committee confirms the conclusions of the medical examination provided for in the first paragraph, the candidate shall pay 50% of the fees and of the incidental costs.

Article 34 (8) (24) (69)

1. Officials other than those in Grades A 1 and A 2 shall serve a probationary period before they can be established. The period shall be nine months for officials in Category A, in the Language Service and in Category B and six months for other officials.

Where, during his probationary period, an official is prevented, by sickness, maternity leave under Article 58, or accident, from performing his duties for a continuous period of at least one month, the appointing authority may extend his probationary period by the corresponding length of time.

2. A report on the probationer may be made at any time during the probationary period if his work is proving obviously inadequate.

This report shall be communicated to the person concerned, who shall have the right to submit his comments in writing within a period of eight days. The report and the comments shall be transmitted immediately by the probationer's immediate superior to the appointing authority, which shall, within a period of three weeks, obtain the opinion of the Joint Reports Committee on the action to be taken. The appointing authority may decide to dismiss the probationer before the end of the probationary period, giving him one month's notice; the period of service may not, however, exceed the normal probationary period.

However, the appointing authority may, in exceptional circumstances, authorize continuation of the

probationary period and assign the official to another department. In this case the new assignment must be for at least six months; it shall be subject to the limits set out in paragraph 4.

3. One month at the latest before the expiry of the probationary period, a report shall be made on the ability of the probationer to perform the duties pertaining to his post and also on his efficiency and conduct in the service. This report shall be communicated to the probationer, who shall have the right to submit his comments in writing within a period of eight days.

Should it recommend dismissal or, in exceptional circumstances, extension of the probationary period, the report and the comments shall be transmitted immediately by the probationer's immediate superior to the appointing authority, which shall, within a period of three weeks, consult the Joint Reports Committee on the action to be taken.

A probationer whose work has not proved adequate for establishment in his post shall be dismissed. However, the appointing authority may, in exceptional circumstances, extend the probationary period for a maximum of six months, and possibly assign the probationer to another department.

4. The total length of the probationary period shall in no circumstances exceed 15 months.

5. Except where he is in a position forthwith to resume employment elsewhere, a dismissed probationer shall receive compensation equal to three months' basic salary if he has completed more than one year's service, two months' basic salary if he has completed at least six months' service and one month's basic salary if he has completed less than six months' service.

6. Paragraphs 2, 3, 4, and 5 shall not apply to officials who resign before the end of their probationary period.

CHAPTER 2

ADMINISTRATIVE STATUS

Article 35

Officials shall be assigned one of the following administrative statuses:

(a) active employment;

(b) secondment;

(c) leave on personal grounds;

(d) non-active status;

(e) leave for military service.

Section 1

Active employment

Article 36

An official in active employment is one who is performing the duties pertaining to the post to which he has been appointed or temporarily assigned under the conditions contained in Title IV.

Section 2

Secondment

Article 37 (8) (40) (69)

An official on secondment is an established official who, by decision of the appointing authority:

(a) has been directed in the interests of the service:

- to serve temporarily in a post outside his institution; or
- to assist temporarily a person holding an office provided for in the Treaties establishing the Communities or the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the Communities, or with an elected President of one of the institutions or organs of the Communities or the elected Chairman of one of the political groups in the European Parliament;
- to serve temporarily in a post which is included in the list of posts financed from the research and investment appropriations and which the budgetary authorities have classified as temporary.

(b) has at his own request:

- been placed at the disposal of another of the institutions of the European Communities; or
- been placed at the disposal of an organization devoted to furthering the Community's interests and included on a list to be drawn up by agreement between the institutions of the Communities after consulting the Staff Regulations Committee.

An official on secondment shall continue to enjoy all his rights under the conditions contained in Articles 38 and 39 and shall remain subject to all his obligations as an official of his parent institution. Subject to the provisions of the third paragraph of Article 77 concerning pension, however, the provisions which apply to the official during the secondment referred to in the second indent of *(a)* in the first paragraph shall be those applicable to an official of the same grade as that assigned to him in the post to which he is seconded.

Article 38 (8)

Secondment in the interests of the service shall be governed by the following rules:

(a) the decision on secondment shall be taken by the appointing authority after hearing the official concerned;

(b) the duration of secondment shall be determined by the appointing authority;

(c) at the end of every six months, the official concerned may request that this secondment be terminated;

(d) an official on secondment pursuant to the first indent of Article 37*(a)* is entitled to receive a differential payment where the total remuneration carried by the post to which he is seconded is less than that carried by his grade and step in his parent institution; he shall likewise be entitled to reimbursement of all additional expenses entailed by his secondment;

(e) an official on secondment pursuant to the first indent of Article 37*(a)* shall continue to pay pension contributions based on the salary for active employment carried by his grade and step in his parent institution;

(f) an official on secondment shall retain his post, his right to advancement to a higher step and his eligibility for promotion;

(g) when his secondment ends an official shall at once be reinstated in the post formerly occupied by him.

Article 39 (8) (40)

Secondment at an official's own request shall be governed by the following rules:

(a) the decision on secondment shall be taken by the appointing authority who shall determine its duration;

(b) within six months of taking up his new duties an official may request that his secondment be terminated; he shall then be reinstated at once in the post formerly occupied by him;

(c) at the end of this period of six months, another person may be appointed to his post;

(d) during the period of secondment, pension contributions and any pension rights shall be calculated by reference to the salary for active employment carried by his grade and step in his parent institution. However, an official on secondment under the second indent of Article 37(1)*(b)* who acquires pension rights in the body to which he is seconded shall cease to be affiliated to the pension scheme in his original institution for the duration of this secondment.

An official who becomes an invalid while on secondment within the meaning of Article 37(1)*(b)*, second indent, and the dependants of an official who dies during the same period, shall be entitled under these Staff Regulations to the invalidity or the survivor's pension less any amounts paid to them on the same grounds and for the same period by the body to whom the official was seconded.

This provision shall not result in the official or his dependants being entitled to a total pension higher than the maximum amount he would have received pursuant to these Staff Regulations.

(e) when his secondment ends an official must be reinstated in the first post corresponding to his grade which falls vacant in his category or service provided that he satisfies the requirements for that post. If he declines the post offered to him he shall retain his right to reinstatement when the next vacancy corresponding to his grade occurs in his category or service, subject to the same proviso; if he declines a second time, he may be required to resign after the Joint Committee has been consulted. Until effectively reinstated he shall continue to be on secondment but unpaid.

Section 3

Leave on personal grounds

Article 40 (8) (24) (40)

1. An established official may, in exceptional circumstances and at his own request, be granted unpaid leave on personal grounds.

2. Without prejudice to the provisions of Article 15, the duration of such leave shall not exceed one year.

Leave may be extended for two further periods of one year each.

If, however, an official applies for such leave in order to be able:

- to bring up a child who is under five years old and considered as a dependant of the official within the meaning of Article 2(2) of Annex VII; or
- to bring up a child considered to be a dependant of his within the meaning of Article 2(2) of Annex VII and who suffers from a serious mental or physical handicap recognized by the medical officer of the institution and who requires constant care or supervision,

leave may be extended annually four times, provided that at the time of each extension one or other of the conditions referred to in the above two indents obtains.

If an official applies for such leave in order to be able to accompany his or her spouse, the latter also being an official or other servant of the Communities required in the course of his or her duties to establish his or her habitual residence at such a distance from the place of employment of the applicant

official that the establishment of their conjugal home in such a place would inconvenience the applicant official in the performance of his or her duties, leave may be extended annually five times, provided that, at the time of each extension, the conditions which warranted the grant of the leave obtain. An official may benefit from the latter provision on the extension of leave only once in his or her career.

3. During leave, an official shall not be entitled to advancement to a higher step or promotion in grade; his membership of the social security scheme provided for in Articles 72 and 73 and cover for risks under the scheme shall be suspended.

However, an official who provides evidence that he cannot be covered by any other public scheme of insurance against the risks referred to in Articles 72 and 73 may, not later than one month following that in which his leave on personal grounds begins, apply to continue to be covered in accordance with those Articles, provided that he bears half the cost of the contributions required to cover the risks referred to in Articles 72(1) and 73(1) for the first year of the leave on personal grounds and the full cost during the remainder of such leave; the contributions shall be calculated by reference to the official's last basic salary. Moreover, the official who proves that he cannot acquire pension rights for another pension scheme may apply to continue to acquire further pension rights for a maximum of one year, provided that he bears the cost of the contribution equal to three times the rate laid down in Article 83(2); the contributions shall be calculated by reference to the basic salary for the official's grade and step.

4. Leave on personal grounds shall be governed by the following rules:

(a) it shall be granted at the request of the official concerned by the appointing authority;

(b) application for extension shall be made two months before the leave expires;

(c) another person may be appointed to the post occupied by the official;

(d) on the expiry of his leave an official must be reinstated in the first post corresponding to his grade which falls vacant in his category or service, provided that he satisfies the requirements for that post. If he declines the post offered to him, he shall retain his right to reinstatement when the next vacancy corresponding to his grade occurs in his category or service, subject to the same proviso; if he declines a second time, he may be required to resign after the Joint Committee has been consulted. Until effectively reinstated he shall remain on unpaid leave on personal grounds.

Section 4

Non-active status

Article 41 (8) (46)

1. An official having non-active status is one who has become supernumerary by reason of reduction in the number of posts in his institution.

2. Reductions in the number of posts in a particular grade shall be decided by the appropriate budgetary authority under the budgetary procedure.

The appointing authority shall, after consulting the Joint Committee, decide what types of post are to be affected by such measures.

The appointing authority shall draw up a list of the officials to be affected by such measures, after consulting the Joint Committee, taking into account the officials' ability, efficiency, conduct in the service, family circumstances and seniority. Any official occupying one of the posts referred to in the preceding subparagraph who expresses the wish to be assigned non-active status shall automatically be entered on this list.

Officials whose names appear on this list shall be assigned non-active status by decision of the appointing authority.

3. While possessing this status an official shall cease to perform his duties and to enjoy his rights to remuneration or advancement to a higher step, but shall continue, for a period not exceeding five years, to accumulate rights to retirement pension based on the salary carried by his grade and step.

For a period of two years from the date of being assigned non-active status, an official shall have priority for reinstatement in any post in his category or service corresponding to his grade which may fall vacant or be created, provided that he has the necessary qualifications.

An official assigned on non-active status shall receive an allowance calculated in accordance with Annex IV.

Income received by the official from any new employment during this period shall be deducted from the allowance provided for in the preceding subparagraph if that income and the allowance together exceed the total remuneration last received by the official, calculated by reference to the table of salaries applicable on the first day of the month for which the allowance is to be paid.

The official shall furnish such written proof as may be required and inform the institution of any facts liable to affect his entitlement.

The allowance and the total remuneration last received, as referred to in the fourth subparagraph, shall be weighted at the rate fixed for the country inside or outside the Communities where the recipient proves he has his residence.

If the recipient established his residence in a country for which no weighting has been fixed, the weighting shall be equal to 100.

The allowance shall be expressed in Belgian francs. It shall be paid in the currency of the country of residence of the recipient.

Allowances paid in a currency other than the Belgian franc shall be calculated at the exchange rates specified in the second paragraph of Article 63.

4. At the end of the period of entitlement of the allowance the official shall be required to resign. He shall, where appropriate, receive a retirement pension as provided for in the pension scheme.

5. An official who before expiry of the two-year period specified in paragraph 3 has been offered a post corresponding to his grade and has declined it without good reason may, after the Joint Committee has been consulted, be deprived of his rights under the foregoing provisions and be required to resign.

Section 5

Leave for military service

Article 42

An official who is called up for military service or for reserve training or is recalled to serve in the armed forces shall be assigned the special status of 'leave for military service'.

An official who is called up for military service shall cease to receive his remuneration but shall retain his right to advancement to a higher step and promotion under these Staff Regulations. He shall also retain his right to enjoy retirement pension if, after completing his military service, he pays up his pension contributions retroactively.

An official who is called up for reserve training or recalled to serve in the armed forces shall, during the period of training or recall, continue to receive his remuneration subject to deduction of an amount equal to his service pay.

CHAPTER 3

REPORTS, ADVANCEMENT TO A HIGHER STEP AND PROMOTION

Article 43

The ability, efficiency and conduct in the service of each official, with the exception of those in Grades A 1 and A 2, shall be the subject of a periodical report made at least once every two years as provided for by each institution in accordance with Article 110.

The report shall be communicated to the official. He shall be entitled to make any comments thereon which he considers relevant.

Article 44

An official who has been at one step in his grade for two years shall automatically advance to the next step in that grade.

Article 45 (69)

1. Promotion shall be by decision of the appointing authority. It shall be effected by appointment of the official to the next higher grade in the category or service to which he belongs. Promotion shall be exclusively by selection from among officials who have completed a minimum period in their grade, after consideration of the comparative merits of the officials eligible for promotion and of the reports on them.

For officials appointed to the starting grade in their service or category, this period shall be six months from the date of their establishment; for other officials it shall be two years.

2. An official may be transferred from one service to another or promoted from one category to another only on the basis of a competition.

3. However, should the particular staffing requirements of an institution so dictate, a derogation may be made from paragraph 2 to allow officials to move from the Language Service to Category A and vice versa by means of a transfer, in accordance with paragraph 4.

4. Should it decide to avail itself of this derogation, the appointing authority shall, taking due account of the opinion of the Joint Committee, determine the number of posts to which this measure may be applied. By the same procedure it shall decide on the criteria and conditions for the transfers contemplated, including consideration of the merits, training and professional experience of the officials concerned.

For officials in whose case the derogation authorized by paragraph 3 has been applied, seniority as referred to in paragraph 1 in the grade to which they transfer shall be calculated as from the date on which the transfer takes effect.

In his new grade an official shall in no case receive a basic salary lower than that which he would have received in his former grade.

Each institution shall adopt general provisions for implementing paragraphs 3 and 4, in accordance with Article 110, as necessary.

Article 46 (8)

An official appointed to a higher grade shall, in his new grade, have the seniority corresponding to the notional step equal to or next above the notional step reached in his former grade, plus the amount of the two-yearly increment for his new grade.

For the purpose of this provision, each grade shall be divided into notional steps corresponding to months of service and notional salaries on rising by one twenty-fourth of the two-yearly increment for

that grade throughout the span of the actual steps. An official appointed to a higher grade shall in no case receive a basic salary lower than that which he would have received in his former grade.

An official appointed to a higher grade shall be classified not lower than the initial step for that grade.

CHAPTER 4

TERMINATION OF SERVICE

Article 47

Service shall be terminated by:

(a) resignation;

(b) compulsory resignation;

(c) retirement in the interests of the service;

(d) dismissal for incompetence;

(e) removal from post;

(f) retirement; or

(g) death.

Section 1

Resignation

Article 48 (8)

An official who wishes to resign shall state unequivocally in writing his intention to leave the service of the institution definitively.

The appointing authority shall take its decision confirming the resignation within one month of receiving the letter of resignation. The appointing authority may, however, refuse to accept the resignation if disciplinary proceedings against the official are in progress at the date of receipt of the letter of resignation or if such proceedings are started within the following 30 days.

Resignation shall take effect on the date specified by the appointing authority; that date shall not be more than three months after the date proposed by the official in his letter of resignation in the case of officials in Category A and in the Language Service, and not more than one month in the case of officials in the other categories.

Section 2

Compulsory resignation

Article 49 (8)

An official may be required to resign only where he ceases to fulfil the conditions laid down in Article 28 *(a)*, or in the cases provided for in Articles 13, 39, 40 and 41(4) and (5), and in the second paragraph of Article 14 of Annex VIII.

Reasoned decisions requiring officials to resign shall be taken by the appointing authority after consulting the Joint Committee and hearing the official concerned.

Section 3

Retirement in the interests of the service

Article 50 (8) (46)

An official holding a post in Grades A 1 or A 2 may be retired in the interests of the service by decision of the appointing authority.

Such retirement shall not constitute a disciplinary measure.

An official thus retired who is not assigned to another post in his category or service corresponding to his grade shall receive an allowance calculated in accordance with Annex IV.

Income received by the official from any new employment during this period shall be deducted from the allowance provided for in the preceding paragraph if that income and the allowance together exceed the total remuneration last received by the official calculated by reference to the table of salaries applicable on the first day of the month for which the allowance is to be paid.

The fifth to ninth subparagraphs of Article 41(3) shall apply.

When the official's entitlement to the allowance ceases, he shall, provided he has attained the age of 55 years, be entitled to receive payment of pension, no reduction under Article 9 of Annex VIII being made.

Section 4

Dismissal for incompetence

Article 51

1. An official who proves incompetent in the performance of his duties may be dismissed.

The appointing authority may, however, offer to classify the official in a lower grade.

2. Any proposal for the dismissal of an official shall set out the reasons on which it is based and shall be communicated to the official concerned. He shall be entitled to make any comments thereon which he considers relevant.

The appointing authority shall take a reasoned decision, after following the procedure laid down in Annex IX.

Section 5

Retirement

Article 52 (46)

Without prejudice to the provisions of Article 50, an official shall be retired

- either automatically on the last day of the month in which he reaches the age of 65,
- or at his own request on the last day of the month in respect of which the request was submitted where he is at least 60 years of age or where he is between 50 and 60 years of age and satisfies the requirements for immediate payment of a pension in accordance with Article 9 of Annex VIII.

The second sentence of the second paragraph of Article 48 shall apply by analogy.

Article 53 (46)

An official to whom the Invalidity Committee finds that the provisions of Article 78 apply shall automatically be retired on the last day of the month in which the appointing authority recognizes his permanent incapacity to perform his duties.

Section 6

Honorary rank

Article 54

On termination of service an official may be given an honorary rank either in his career bracket or in the next higher bracket, by decision of the appointing authority.

No pecuniary benefits shall attach to such honorary rank.

TITLE IV

WORKING CONDITIONS OF OFFICIALS

CHAPTER 1

HOURS OF WORK

Article 55 (7) (8) (16)

Officials in active employment shall at all times be at the disposal of their institution.

However, the normal working week shall not exceed 42 hours, the hours of the working day to be determined by the appointing authority. Within the same limits the appointing authority may, after consulting the Staff Committee, determine the hours to be worked by certain groups of officials engaged on particular duties.

An official may, moreover, be required because of the exigencies of the service or safety rules to remain on standby duty at his place of work or at home outside normal working hours. The institution shall lay down detailed rules for the application of this paragraph after consulting its Staff Committee.

Article 55a (8)

Exceptionally, the appointing authority may, upon application setting out the reasons therefor, authorize an official to work half-time if it considers that this would be fully in the interests of the institution.

The procedure for granting this authorization is laid down in Annex IVa.

An official authorized to work half-time shall in each month, in the manner provided for by the appointing authority, work half the normal working time.

Article 56 (8)

An official may not be required to work overtime except in cases of urgency or exceptional pressure of work; night work and all work on Sundays or public holidays may be authorized only in accordance with the procedure laid down by the appointing authority. The total overtime which an official may be asked to work shall not exceed 150 hours in any six months.

Overtime worked by officials in Categories A and B and in the Language Service shall carry no right to compensation or remuneration.

As provided for in Annex VI, overtime worked by officials in Categories C and D shall entitle them either to compensatory leave or to remuneration where the requirements of the service do not allow compensatory leave during the month following that in which the overtime was worked.

Article 56a (7) (15)

An official who is expected to work regularly at night, on Saturdays, Sundays or public holidays shall be entitled to special allowances when doing shiftwork which is required by the institution because of the exigencies of the service or safety rules and which is regarded by it as a regular and permanent feature.

Acting on a proposal from the Commission submitted after consulting the Staff Regulations Committee, the Council shall determine the categories of officials entitled to such allowances, and the rates and conditions thereof.

The normal working hours of an official on shift-work must not exceed the annual total of normal working hours.

Article 56b (7) (16)

An official shall be entitled to special allowances when required in accordance with a decision taken by the appointing authority because of the exigencies of the service or safety rules to remain on standby duty at his place of work or at home outside normal working hours.

The Council, acting on a proposal from the Commission submitted after consulting the Staff Regulations Committee, shall determine the categories of officials entitled to such allowances, the conditions for granting the allowances and also the rates thereof.

CHAPTER 2

LEAVE

Article 57

Officials shall be entitled to annual leave of not less than 24 working days nor more than 30 working days per calendar year, in accordance with rules to be laid down by common accord of the institutions of the Communities, after consulting the Staff Regulations Committee.

Apart from this annual leave an official, may, exceptionally on application, be granted special leave. The rules relating to such leave are laid down in Annex V.

Article 58 (8) (24)

Pregnant women shall, in addition to the leave provided for in Article 57, be entitled on production of a medical certificate to leave starting six weeks before the expected date of confinement shown in the certificate and ending 10 weeks after the date of confinement; such leave shall not be for less than 16 weeks.

Article 59 (8)

1. An official who provides evidence of incapacity to perform his duties because of sickness or accident shall automatically be entitled to sick-leave.

The official concerned shall notify his institution of his incapacity, as soon as possible and at the same time state his present address. He shall produce a medical certificate if he is absent for more than three days. He may be required to undergo a medical examination arranged by the institution.

If, over a period of 12 months, an official is absent for up to three days because of sickness for a total of more than 12 days, he shall produce a medical certificate for any further absence because of sickness.

The appointing authority may refer to the Invalidity Committee the case of any official whose sick-leave totals more than 12 months in any period of three years.

2. An official may be required to take leave after examination by the institution's medical officer if his state of health so requires or if a member of his household is suffering from a contagious disease.

3. Cases in dispute shall be referred to the Invalidity Committee for an opinion.

4. Officials shall undergo a medical check-up every year either by the institution's medical officer or by a medical practitioner chosen by them.

In the latter case, the practitoner's fees shall be payable by the institution up to a maximum fixed annually by the appointing authority after consulting the Staff Regulations Committee.

Article 59a (8)

The annual leave of an official who is authorized to work half-time shall, for as long as he is so authorized, be curtailed by half. Portions of days to be deducted shall be disregarded.

Article 60

Except in case of sickness or accident, an official may not be absent without prior permission from his immediate superior. Without prejudice to any disciplinary measures that may apply, any unauthorized absence which is duly established shall be deducted from the annual leave of the official concerned. If he has used up his annual leave, he shall forfeit his remuneration for an equivalent period.

If an official wishes to spend leave elsewhere than at the place where he is employed he shall obtain prior permission from the appointing authority.

CHAPTER 3

PUBLIC HOLIDAYS

Article 61

A list of public holidays shall be drawn up by agreement between the institutions of the Communities after consulting the Staff Regulations Committee.

TITLE V

EMOLUMENTS AND SOCIAL SECURITY BENEFITS OF OFFICIALS

CHAPTER 1

REMUNERATION AND EXPENSES

Section 1

Remuneration

Article 62

In accordance with Annex VII and save as otherwise expressly provided for, an official who is duly appointed shall be entitled to the remuneration carried by his grade and step.

An official may not waive his entitlement to remuneration.

Remuneration shall comprise basic salary, family allowances and other allowances.

Article 63

(28) (31) (32) (36) (38) (41) (42) (43) (47) (49) (53) (56) (58) (60) (66) (68) (70)

An official's remuneration shall be expressed in Belgian francs. It shall be paid in the currency of the country in which the official performs his duties.

Remuneration paid in a currency other than Belgian francs shall be calculated on the basis of the exchange rates used for the implementation of the general budget of the European Communities on 1 July 1993.

This date shall be changed, at the time of the annual review of remuneration provided for in Article 65, by the Council acting by a qualified majority upon a proposal from the Commission as provided in the first indent of the second subparagraph of Articles 148(2) of the EEC Treaty and of 118(2) of the Euratom Treaty.

Without prejudice to the application of Articles 64 and 65, the weightings fixed pursuant to these Articles shall, whenever the above date is changed, be adjusted by the Council, which, acting in accordance with the procedure mentioned in the third paragraph, shall correct the effect of the variation in the Belgian franc with respect to the rates referred to in the second paragraph.

Article 64

An official's remuneration expressed in Belgian francs shall, after the compulsory deductions set out in these Staff Regulations or in any implementing regulations have been made, be weighted at a rate above, below or equal to 100%, depending on living conditions in the various places of employment.

These weightings shall be adopted by the Council, acting by a qualified majority on a proposal from the Commission as provided for in the first indent of the second subpararaph of Article 148(2) of the Treaty establishing the European Economic Community and 118(2) of the Treaty establishing the European Atomic Energy Community. The weighting applicable to the remuneration of officials employed at the provisional seats of the Communities shall be equal to 100% as at 1 January 1962.

Article 65

1. The Council shall each year review the remunerations of the officials and other servants of the Communities. This review shall take place in September in the light of a joint report by the Commission based on a joint index prepared by the Statistical Office of the European Communities in agreement with the national statistical offices of the Member States; the index shall reflect the situation as at 1 July in each of the countries of the Communities.

During this review the Council shall consider whether, as part of economic and social policy of the Communities, remuneration should be adjusted. Particular account shall be taken of any increases in salaries in the public service and the needs of recruitment.

2. In the event of a substantial change in the cost of living, the Council shall decide, within two months, what adjustments should be made to the weightings and if appropriate to apply them retrospectively.

3. For the purposes of this Article, the Council shall act by a qualified majority on a proposal from the Commission as provided for in the first indent of the second subparagraph of Articles 148(2) of the Treaty establishing the European Economic Community and 118(2) of the Treaty establishing the European Atomic Energy Community.

Article 65a (62)

The rules for implementing Articles 64 and 65 are set out in Annex XI.

Article 66

(1) (2) (4) (5) (9) (11) (12) (13) (19) (23) (27) (30) (31) (32) (35) (36) (37) (38) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70)

Basic monthly salaries are determined for each grade and step as provided for in the following table:

Grade	Step							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 1	412 056	433 946	455 836	477 726	499 616	521 506		
A 2	365 667	386 555	407 443	428 331	449 219	470 107		
A 3 / LA 3	302 840	321 110	339 380	357 650	375 920	394 190	412 460	430 730
A 4 / LA 4	254 416	268 677	282 938	297 199	311 460	325 721	339 982	354 243
A 5 / LA 5	209 757	222 183	234 609	247 035	259 461	271 887	284 313	296 739
A 6 / LA 6	181 267	191 157	201 047	210 937	220 827	230 717	240 607	250 497
A 7 / LA 7	156 033	163 797	171 561	179 325	187 089	194 853		
A 8 / LA 8	137 999	143 565						
B 1	181 267	191 157	201 047	210 937	220 827	230 717	240 607	250 497
B 2	157 053	164 416	171 779	179 142	186 505	193 868	201 231	208 594
B 3	131 734	137 857	143 980	150 103	156 226	162 349	168 472	174 595
B 4	113 941	119 250	124 559	129 868	135 177	140 486	145 795	151 104
B 5	101 847	106 144	110 441	114 738				
C 1	116 217	120 902	125 587	130 272	134 957	139 642	144 327	149 012
C 2	101 078	105 374	109 670	113 966	118 262	122 558	126 854	131 150
C 3	94 293	97 972	101 651	105 330	109 009	112 688	116 367	120 046
C 4	85 196	88 648	92 100	95 552	99 004	102 456	105 908	109 360
C 5	78 560	81 779	84 998	88 217				
D 1	88 780	92 662	96 544	100 426	104 308	108 190	112 072	115 954
D 2	80 949	84 397	87 845	91 293	94 741	98 189	101 637	105 085
D 3	75 344	78 569	81 794	85 019	88 244	91 469	94 694	97 919
D 4	71 041	73 955	76 869	79 783				

Article 66a (34) (52) (63)

1. By way of derogation from Article 3(1) of Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 260/68,[1] a temporary measure regarding remuneration paid by the Communities to staff in active employment, to be known as the 'temporary contribution', shall be applied for a period running from 1 January 1992 to 1 July 2001.

2. *(a)* The rate of this temporary contribution, which shall apply to the base defined in paragraph 3, shall be 5.8%.

(b) The Council, acting in accordance with the procedure laid down in Article 24(1) of the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities after consulting the other institutions concerned, may, if appropriate, in the context of the review provided for in Article 15(2) of Annex XI to the Staff Regulations, alter the rate of the temporary contribution referred to in point (a) on the basis of a report and a proposal from the Commission.

3. *(a)* The base for the temporary contribution shall be the basic salary for the grade and step used to calculate remuneration, minus:

- social security and pension contributions and the tax, before any temporary contribution, payable by an official in the same grade and step without dependants within the meaning of Article 2 of Annex VII, and
- an amount equal to the basic salary of an official in Grade D 4, step 1.

(b) The components used to determine the base for the temporary contribution shall be expressed in Belgian francs and weighted at 100.

4. Application of the temporary contribution shall not have the effect of reducing salaries below the net amounts received prior to its introduction.[2]

The part of the contribution not applied during a given year shall be added to the contribution for the following year as a result of the provision in the first subparagraph.

[1] OJ L 56, 4.3.1968, p. 8. Regulation as last amended by Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 3736/90 (OJ L 360, 22.12.1990, p. 1).

[2] The net amounts received prior to the temporary contribution shall mean the income received without taking into account the 1991 annual adjustment.

5. The temporary contribution shall be deducted monthly at source; the proceeds shall be entered as revenue in the general budget of the Communities.

Article 67

(1) (2) (4) (5) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (24) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (40)

1. Family allowances shall comprise:

(a) household allowance;

(b) dependent child allowance;

(c) education allowance.

2. Officials in receipt of family allowances specified in this Article shall declare allowances of like nature paid from other sources; such latter allowances shall be deducted from those paid under Articles 1, 2 and 3 of Annex VII.

3. The dependent child allowance may be doubled by special reasoned decision of the appointing authority based on medical documents establishing that the child concerned is suffering from a mental or physical handicap which involves the official in heavy expenditure.

4. Where, by virtue of Articles 1, 2 and 3 of Annex VII, such family allowances are paid to a person other than the official, these allowances shall be paid in the currency of the country in which that person is resident, calculated where applicable on the basis of the exchange rates referred to in the second paragraph of Article 63. They shall be subject to the weighting for the country in question or, in the absence of such a weighting, a weighting of 100.

Paragraphs 2 and 3 shall apply where family allowances are paid to such a person.

Article 68 (8)

The family allowances specified in Article 67(1) shall continue to be payable where the official is entitled to allowance under Article 41 or under Articles 34 or 42 of the former Staff Regulations of the European Coal and Steel Community.

The person concerned shall declare allowances of like nature which he receives from other sources for the same child; such allowances shall be deducted from those paid under Articles 1, 2 and 3 of Annex VII.

Article 68a (8)

An official who is authorized to work half-time shall be entitled to remuneration calculated as provided for in Annex IVa.

Article 69

(1) (2) (4) (5) (9) (10) (11) (12) (13) (19) (23) (27) (31) (32) (35) (36) (38) (41) (42) (43) (45) (47) (48) (49) (53) (54) (56) (57) (58) (59) (60) (65) (66) (68) (70)

The expatriation allowance shall be equal to 16% of the total of the basic salary, household allowance and dependent child allowance to which the official is entitled. The expatriation allowance shall be not less than BFR 14 347 per month.

Article 70 (8)

In the event of an official's death, the surviving spouse or dependent children shall receive the deceased's full remuneration until the end of the third month after the month in which the death occurred.

In the event of the death of a person entitled to a pension, the above provisions shall apply in respect of the deceased's pension.

Article 70a (24)

Officials assigned by the appointing authority to teaching duties under the further training and instruction scheme provided for in the third paragraph of Article 24 may be granted an allowance on the conditions laid down in Article 4b of Annex VII.

Section 2

Expenses

Article 71

An official shall be entitled, as provided for in Annex VII, to reimbursement of expenses incurred by him on taking up appointment, transfer or leaving the service, and also to reimbursement of expenses incurred by him in the course of or in connection with the performance of his duties.

CHAPTER 2

SOCIAL SECURITY BENEFITS

Article 72 (8) (10) (40)

1. An official, his spouse, where such spouse is not eligible for benefits of the same nature and of the same level by virtue of any other legal provision or regulations, his children and other dependants within the meaning of Article 2 of Annex VII are insured against sickness up to 80% of the expenditure incurred subject to rules drawn up by agreement between the institutions of the Communities after consulting the Staff Regulations Committee. This rate shall be increased to 85% for the following services: consultations and visits, surgical operations, hospitalization, pharmaceutical products, radiology, analyses, laboratory tests and prostheses on medical prescription with the exception of dental prostheses. It shall be increased to 100% in cases of tuberculosis, poliomyelitis, cancer, mental illness

and other illnesses recognized by the appointing authority as of comparable seriousness, and for early detection screening and in cases of confinement. However, reimbursement at 100% shall not apply in the case of occupational disease or accident having given rise to the application of Article 73.

One third of the contribution required to meet such insurance cover shall be charged to the official but so that the amount charged to him shall not exceed 2% of his basic salary.

1*a*. An official whose service terminates and who provides evidence that he cannot be covered by any other public scheme of sickness insurance may, not later than one month following that in which his service terminates apply to continue, for a maximum of six months after termination of service, to be insured against sickness as provided for in paragraph 1. The contribution referred to in the previous paragraph shall be calculated by reference to the last basic salary received by the official, half the contribution being borne by him.

By decision of the appointing authority taken after consulting the institution's medical officer, the period of one month for making application and the six months' limit specified in the preceding subparagraph shall not apply where the person concerned is suffering from a serious or protracted illness which he contracted before leaving the service and of which he notified the institution before the end of the six months' period specified in the preceding subparagraph, provided that the person concerned undergoes a medical examination arranged by the institution.

1*b*. Where the ex-spouse of an official, a child who ceases to be an official's dependant or a person who ceases to be treated as a dependent child within the meaning of Article 2 of Annex VII to the Staff Regulations can provide evidence that he or she cannot be covered by any other public scheme of sickness insurance, he or she may continue for a maximum of one year to be insured against sickness as provided for in paragraph 1, in his or her capacity as insured persons covered under that official's insurance; this cover shall not give rise to the levy of a contribution. This one-year period shall commence on the date of the decree absolute of divorce or of the loss of status of dependent child or of person treated as a dependent child.

2. An official who has remained in the service of the Communities until the age of 60 years or who is in receipt of an invalidity pension shall be entitled to the benefits provided for in paragraph 1 after he has left the service. The amount of contribution shall be calculated by reference to the amount of pension.

Those benefits shall also apply to the person entitled to survivor's pension following the death of an official who was in active employment or who remained in the service of the Communities until the age of 60 years, or the death of a person entitled to an invalidity pension. The amount of contribution shall be calculated by reference to the amount of his pension.

2*a*. The following shall likewise be entitled to the benefits provided for in paragraph 1, provided that they cannot obtain cover under any other public scheme of sickness insurance:

- former officials entitled to retirement pensions who left the service of the Communities before the age of 60 years;
- persons entitled to survivor's pension as a result of the death of a former official who left the service of the Communities before the age of 60 years.

The contribution referred to in paragraph 1 shall be calculated by reference to the pension of a former official, half the contribution being borne by the person entitled.

However, a person entitled to orphan's pension shall not be entitled to the benefits provided for in paragraph 1, except at his request. The contribution shall be calculated by reference to the orphan's pension.

3. Where the total expenditure not reimbursed for any period of 12 months exceeds half the official's basic monthly salary or pension, special reimbursement shall be allowed by the appointing authority, account being taken of the family circumstances of the person concerned, in the manner provided for in the rules referred to in paragraph 1.

4. Persons entitled to the foregoing benefits shall declare the amount of any reimbursements paid or which they can claim under any other sickness insurance scheme provided for by law or regulation for themselves or for persons covered by their insurance.

Where the total which they would receive by way of reimbursement exceeds the sum of the reimbursements provided for in paragraph 1, the difference shall be deducted from the amount to be reimbursed pursuant to paragraph 1, with the exception of reimbursements obtained under a private supplementary sickness insurance scheme covering that part of the expenditure which is not reimbursable by the sickness insurance scheme of the Communities.

Article 73 (24) (46)

1. An official is insured, from the date of his entering the service, against the risk of occupational disease and of accident subject to rules drawn up by common agreement of the institutions of the Communities after consulting the Staff Regulations Committee. He shall contribute to the cost of insuring against non-occupational risks up to 0.1% of his basic salary.

Such rules shall specify which risks are not covered.

2. The benefits payable shall be as follows:

(a) In the event of death:

Payment to the persons listed below of a lump sum equal to five times the deceased's annual basic salary calculated by reference to the monthly amounts of salary received during the 12 months before the accident:

- to the deceased official's spouse and children in accordance with the law of succession governing the official's estate; the amount payable to the spouse shall not, however, be less than 25% of the lump sum;
- where there are no persons of the category above, to the another descendants in accordance with the law of succession governing the official's estate;
- where there are no persons of either of the two categories above, to the relatives in the ascending line in accordance with the law of succession governing the official's estate;
- where there are no persons of any of the three categories above, to the institution.

(b) In the event of total permanent invalidity:

Payment to the official of a lump sum equal to eight times his annual basic salary calculated on the basis of the monthly amounts of salary received during the 12 months before the accident.

(c) In the event of partial permanent invalidity:

Payment to the official of a proportion of the sum provided for in subparagraph *(b)*, calculated by reference to the scale laid down in the rules referred to in paragraph 1.

As provided for in these rules an annuity may be substituted for the payments provided for above.

The benefits listed above may be paid in addition to the benefits provided for in Chapter 3.

3. The following shall also be covered in manner provided for in the rules referred to in paragraph 1: medical, pharmaceutical, hospital, surgical, prosthesis, radiography, massage, orthopaedic, clinical and transport expenses and any other similar expenditure incurred as a result of the accident or occupational disease.

Reimbursement shall, however, only be made where the amount paid to the official under Article 72 does not fully cover the expenditure incurred.

Article 74 (1) (8) (10) (24)

1. On the birth of a child to an official, the person who has actual care of the child shall receive a grant of BFR 8 000.

The same grant shall be paid to an official who adopts a child who is less than five years of age and is a dependant within the meaning of Article 2(2) of Annex VII.

2. This grant shall also be payable in the event of termination of pregnancy after not less than seven months.

3. The recipient of a grant on the birth of a child shall declare any grants of the same nature received from other sources for the same child; such grants shall be deducted from the grant provided for above. Where both parents are officials of the Communities, the grant shall be paid once only.

Article 75 (40)

In the event of the death of an official, an official's spouse or dependent child, or any other dependent person within the meaning of Article 2 of Annex VII who lived as part of the official's household, the institution shall reimburse the costs involved in transporting the body from the official's place of employment to his place of origin.

However, in the event of an official's death during a mission, the institution shall bear the costs involved in transporting the body from the place where death occurs to the official's place of origin.

Article 76

Gifts, loans or advances may be made to officials, former officials or where an official has died, to those entitled under him who are in a particularly difficult position as a result *inter alia* of serious or protracted illness or by reason of family circumstances.

CHAPTER 3

PENSIONS

Article 77 (8)

An official who has completed at least 10 years' service shall be entitled to a retirement pension. He shall, however, be entitled to such pension irrespective of length of service if he is over 60 years, if it has not been possible to reinstate him during a period of non-active status or in the event of retirement in the interests of the service.

The maximum retirement pension shall be 70% of the final basic salary carried by the last grade in which the official was classified for at least one year. It shall be payable to an official who has completed 35 years' service reckoned in accordance with Article 3 of Annex VIII. Where the number of years of service is less than 35, the above maximum shall be reduced proportionately.

However, in the case of officials who have been assisting a person holding an office provided for in the Treaties establishing the Communities or the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the Communities, the elected President of one of the institutions or organs of the Communities or the elected Chairman of one of the political groups in the European Parliament, the entitlement to pensions corresponding to the years of pensionable service acquired while working in that capacity shall be calculated by reference to the final basic salary received during that time if the

basic salary received exceeds that taken as reference for purposes of the second paragraph of this Article.

The amount of the retirement pension must not be less than 4% of the minimum subsistence figure per year of service.

The pensionable age shall be 60 years.

Article 78 (8)

An official shall be entitled, in the manner provided for in Articles 13 to 16 of Annex VIII, to an invalidity pension in the case of total permanent invalidity preventing him from performing the duties corresponding to a post in his career bracket.

Where the invalidity arises from an accident in the course of or in connection with the performance of his duties, from an occupational disease, from a public-spirited act or from risking his life to save another human being, the invalidity pension shall be 70% of the basic salary of the official.

Where the invalidity is due to some other cause, the invalidity pension shall be equal to the retirement pension to which the official would have been entitled at the age of 65 years if he had remained in the service until that age.

The invalidity pension shall be calculated by reference to the basic salary which the official would have received in his grade if he had still been in the service at the time of payment of the pension.

The invalidity pension shall not be less than 120% of the minimum subsistence figure.

In the case of invalidity deliberately brought about by the official, the appointing authority may decide that he should receive only a retirement pension.

Article 79 (8) (24) (46)

The widow of an official or of a former official shall be entitled, in the manner provided for in Chapter 4 of Annex VIII, to a survivor's pension equal to 60% of the retirement or invalidity pension which was paid to her husband, or which, irrespective of length of service or of age, would have been payable to him if he had qualified for it at the time of death.

The amount of the survivor's pension payable to the widow of an official who has died while in one of the administrative statuses specified in Article 35, shall be neither less than the minimum subsistence figure nor less than 35% of the last basic salary received by the official.

This amount shall not be less than 42% of the final basic salary received by the official where death is due to one of the circumstances set out in the second paragraph of Article 78.

Article 79a (46)

The provisions of Article 79 shall apply *mutatis mutandis* to the widower of an official or of a former official.

Article 80 (8) (40) (46)

Where an official or person entitled to a retirement or invalidity pension dies leaving no spouse entitled to a survivor's pension, the dependent children within the meaning of Article 2 of Annex VII shall be entitled to orphans' pension in accordance with Article 21 of Annex VIII.

The same pension entitlement shall apply to children who fulfil the above conditions in the event of the death or remarriage of the spouse in receipt of a survivor's pension.

Where an official or person entitled to a retirement or invalidity pension dies but the conditions set out in the first paragraph are not satisfied, the dependent children within the meaning of Article 2 of Annex VII shall be entitled to orphans' pension in accordance with Article 21 of Annex VIII; the pension shall, however, be equal to half the pension calculated in accordance with that Article.

Where the spouse, not being an official or member of the temporary staff, of an official or of a former official in receipt of a retirement pension or an invalidity pension dies, the children being dependent within the meaning of Article 2 of Annex VII on the surviving spouse shall be entitled to an orphan's pension in accordance with Article 21 of Annex VIII.

Entitlement as provided for in the first, second and third paragraphs shall apply in the event of the death of a former official entitled to an allowance under Article 50 of the Staff Regulations, Article 5 of Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68, Article 3 of Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2530/72 or Article 3 of Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 1543/73 and in the event of the death of a former official who left the service before reaching the age of 60 and requested that his retirement pension be deferred until the first day of the calendar month following that in which he reached the age of 60.

Article 81 (8) (10)

A person entitled to a retirement pension payable at the age of 60 years or later, or to an invalidity pension, or to a survivor's pension shall be entitled, under the conditions laid down in Annex VII, to the family allowances specified in Article 67; the household allowance shall be calculated by reference to the pension of the recipient.

The amount of the dependent child allowance payable to the person entitled to a survivor's pension shall, however, be twice the amount of the allowance provided for in Article 67(1)*(b)*.

Article 81a (46)

1. Notwithstanding any other provisions, notably those concerning the minimum amounts payable to persons entitled to a survivor's pension, the total amount payable by way of survivor's pension plus family allowances less tax and other compulsory

deductions to the widow and other entitled persons may not exceed the following:

(a) in the event of the death of an official having one of the administrative statuses set out in Article 35, the amount of the remuneration which the official would have received in the same grade and step if he had still been in the service, plus any family allowances received by him in that case and less tax and other compulsory deductions;

(b) for the period following the date on which the official referred to in *(a)* above would have reached the age of 65, the amount of the retirement pension to which he would have been entitled thereafter, had he been alive, based on the same grade and step at the time of death, plus any family allowances which he would have received, less tax and other compulsory deductions;

(c) in the event of the death of a former official entitled to a retirement pension or to an invalidity pension, the amount of the pension to which he would have been entitled, had he been alive, subject to the allowances and deductions referred to in *(b)*;

(d) in the event of the death of a former official who left the service before reaching the age of 60 and requested that his retirement pension be deferred until the first day of the calendar month following that in which he reached the age of 60, the amount of the retirement pension to which he would have been entitled at the age of 60 had he been alive, subject to the allowances and deductions referred to in *(b)*;

(e) in the event of the death of an official or a former official entitled, on the day of his death, to an allowance under Article 41 or 50 of these Staff Regulations, Article 5 of Regulation (EEC, Euratom, ECSC) No 259/68, Article 3 of Regulation (Euratom, ECSC, EEC) No 2530/72, Article 3 of Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 1543/73, Article 2 of Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 2150/82 or Article 3 of Regulation (ECSC, EEC, Euratom) No 1679/85, the amount of the allowance to which he would have been entitled, had he been alive, subject to the allowances and deductions set out in *(b)*;

(f) for the period following the date on which the former official referred to in *(e)* would have ceased to be entitled to the allowance, the amount of the retirement pension to which he would have been entitled on that date, had he been alive and satisfied the relevant age requirements for the grant of pension rights, subject to the allowances and deductions set out in *(b)*.

2. For the purposes of paragraph 1, weightings shall be disregarded, which could affect the various amounts in question.

3. The maximum amount as defined in subparagraphs *(a)* to *(f)* above shall be apportioned among the persons entitled to a survivor's pension in proportion to their respective entitlements, paragraph 1 being disregarded for this purpose.

The second, third and fourth subparagraphs of Article 82(1) shall apply to the amounts thus apportioned.

Article 82 (40)

1. The pensions provided for above shall be calculated by reference to salary scales in force on the first day of the month in which entitlement commences.

They shall be weighted at the rate fixed for the country inside or outside the Communities where the recipient proves he has his residence.

If the recipient establishes his residence in a country for which no weighting has been fixed, the weighting of 100 shall be applied.

Pensions expressed in Belgian francs shall be paid in one of the currencies referred to in Article 45 of Annex VIII to the Staff Regulations in the manner provided for in the second paragraph of Article 63 of the Staff Regulations.

2. Should the Council, in accordance with Article 65(1), decide to increase remunerations, it shall, acting in accordance with the procedure set out in Article 65(3), at the same time decide on an appropriate increase in pensions.

Article 83 (8) (64)

1. Benefits paid under this pension scheme shall be charged to the budget of the Communities. Member States shall jointly guarantee payment of such benefits in accordance with the scale laid down for financing such expenditure.

The employment of the funds for the pension scheme referred to in Article 83(1) of the former Staff Regulations of the European Coal and Steel Community shall be decided upon by the Council acting by a qualified majority on a proposal from the Commission after consulting the Staff Regulations Committee.

2. Officials shall contribute one third of the cost of financing this pension scheme. The contribution shall be 8.25% of the official's basic salary, the weightings provided for in Article 64 not being taken into account. It shall be deducted monthly from the salaries of officials.

3. The procedure for calculation of the pensions of officials who have spent part of their service with the European Coal and Steel Community or who belong to the institutions or organs common to the Communities, and the apportionment of the cost of such award between the European Coal and Steel Community pension fund and the budgets of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community shall be settled by a Regulation made by agreement between the Councils and the Committee of Presidents of the Euro-

pean Coal and Steel Community after consulting the Staff Regulations Committee.

4. Should an actuarial assessment of the pension scheme, carried out by one or more qualified experts at the request of the Council, show the contributions of officials to be insufficient to finance one third of the beneftis payable under the pension scheme, the budgetary authorities shall, acting in accordance with the budgetary procedure and after consulting the Staff Regulations Committee provided for in Article 10, determine what changes are to be made to the rates of contributions or to the retirement age.

Article 84

Detailed rules governing the foregoing pension scheme are contained in Annex VIII.

CHAPTER 4

RECOVERY OF UNDUE PAYMENT

Article 85 (8)

Any sum overpaid shall be recovered if the recipient was aware that there was no due reason for the payment or if the fact of the overpayment was patently such that he could not have been unaware of it.

CHAPTER 5

SUBROGATION IN FAVOUR OF THE COMMUNITIES

Article 85a (46)

1. Where the death, accidental injury or sickness of a person covered by these Staff Regulations is caused by a third party, the Communities shall, in respect of the obligations incumbent upon them under the Staff Regulations consequent upon the event causing such death, injury or sickness, stand subrogated to the rights, including rights of action, of the victim or of those entitled under him against the third party.

2. The subrogation provided for by paragraph 1 shall extend *inter alia* to the following:

- continued payment of remuneration in accordance with Article 59 to the official during the period when he is temporarily unfit to work,
- payments effected in accordance with Article 70 following the death of an official or of a former official entitled to a pension,
- benefits paid under Articles 72 and 73 and their implementing rules, relating to insurance against sickness and accident,
- payment of the costs involved in transporting the body, as referred to in Article 75,
- supplementary family allowances paid in accordance with Article 67(3) and with Article 2(3) and (5) of Annex VII in respect of a dependent child suffering from serious illness, infirmity or handicap,
- invalidity pensions paid in the event of accident or sickness resulting in permanent invalidity preventing the official from performing his duties,
- survivor's pensions paid in the event of the death of an official or of a former official or the death of the spouse of an official or of a former official entitled to a pension, where the spouse is not an official nor a member of the temporary staff,
- orphan's pension paid regardless of age to the child of an official or former official where that child is prevented by serious illness, infirmity or handicap from earning a livelihood after the death of the person on whom he was dependent.

3. However, the Communities shall not be subrogated to rights of compensation in respect of purely personal damage such as non-material injury, damages for pain and suffering or compensation for disfigurement and loss of amenity over and above the allowance granted for those headings under Article 73.

4. The provisions of paragraphs 1, 2 and 3 may not be a bar to direct action by the Communities.

TITLE VI

DISCIPLINARY MEASURES

Article 86 (24)

1. Any failure by an official or former official to comply with his obligations under these Staff Regulations, whether intentionally or through negligence on his part, shall make him liable to disciplinary action.

2. Disciplinary measures shall take one of the following:

(a) written warning;

(b) reprimand;

(c) deferment of advancement to a higher step;

(d) relegation in step;

(e) downgrading;

(f) removal from post and, where appropriate, re-

duction of withdrawal of entitlement to retirement pension, but the consequences of this measure shall not affect dependants of the official;

(g) where the official has left the service, withdrawal in whole or part either temporarily or permanently, of entitlement to retirement pension; this provision shall not apply so as to affect those under him.

3. A single offence shall not give rise to more than one disciplinary measure.

Article 87

The appointing authority shall have the right to issue a written warning or a reprimand without consulting the Disciplinary Board, on a proposal from the official's immediate superior or on its own initiative. The official concerned shall be heard before such action is taken.

Other measures shall be ordered by the appointing authority after the disciplinary procedure provided for in Annex IX has been completed. This procedure shall be initiated by the appointing authority after hearing the official concerned.

Article 88

Where an allegation of serious misconduct is made against an official by the appointing authority, whether this amounts to failure to carry out his official duties or to a breach of law, the authority may order that he be suspended forthwith.

The decision that an official be suspended shall specify whether he is to continue to receive his remuneration during the period of suspension or what part thereof is to be withheld: the part withheld shall not be more than half the official's basic salary.

A final decision shall be taken within four months from the date when the decision that an official be suspended came into force. Where no decision has been taken by the end of four months, the official shall again receive his full remuneration.

Where no disciplinary action has been taken in respect of an official, or no other measure than a written warning, reprimand or deferment of advancement to a higher step has been ordered, or if no final decision has been taken within the period specified in the preceding paragraph, the official concerned shall be entitled to reimbursement of the amount of remuneration withheld.

Where, however, the official is prosecuted for those same acts, a final decision shall be taken only after a final verdict has been reached by the court hearing the case.

Article 89

An official against whom a disciplinary measure other than removal from post has been ordered may, after three years in the case of a warning or a reprimand or after six years in the case of any other measure, submit a request for the deletion from his personal file of all reference to such measure.

The appointing authority shall, after consulting the Disciplinary Board in cases where the Board has taken part in the disciplinary procedure, decide whether to grant the official's request; if it decides to do so, the file as constituted following such deletion, shall be communicated to him.

TITLE VII

APPEALS

Article 90 (8)

1. Any person to whom these Staff Regulations apply may submit to the appointing authority a request that it take a decision relating to him. The authority shall notify the person concerned of its reasoned decision within four months from the date on which the request was made. If at the end of that period no reply to the request has been received, this shall be deemed to constitute an implied decision rejecting it, against which a complaint may be lodged in accordance with the following paragraph.

2. Any person to whom these Staff Regulations apply may submit to the appointing authority a complaint against an act adversely affecting him, either where the said authority has taken a decision or where it has failed to adopt a measure prescribed by the Staff Regulations. The complaint must be lodged within three months. The period shall start to run:

- on the date of publication of the act if it is a measure of a general nature;
- on the date of notification of the decision to the person concerned, but in no case later than the date on which the latter received such notification, if the measure affects a specified person; if, however, an act affecting a specified person also contains a complaint against another person, the period shall start to run in respect of that other person on the date on which he receives notification thereof but in no case later than the date of publication;
- on the date of expiry of the period prescribed for reply where the complaint concerns an implied decision rejecting a request as provided for in paragraph 1.

The authority shall notify the person concerned of its reasoned decision within four months from the date on which the complaint was lodged. If at the

18.10.1994

BILAGA 3

GENERAL RULES

GOVERNING RELATIONS BETWEEN

COMMISSION DEPARTMENTS AND

CERTAIN CATEGORIES OF STAFF

CODE OF CONDUCT

October 1994

- I -

THE WHY'S AND WHEREFORE'S OF A CODE OF CONDUCT

The Commission is able to draw on the services of various types of outside staff to perform certain duties - very often of an occasional or specialized nature - for which it does not have sufficient staff or staff with appropriate qualifications.

Certain areas of expertise tie in quite naturally with the development of *partnership* arrangements with the administrations in the Member States or with the business or academic worlds.

There can also be emergencies or times of expansion in Commission activity necessitating the use of outside staff, sometimes in considerable number.

However, the main concerns of the Commission and its departments must always be the *independence of the institution* and the *quality and permanence of the European public service*.

This means that the roles played by the various types of staff used by the Commission must always be clearly defined and that public service tasks in areas of responsibility conferred on it by the Treaties must be performed exclusively by permanent officials or, in certain cases, by members of the temporary staff.

It also means that particular attention needs to be given to the nature and quality of the Commission's contractual arrangements with the other types of staff which it now uses and will continue to use.

On 1 April 1992 and 5 October 1994[1], the Commission defined the policy it intends to operate in this matter.

This *Code of Conduct* is intended to provide Commission departments with a compendium of the provisions governing the use of different types of staff and to guide them through the procedures and criteria to be observed.

It amplifies and, in some places, amends previous provisions and specifies for each situation which rules have been repealed and which remain in force.

The Code applies to all the types of staff referred to in it, irrespective of whether they are paid from appropriations set aside for the purpose in the administrative budget or in the research budget.

For the time being, it does not apply to staff at the JRC, JET or the Official Publications Office, although it may be extended to them in due course, by a separate decision, following further analysis.

---

[1] SEC(92) 769 final, 22 April 1992.
SEC(94) 1573 final, 5 October 1994.

CONTENTS

Page

I. Which staff are covered by the Code? 1

A. Non-regular staff 1
B. Specific categories 1
C. Exceptions 1

II. Public service tasks - External tasks: Who does what? 2

III. The different types of contract and the conditions governing their performance 3

A. Contracts governed by the Conditions of Employment 3

Auxiliary staff 3

B. Contracts governed by specific Commission rules 5

1. National experts on detachment 5
(Commission's decision of 26 July 1988)
2. Information correspondents and freelance editorial staff 8
(Commission's decision of 15 December 1982)
3. Visiting scientists 9
(Commission's decision of 19 December 1989)
4. Freelance interpreters 9
(Agreement between the Commission and the International Association of Conference Interpreters)

C. Contracts governed by private law 10

1. Possible types of contract 10

(a) Service contracts 10
(b) Manpower supply contracts 11
(c) Employment contracts 12

2. Conditions of performance of service contracts, and penalties 13

Page

3. Staff covered by contracts governed by private law 14

(a) Consultants' contracts and study contracts 14
(b) Staff from companies providing services 15
(c) Agency staff 16
(d) Hostesses 17
(e) Freelance staff (excluding JICS interpreters) 17
(f) Doctors, welfare officers, language teachers, others 18

D. Specific provisions on contracts governed by private law 19

1. Contractors 19
2. Subject matter of the contract 20
3. Confidentiality 20
4. Place of performance 20
5. Tendering procedures and scales 21
6. Taxation 21
7. Social security 22
8. Payment 23
9. Applicable law and jurisdiction 26
10. Authentification and entry into force of the contract 26

E. Use of regular staff (officials/temporary staff/auxiliaries) in specific situations 27

1. Regular staff on leave on personal grounds or working part time 27
2. Former officials/temporary staff 27
3. Responsibility of authorizing officers and administering officers 29
4. Application of the provisions of 1 to 3 to "other servants" 29

IV. Responsibility of Commission officials and other servants 30

1. Vis-à-vis the Institution 30
2. Vis-à-vis the staff 31

Page

V. Rules for the sound management and regular monitoring of outside staff ... 33

A. The three–year rule ... 33

1. Categories of staff affected ... 33
2. Place of performance ... 34
3. Calculation of days worked ... 35
4. Cumulative service ... 35

B. Monitoring application and permitted exemptions ... 36

C. Regular statistical updates ... 37

D. Staff management databases (PEXT, SIGA, RECINT, APEX) ... 38

VI. Advisory and supervisory bodies ... 41

A. Advisory Committee on Human Resources (ACHR) ... 41

B. The Working Party on Outside Staff ... 42

C. Relations with the Advisory Committee on Procurement and Contracts (ACPC) ... 44

VII. Allocation of outside human resources (administrative appropriations) ... 46

A. The Commission decision ... 46

B. Implementation of the allocation decision ... 48

C. Implementation of appropriations ... 50

VIII. Special provisions for certain Part B appropriations ... 51

A. Mini–budgets still in Part B of the budget : B2 (Structural Funds) and B6 (Research) ... 51

B. Part B appropriations including authorized management expenditure ... 52

IX. Final provisions ... 53

Index ... 55

Page

Annexes 58

I. Rules on auxiliary staff 59
II. Guide to the detachment of national experts 81
III. Rules governing the use of information correspondents 106
IV. Rules on visiting scientists 115
V. Standard "service contract" 121
VI. ACPC indicative scales for service contracts 134
VII. "Outside staff recruitment" form 136
VIII. Tables to be used for drawing up quarterly statements on the use of outside staff 138
IX. Commission criteria for the conversion of appropriations into posts 142
X. Correlation between areas of activity and structure of Commission departments 145
XI. Criteria for charging certain authorized management expenditure to Part B appropriations 147

I. WHICH STAFF ARE COVERED BY THE CODE ?

A. NON-REGULAR STAFF

AS A GENERAL RULE ALL PERSONS ASSISTING THE COMMISSION ON THE BASIS OF CONTRACTS GOVERNED BY PRIVATE LAW

Non-regular staff means:

"All persons who assist the Commission against payment, reimbursement of expenses or invoices for services rendered, not being subject to the Staff Regulations of Officials or to the Conditions of Employment of Other Servants[(*)], notably:

- consultants
- persons commissioned to carry out studies
- staff from companies providing services
- freelance staff (including interpreters)
- agency staff and hostesses
- information correspondents and freelance editorial staff
- visiting scientists
- doctors[1], welfare officers[1], nursery nurses[1], kindergarten instructors[1], restaurant staff[1], language teachers
- any other staff covered by a service contract.

B. SPECIFIC CATEGORIES

PERSONS COVERED BY THE STAFF REGULATIONS, THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OR CONTRACTS GOVERNED BY PUBLIC LAW

The Code also covers:

- auxiliary staff
- national experts on detachment
- officials and other servants on leave on personal grounds or working part time
- former officials and temporary staff
- "other servants of the Communities"

C. EXCEPTIONS

LIMITED EXCEPTIONS

The Code does not apply to local staff, special advisers, chairmen and members of selection boards[1], experts called to attend meetings, in-service trainees or young people performing "student jobs".

(*) Referred to throughout the Code as "Conditions of Employment".

1 Who are not officials or other servants.

BILAGA 4

Administrative guidelines applicable to visiting scientists within the framework of the research programmes managed by DG XII/JRC shared-cost and concerted actions by DG XIII

The Commission of the European Communities

Having regard to the decisions setting up a scheme for receiving visiting scientists adopted by the Director-General of the JRC pursuant to the powers conferred on him.

Whereas scientific activities other than those carried out within the JRC may be of interest to European scientists and whereas the visitor scheme should therefore be extended to cover DG XII/JRC and DG XIII and, where appropriate, those participating in research programmes funded by DG XII/JRC or by DG XIII.

HAS DECIDED AS FOLLOWS

Article 1

1. The following are eligible for attachment to DG XII/JRC shared-cost and converted actions or to DG XIII or to a contractor participating in a research project funded by DG XII/JRC or by DG XIII as visiting scientists :

   a) professors or lecturers from a university or an establishment of higher scientific education, in particular those wishing to fulfil a sabbatical year requirement;

   b) senior scientific staff from other research organizations having a proven reputation in the field of research.

2. The decision to accept a visiting scientist shall be taken subject to a favourable opinion from the Commission medical officer, by the Director-General of DG XII/JRC or of DG XIII in the form of an exchange of letters.

3. The purpose of the visit shall be a detailed exchange of knowledge between the visiting scientist and those responsible for research activities in DG XII/JRC or in DG XIII. The subject of the visitor's activities shall be determined in advance by the Director concerned.

4. The duration of the visit shall depend on the time required to accomplish the purpose of the visit and must not exceed 12 months. Exceptionally and by reasoned decision of the Director-General of DG XII/JRC or of DG XIII, the above duration may be extended once for a further period not exceeding 12 months.

Article 2

1. The visiting scientist shall receive a fixed monthly allowance the amount of which shall be determined on a case-by-case basis taking account of the level of competence and experience of the person concerned (Group I, II or III) as follows :

a) for a visiting scientist normally employed outside Belgium :

group I	BFR	180 000
group II	BFR	146 500
group III	BFR	113 000

b) for a visiting scientist normally employed in Belgium :

group I	BFR	135 000
group II	BFR	109 875
group III	BFR	84 750

2. If the visit concerns a contractor in a country other than Belgium, the Commission's weighting for the country concerned shall be applied to such amounts.

If the visiting scientist has to work in the country where his organisation is located, the allowance referred to under 1b) shall be applied and if the case arises, after taking into account the weighting.

3. The amount of the income - prior to the tax deduction - that is paid to the person concerned during his visit by the organisation from which he originates shall be deducted from the allowance laid down in paragraph 1 where the aggregate of such income and the allowance exceed 140 % of the allowance. For this purpose, any income received in a currency other than that in which the allowance is paid shall be converted on the basis of the ECU rate for accounting purposes set for the month preceeding the start of the visit.

The application of the previous paragraph must not reduce the allowance determined in pursuance of paragraph 1 by more than 60 %.

4. The amounts shown in the table in paragraph 1 may be periodically adjusted by decision of the Director-General of DG XII/JRC or of DG XIII in agreement with the Financial Controller.

Article 3

1. A visiting scientist shall be entitled to reimbursement of his travel expenses and the cost of transporting his luggage :

a) on starting his visit, from the place where his organization is located to Brussels ;

b) at the end of the visit, for the return journey covering the distance referred to in (a).

Travel expenses shall be reimbursed on presentation of written proof on the following basis :

- for a distance of up to 400 km :
the shortest and most economical standard route by first-class rail; where the journey includes not less than six hours of night travel between 22.00 hours and 07.00 hours : sleeping accommodation up to the cost of a double sleeper;

- for a distance exceeding 400 km or including a sea-crossing :
travel by air in the class immediately below first class or travel by sea up to the cost of the air fare.

The cost of transporting any necessary luggage shall be reimbursed on presentation of written proof.

The Director of Directorate "Means of Action" of the DG XII/CCR or "General Affairs" of the DG XIII may authorize reimbursement of exceptional expenses.

2. Where a visit lasts more than six months, reimbursement of travel expenses may be extended to include the spouse and dependents of the visiting scientist, subject to the conditions set out in paragraph 1.

Article 4

Exceptionally and to comply with the demands of the service, a visiting scientist may be sent on assignment. In such a case, he shall be entitled to reimbursement of his travel expenses and to an allowance in accordance with the provisions applicable to Commission officials of grades A4 to A8.

Article 5

A visiting scientist may claim leave of two working days per month of visit and keep his right to the allowance.

Article 6

A visiting scientist who cannot be covered by any other public sickness and accident insurance scheme may ask to be insured against such risks by the Commission, provided that he pays half of the insurance premium. In this case, his contribution shall be deducted each month from the allowance referred to in Article 2.

The weighting referred to in Article 2 (2) shall be applied with respect to the conversion of the insurance premium expressed in BFR.

Article 7

1. A visiting scientist shall be required to undergo any medical examination to which he may be called during his visit and at the end of it.

2. A visiting scientist shall be required to abide by the Commission's internal rules regarding order and security.

He shall also act in accordance with the instructions of the head of division or of department to which he is assigned, or of his representative, with regard to the activities entrusted to him during his visit.

3. A visiting scientist shall be required to exercise the utmost discretion with regard to all facts and information coming to his knowledge in the course of his visit. He shall not divulge to any unauthorized person in any form whatsoever any document or information not already made public.

4. The publication by a visiting scientist, whether in written form or other, of any matter relating to his activities in connection with his visit to DG XII/JRC or DG XIII shall be subject to the permission of and the conditions laid down by the Director-General of DG XII/JRC or of DG XIII.

   The Commission can acquire the copyrights from a visiting scientist of any kind of publication or public communication related to his work.

   The Commission may lay claim to any invention made by a visiting scientist in the course of or in connection with his activities in DG XII/JRC or in DG XIII and may, on its behalf and at its own expense, apply for and obtain patents therefore in all countries. The name of the inventor(s) shall be stated in the patent.

5. A visiting scientist may be required to make good any damage arising from an infringement of the provisions of paragraphs 1 to 4 above.

6. A visiting scientist shall be responsible for complying with the national taxation system applicable to him in respect of the allowance paid to him in accordance with Article 2.

7. A visiting scientist shall be required to submit to the Director-General of DG XII/JRC or of DG XIII a report on the activity which has been the purpose of his visit within one month of the end of the visit.

Article 8

The visit may be terminated by either of the parties at 30 days notice.

Article 9

These guidelines shall enter into force on

Done at Brussels,

BILAGA 5

RULES PERTAINING TO TRAINEESHIPS ("STAGES") AT THE COURT
(Decision of the Court of 17 May 1989)

1. In exceptional and individual cases, and following a decision of the President, the Court may admit stagiaires.

2. The purpose of the stage is both to give the stagiaire training regarding the activities of the Court and to enable the stagiaire to complete a specific task for the benefit of the Court.

3. The stagiaire is assigned, for the duration of his/her stage, to a section/ division determined by the Court, which may include the Chambers of its members.

4. Admission to the stage does not confer on the stagiaire the status of official or servant of the Community. It confers no entitlement and implies no recognition of aptitude on the part of the Court.

5. Before taking up his/her duties, the stagiaire must submit:

   - an extract from a police record or a certificate of good character;
   - a medical certificate testifying that he/she is fit for work;
   - copies of diplomas and/or certificates certifying that he/she has completed a course of university education;
   - a statement indicating whether the stagiaire is covered by a system of health insurance and whether he/she is in receipt of, from another organisation or employer any grant, allowance or remuneration, and if so, detailing the amount.

6. The stagiaire is obliged:

   - to comply with the instructions of the head of the division to which he/she is assigned;
   - to carry out with care the work which is entrusted to him/her;
   - to respect the same working hours as the officials of the Court;
   - to observe, during and after the end of his/her stage, the greatest discretion, with regard to all information, internal documents and files of the Court, of which he/she acquires knowledge;
   - not to publish or cause to be published anything concerning his/her stage without the prior authorisation of the Registrar; such authorisation may be refused on the grounds that the publication planned may not be in the best interests of the Communities or may harm the Court.

   Before the beginning of his/her stage, the stagiaire must sign a statement and oath, confirming that he/she will respect these obligations.

7. A grant may be allocated to a stagiaire. The amount of the grant will not exceed 27.000 Bfr per month. However, this ceiling may be adjusted annually to allow for rises in the cost of living.

8. A stagiaire not covered by a system of health insurance will be insured by the Court against risk of sickness. In this case, the stagiaire must be responsible for one third of the cost of the premium.

9. The funds necessary for the financing of traineeships are set out in chapter 254 of the budget of the Court.

10. The duration of the stage is for a maximum of six months.

11. On receipt of a reasoned application from the stagiaire, his/her stage may be terminated at any time. If the stagiaire fails to fulfil his/her obligations, the President may, at any time, decide to terminate his/her stage, after giving the stagiaire an opportunity to state his/her views.

TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LAS
COMUNIDADES EUROPEAS

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS
DOMSTOL

GERICHTSHOF
DER
EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ
ΤΩΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

COURT OF JUSTICE
OF THE
EUROPEAN COMMUNITIES

CVRIA

LUXEMBOURG

COUR DE JUSTICE
DES
COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

CÚIRT
BHREITHIÚNAIS NA
gCOMHPHOBAL EORPACH

CORTE DI GIUSTIZIA
DELLE
COMUNITÀ EUROPEE

HOF VAN JUSTITIE
VAN DE
EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DAS
COMUNIDADES EUROPEIAS

TRAINEE SCHEME

The Court of Justice of the European Communities offers a limited number of places each year to trainees.

Two periods of traineeship are available:

1 March to 31 August	-	applications to be received no later than **1 November**
1 September to 28 February	-	applications to be received no later than **1 May**

Applicants must have a university qualification in law, supplemented if necessary by a post-graduate qualification or equivalent practical experience.

Applicants are requested to complete the enclosed form and return it to the Personnel Division of the Court of Justice of the European Communities together with a detailed curriculum vitae and copies of the relevant degrees, diplomas or certificates obtained.

PALAIS DE LA COUR DE JUSTICE, LUXEMBOURG - TELEPHONE 4303-1 - ADRESSE POSTALE: L-2925 - ADRESSE TELEGR.: CURIA
TELEX: AFFAIRES JUDICIAIRES: 2510 CURIA LU - ADMINISTRATION: 2771 CJINFO LU
TELECOPIEUR: AFFAIRES JUDICIAIRES: 43 37 66 - ADMINISTRATION: 4303-2600

EUROPEAN COMMUNITIES

BILAGA 6

ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE

EN

RULES

governing

the Refund of Transport Expenses and the Payment of Allowances for Attendance at Meetings and for Travelling Time

---

CES 55/86 rev. F/ep/as

Rue Ravenstein, 2 B - 1000 BRUSSELS Tel. 519 90 11 Fax 513 48 93 Telex 25 983 CESEUR

THE BUREAU OF THE ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE

HAVING REGARD TO the provisions of the Rules of Procedure;

HAVING REGARD TO the decision taken by the Council on 15 April 1958 concerning the refund of Committee members' transport expenses and the payment of allowances for attendance at meetings and for travelling time, and the Council decision of 18 June 1968;

HAVING REGARD TO the decision taken by the Council on 3 March 1981 (see OJ No. L 67 of 12 March 1981) amending certain provisions;

HAVING REGARD TO the decision taken by the Council on 5 December 1985) (see OJ No. L 334 of 12 December 1985) fixing the daily allowance as follows with effect from 1 January 1986:

- BF 4,000 for members of the Economic and Social Comittee;

HAVING REGARD TO the decision taken by the Council on 3 December 1982 fixing the daily allowance as follows with effect from 1 January 1983:

- BF 2,600 for alternates and experts;

HAVING REGARD TO the general budget of the European Communities and more especially the appropriations assigned to the Economic and Social Committee to cover the cost of meetings under Article 250 of its statement of expenditure;

HAVING REGARD TO the Bureau's discussions at its meeting on 14 December 1981;

LAYS DOWN as follows the terms and conditions governing the refund of transport expenses and the payment of allowances for travelling time and for attendance at meetings.

Article 1 - General Principles

a) Members of the Economic and Social Committee shall be entitled to refund of transport expenses in respect of their participation in the work of the Committee and its constituent bodies and in respect of travel on the Committee's behalf. They shall also receive allowances for attendance at meetings and for travelling time calculated in accordance with the terms and conditions laid down in the present Rules.

b) Alternates and experts shall, in the exercise of their duties, qualify for the advantages provided for in these Rules, on condition that their appointment and the circumstances of their participation in meetings are in accordance with Articles 15 and 16 of the Rules of Procedure and with the relevant provisions of the Bureau's Standing Orders.

As an alternate and the member he deputizes for are treated as one and the same person, the alternate shall not be entitled to refund of transport expenses or an allowance for

travelling time if the member is indemnified in respect of a meeting held the day before or the day after the meeting attended by the alternate.

Article 2 - Refund of Transport Expenses

a) **Rail travel**

Class

Refunds shall be made on the basis of the first class rail fare, including supplements for special trains (TEE and other expresses) and seat reservations charges.

Supplement for sleepers

Supplements for sleepers shall be refunded on production of supporting documents. If the document for the return journey cannot be produced at the meeting, the refund shall be made later when this document is produced.

b) **Travel by car**

In the case of travel by car, a person covered by these Rules shall receive a refund on the basis of the first class rail fare without supplements.

If such a person is obliged to use a car ferry, he shall be entitled, on production of supporting documents, to refund of the additional cost of that means of transport, with the proviso that the total refund covering the car ferry and the rail fare shall not exceed the economy-class air fare.

If two or more persons covered by these Rules travel in the same car, the person responsible for the vehicle shall be entitled to the above refund plus an additional payment of 20% in respect of each person accompanying him, provided he states their names.

c) **Travel by air**

Air transport expenses shall be refunded on production of the travel document.

The refund for members, alternates and experts shall be based on the air fare for the class below first class. The Committee Chairman, and the Vice-Chairmen, when the latter are travelling on official Committee business, shall be entitled to refund of the first class air fare.

d) **Cost of transport between the place of departure or destination and the railway station or airport**

The cost of transport between the place of departure or destination and the railway station or airport shall be refunded on the basis of the first class public transport fare, irrespective of the means of transport used.

e) **Additional journeys**

If, for exceptional reasons, a second journey is made during a Session or between two meetings held on two consecutive days, transport expenses shall be refunded on written application in accordance with Article 13.

Article 3 - Allowance for Attendance at Meetings

The daily allowance covers on a lump-sum basis all expenses at the place of the meeting, including accommodation, meals and local transport. It shall be paid:

a) for each day's participation in the work of the Economic and Social Committee or its constituent bodies;

b) for each day between two meetings when the person covered by these Rules does not return to his declared place of residence. However, the total sum of these daily allowances may not exceed the total sum in respect of refund of transport expenses and allowance for travelling time which the person would have received if he had made the round trip to his initial place of departure and back. Furthermore the total sum of four daily allowances may not be exceeded;

c) for each day on which there is no meeting during a Session as a result of cancellation or suspension of the proceedings, provided the person takes part in the work of the Committee or its constituent bodies on the preceding day and on the following day and provided he does not return to his declared place of residence in the interval;

d) an allowance for travelling time may not be drawn concurrently with a daily allowance for attendance, as the latter covers on a lump-sum basis all the expenses incurred at the place of the meeting over a 24-hour period.

Article 4 - Allowance for Travelling Time

The basic unit for calculating the allowance for travelling time shall be one day's daily allowance.

a) Traveling time shall be determined on a flat rate basis as set out below, according to the distance between the point of departure and the meeting venue, irrespective of the means of transport used:

Distance between point of departure and meeting venue	**Number of days' allowance for travelling time payable for the round trip**
from 0 to 100 km	0
from 101 to 200 km	3/4
from 201 to 500 km	1
from 501 to 1000 km	1 1/2
over 1000 km	2

b) For journeys exceeding, 1,000 km requiring the use of several means of transport, one of which is an aeroplane, two days' allowance for travelling time shall be paid.

c) For train journeys exceeding 1,000 km, three days' allowance for travelling time shall be paid on production of the travel document.

d) The allowance for travelling time shall be paid in respect of one round trip only. This rule shall also apply where the person attends several consecutive meetings or meetings held at one day's interval, even if a second journey has to be made. Half the allowance covers the outward journey and the other half the return journey. If the meetings are held in different places, the allowance for the additional travelling time shall be calculated on the basis of the shortest distance between the two venues.

e) If, for exceptional reasons, a second journey is made during a Session or between two meetings held on two consecutive days, no second allowance for travelling time shall be paid.

f) The allowance for travelling time covers on a lump-sum basis the expenses involved in the journey, including the cost of meals, carriage of luggage, taxis and parking fees.

g) An allowance for travelling time and an allowance for attendance at a meeting may not be drawn concurrently, i.e. in respect of the same day.

Article 5 - Points of departure and return

a) The refund of transport expenses and the allowance for travelling time shall be based on the distance between the declared place of residence and the venue of the meeting, unless the distance actually travelled is shorter, in which case the latter distance shall be taken as basis.

b) The "declared place of residence" of a member shall mean the place of residence declared by him on appointment to the Committee and specified in the official list of Committee members. Any change in this place of residence should be notified to the Chairman.

The "declared place of residence" of an expert or an alternate shall mean the place of residence declared by them on appointment.

c) Transport expenses shall be refunded only on the basis of the most direct route between the declared place of residence or the place to which the notice of meeting was sent and the venue of the meeting. A special application must be submitted for the refund of transport expenses when a different or longer route involving higher expenses is taken. Such an application must set out the grounds on which it is based and be accompanied by supporting documents showing the expenditure incurred.

Article 6 - Claims for expenses

Expenses claim forms must be filled in and signed by the person concerned. Claims for expenses requiring substantiation in the form of the travel document or other supporting documents cannot be considered unless they are accompanied by the relevant documents.

The Authorizing Officers, the Head of the Financial Service and the Cashier shall be the sole persons authorized to receive these documents and provide further information, if necessary.

Article 7 - Payment of allowances and refund of transport expenses

Allowances and refunds of transport expenses shall be calculated in the currency of the country in which the Secretariat of the Economic and Social Committee is located.

They shall be paid, at the request of the person covered by these Rules, either wholly or in part:

— **in cash**, in the currency of the country in which the meeting is held;

— **by bank transfer**, (a) to a bank or post office account in Belgium or (b) to the Member State in which the person has his declared place of residence, in the currency of that country.

Conversions shall be made at the exchange rate of the day on the free market in Brussels.

By a decision of the Bureau, other procedures may be adopted to facilitate and simplify payments and the keeping of accounts.

Where meetings last several days, persons covered by these Rules may request an advance. In this case the final settlement shall be made on the last day of attendance.

Article 8 - Distances

As a guide, the distances between Brussels and the cities in which national parliaments are located are indicated below:

- Athens 2,100 km
- Bonn 230 km
- Copenhagen 970 km
- Dublin 910 km
- The Hague 180 km

- Lisbon 2,050 km
- London 380 km
- Luxembourg 220 km
- Madrid 1,470 km
- Paris 290 km
- Rome 1,470 km

Article 9 - Travel outside the continent of Europe - Official visits

When travelling outside the continent of Europe[1], the Chairman and the Vice-Chairmen shall be entitled to refund of the first class air fare. The allowance for the total travelling time involved in the outward and return journey is fixed at a flat rate of two days' daily allowance, covering the cost of meals, carriage of luggage, taxis and parking fees.

In the case of an official visit to a Member State, the Chairman and the Vice-Chairmen shall be entitled to refund of transport expenses and to an allowance for travelling time in accordance with Articles 2 and 4 of these Rules.

The allowance for days of attendance at meetings shall be based on a double daily allowance per day, and shall cover all expenses at the meeting venue, including accommodation, meals and local transport. Claims relating to travel outside the continent of Europe by other persons covered by these Rules shall be considered on a case-by-case basis under Article 14.

Article 10 - Telephone expenses

Persons covered by these Rules may make international telephone calls during meetings. They must pay for such calls insofar as the charges are not reversed.

Article 11 - Financial provisions

Before the convening and organization of a meeting within the meaning of these Rules, a proposal for the commitment of the relevant funds shall be made in accordance with the Financial Regulation.

Article 12 - Transitional provisions

The allowance for travelling time of members of the Economic and Social Committee shall continue to be calculated in accordance with the Rules applicable before 1 March 1981, until such time as the method of calculation provided for in the present Rules gives the same level of allowance.

---

(1) Albania, Andorra, Austria, the Azores, Belgium, Bulgaria, Czechoslovakia, Denmark, Federal Republic of Germany, Finland, France, German Democratic Republic, Gibraltar, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Liechtenstein, Luxembourg, Malta, Monaco, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, San Marino, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey (European part), United Kingdom, USSR (west of the Urals), Yugoslavia.

Article 13 - Special applications for refunds

The Chairman or, by delegation, the Secretary-General, shall be empowered to examine and approve special applications for additional refunds provided for under these Rules.

Article 14

Any cases not covered by these Rules shall be referred by the Secretary-General to the Bureau for a decision.

Article 15 - Final provisions

The Chairman or, by delegation, the Secretary-General shall be responsible for implementing these Rules, which shall come into force on 1 March 1981.

———————

BILAGA 7

CONDITIONS OF EMPLOYMENT FOR STAFF OF THE EUROPEAN MONETARY INSTITUTE

Administration Department
Personnel Division
7 February 1995

TABLE OF CONTENTS

		Page
	Introduction	3
I	General Provisions	4
II	Engagement of staff	6
III	Remuneration and reimbursement of expenses	6
IV	Working hours and leave	10
V	Pension arrangements	11
VI	Sickness and accident	13
VII	Staff representation	14
VIII	Disciplinary measures	15
IX	Grievance procedure	16
X	Appeals to the Court of Justice of the European Union	17
XI	Final provision	18
ANNEX	Staff representation	19

CONDITIONS OF EMPLOYMENT FOR STAFF OF THE EUROPEAN MONETARY INSTITUTE

Introduction

The conditions of employment provided for below describe the rules governing the employment relationship between the European Monetary Institute ("EMI") and its employees. They are, in accordance with Article 18 of the Statute of the EMI, adopted by the Council of the EMI. The responsibilities conferred on it by its Statute require the EMI as an employer and its staff members to conform to the highest standards of integrity and certain guiding principles must be followed.

No member of staff shall receive less favourable treatment on grounds such as gender, marital status, racial origin, religion or disability, or shall be disadvantaged by terms and conditions of service or requirements which cannot be shown to be justifiable. Members of staff shall comply with this principle in their dealings with others. The EMI shall from time to time review its staffing policies and employment practices and procedures with the above objectives in mind. Any member of staff who believes that he or she has been discriminated against, including being subjected to racial or sexual harassment, or indeed having allegations made against them, is encouraged to raise the matter with their manager or through the grievance procedure dealt with in Chapter IX.

Members of staff shall perform their duties conscientiously and without regard to self-interest. They shall conduct themselves in a manner befitting their position and the character of the EMI as a Community body.

The privileges and immunities enjoyed by the staff of the EMI under the "Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities" are accorded solely in the interests of the EMI. These privileges and immunities shall in no way exempt members of staff from fulfilling their private obligations or from complying with the laws and police regulations in force. Whenever privileges and immunities are in dispute, the member of staff concerned shall immediately inform the EMI.

Members of staff shall have their residence in a place that enables them to adequately discharge the duties assigned to them.

When the European Central Bank (ECB) is established, at which point the EMI would cease to exist, no member of staff would have an automatic right of transfer to the ECB. Although the EMI cannot enter into any commitment on behalf of the ECB, it is the intention of the EMI to recommend that, subject to satisfactory performance and an ongoing need by the ECB for their services, EMI staff members receive favourable treatment when consideration is given to their employment by the ECB.

I General Provisions

1 Members of staff shall devote their working activities to the service of the EMI and avoid possible conflicts of interest with their other activities.

Except with prior permission of the EMI, they shall not:

(a) Engage in any professional activity outside the EMI, particularly one of a commercial nature, or hold, even temporarily, any post or appointment;

(b) Sit on the Management Committee, Supervisory Board or Board of Directors of any company, or act as a Trustee.

They shall disclose any other activity, whether paid or unpaid, that might impair their obligations under the first sentence of this paragraph. The EMI may direct that such activities be terminated. Where there is any doubt with regard to the applicability of this paragraph, a staff member shall consult his/her manager prior to undertaking the activity.

2 Members of staff may perform their duties with the EMI while seconded or on leave from their parent organisation or institution. They shall be integrated into the staff of the EMI, having the same obligations and rights as the other members of staff, and they shall perform their duties solely for the benefit of the EMI. They may not receive any remuneration from their parent organisation or institution during secondment or leave.

3 Any member of staff who in the performance of his/her duties is called upon to decide upon a matter in the handling or outcome of which he/she has a personal interest which might compromise his/her independence shall inform the EMI thereof immediately.

4 No member of staff may apply for, receive or accept from any source outside the EMI any remuneration, rewards, or gifts which are in any way whatsoever connected with his/her employment with the EMI. Without the prior consent of the EMI, members of staff shall not accept any honour or decoration, with the exception of official honours granted by a Government of a Member State of the European Union.

5 Members of staff shall maintain secrecy on all matters coming to their knowledge in the exercise of their duties and they shall not at any time use information or materials not available to the general public obtained in the course of service with the EMI for the purpose of furthering a private interest or a private interest of any other person or entity. They shall continue to be bound by this obligation after leaving the service of the EMI.

6 Members of staff shall not, without the prior permission of the EMI, communicate or divulge any information or documents, publish any works or articles, or give any lectures relating to the EMI or its activities.

All rights in any writings or other works done by a member of staff in the performance of his/her duty shall be the property of the EMI.

7 Members of staff may not, without the prior permission of the EMI, give evidence for any reason whatsoever concerning any matters of which they have acquired knowledge during the exercise of their duties and which are covered by the obligation of professional secrecy set out in paragraphs 5 and 6 above. They shall continue to be bound by this obligation after leaving the service of the EMI. The permission mentioned above shall be granted when a refusal would involve the member of staff concerned in criminal proceedings. Permission to give evidence shall not be necessary when a present or former member of the staff of the EMI is summoned to give evidence before the Court of Justice of the European Communities in a case between the EMI and a member, or former member, of its staff.

8 Members of staff may be required to make good, in whole or in part, any damage suffered by the EMI as a result of serious negligence or misconduct on his/her part in the course of the performance of his/her duties.

9 Where the death, accidental injury or sickness of a person covered by these conditions of employment is caused by a third party, the EMI shall, in respect of the obligations incumbent upon it under these conditions of employment consequent upon the event causing such death, injury or sickness, stand subrogated to the rights, including rights of action, of the victim or of those entitled under him/her against the third party. This provision may not be a bar to direct action by the EMI.

10 The EMI shall establish procedures for the periodic review of the work performance of members of staff in order to promote the most effective use of their expertise, to determine the quality of their service, to recognise their achievements and to identify training and development needs of members of staff in the interests of the EMI. All documents drawn up in relation with work performance shall be discussed with the staff member concerned. Members of staff shall at any time, upon request, have access to their personal files maintained by the Personnel Division.

II Engagement of staff

1 Relations between the EMI and the members of its staff shall be governed by individual contracts in conjunction with these conditions of employment. These conditions of employment shall form an integral part of such contracts. Individual contracts between the EMI and the members of its staff shall take the form of letters of appointment which shall specify remuneration, length of contract and other terms of employment and shall be countersigned by the member of staff engaged with the EMI.

2 Staff are employed on fixed-term contracts. Subject to satisfactory performance and an appropriate vacancy contracts may be renewed.

3 The period of notice which will be given by the EMI if services are terminated before the end of the term of contract (except in the case of dismissal for gross misconduct) and which should be given by a member of staff if he/she wants to leave the EMI is three months.

4 Appointment to the staff of the EMI will normally be restricted to European Union nationals. In exceptional circumstances, recruitment may take place of a national from outside the European Union.

IX.B.4
Experts Section

BILAGA 8

RULES FOR THE REIMBURSEMENT OF TRAVEL,
SUBSISTENCE AND OTHER EXPENSES
FOR OUTSIDE EXPERTS

I. GENERAL PROVISION

A. Travel expenses

Article 1

The following persons from outside the Commission invited to meetings are entitled to reimbursement of their travel expenses:

(a) members, their alternates and experts accompanying them, of the standing committees provided for in the Treaties or specially set up by an act of the Commission or the Council, with the exception of the members of the Consultative Committee provided for in Article 18 of the ECSC Treaty;

(b) members, their alternates and experts accompanying them, of consultative committees;

(c) experts invited on an individual basis to give their professional opinion on a particular subject.

Article 2

1. Travel expenses shall be reimbursed on the following basis:

- the shortest and most economical route by first-class rail between the departure point, stated in the invitation, and the place where the meeting is held;

- where the journey includes not less than six hours of night travel between 2200 hours and 0700 hours, sleeping car accommodation up to the cost of two-berth class;

- the cost of seat reservations and transport of necessary luggage, and supplements for fast trains.

2. The cost of journeys by sea shall be reimbursed on production of documentary evidence. The cost of transporting a car by car-ferry shall not be reimbursed.

3. Where the person travels by car, his travel expenses shall be reimbursed on the basis of the first-class rail fare, excluding sleeping car or any other supplement. Where two or more persons entitled to reimbursement of travel expenses use the same car, only the person responsible for the car shall be reimbursed, at the rate of 150%.

4. If the distance by rail is more than 400 km or if the expert is obliged to make a sea crossing, the air fare shall be reimbursed on production of the ticket, which shall be for economy class or, failing that, business class.

5. Taxi fares shall not be reimbursed.

Article 3

No moral, material or bodily harm incurred by the person in the course of his journey or of his stay in the place where the meeting is held may be the subject of a claim against the Commission unless it can be imputed to the Commission.

In particular, a person using his own vehicle shall remain fully liable for any accidents in which he may be involved.

B. Subsistence allowance

Article 4

1. The persons referred to in Article 1 may receive the allowance for subsistence expenses where the invitation to the meeting so provides and if they can declare that they have not received an allowance or are not entitled to a similar allowance from another organization or person for the same trip. This allowance shall be paid direct to the natural persons referred to in Article 1.

2. The subsistence allowance shall be a standard amount covering all expenses at the place where the meeting is held, including the cost of accommodation, meals and local travel.

3. The allowance per day of meeting shall be the same as the daily mission allowance for officials in Grades A4 to A8 and Category B in Brussels and Luxembourg.

4. Where the point of departure referred to in the invitation is 100 km or less from the place of the meeting, no allowance shall be paid.

Article 5

1. A subsistence allowance may also be paid in the following circumstances:

   - where the interval between two meetings is insufficient for the person to return to his point of departure;

   - if exceptional circumstances prevent him from leaving the place where the meeting is being held;

   - where the person has travelled on a cut-price ticket requiring him to spend a certain number of days at the place where the meeting is being held.

2. The total amount of this allowance may not exceed the price of the return air fare referred to in Article 2.

II. SPECIAL PROVISIONS

Article 6

1. Where the expert invited is very highly qualified, the authorizing Director-General may, by a special and duly motivated decision, grant reimbursement of the cost of a "single" or, failing this, a "special" sleeper, or of the first-class air fare, or reimbursement of subsistence expenses up to twice the amounts laid down in Article 4.

2. In exceptional cases the authorizing Director-General may, on production of documentary evidence, authorize reimbursement of expenses incurred by the person invited by reason of special instructions which make the daily allowance manifestly inadequate.

III. SPECIAL PROVISIONS APPLYING TO MEETING EXPERTS ON STATUTORY COMMITTEES

Article 7

1. The persons referred to in Article 1 (a) and (b) shall be considered as "meeting experts".

2. The "meeting experts" referred to in this article may receive reimbursement of travel and/or subsistence expenses under the conditions which apply to the committee of which they are members. The committees are divided into the following groups:

Group 1 : Government and non-government experts receiving reimbursement of travel and subsistence expenses.

Group 2 : Non-government experts receiving reimbursement of travel and subsistence expenses.

Group 3 : Government experts receiving reimbursement of travel expenses only.

Group 4 : Government and non-government experts, the former receiving reimbursement of travel expenses only, the latter receiving reimbursement of travel and subsistence expenses.

3. The group to which the Committee belongs shall be decided by the Secretariat-General in its capacity as coordinator of committees and working parties.

4. A committee may only be included in Group 1 with the express authorization of the Secretariat-General of the Commission and the Directorate-General for Budgets.

Article 8

1. A maximum of two experts per Member State invited as government experts and 20 experts invited in a private capacity shall be entitled to reimbursement of expenses.

2. The authorizing Director-General may allow exceptions to this rule in the following cases:
   - when convening a joint meeting, stating reasons;
   - where the regulation setting up the committee provides for more than two members per Member State.

   In all other cases the approval of the Secretariat-General is required.

3. National, regional or local civil servants shall be invited on a private basis only in special cases duly motivated by the authorizing Director-General. The reasons given must be attached to the invitation.

IV. ARRANGEMENTS FOR PAYMENT

Article 9

The appropriations in the budget for the expenditure resulting from these rules may be administered either by the Directorate-General responsible for authorizing the expenditure or by the Directorate-General for Personnel and Administration.

Article 10

The payment order shall be accompanied by the application for reimbursement as a supporting document; this must be signed by one of the persons referred to in Article 1, who must declare that he/she has not received an allowance and is not entitled to a similar allowance from any other organization or person for the same journey or the same period. The application must also be signed by the Secretary of the meeting - on behalf of the authorizing DG - specifying the number of days the person is present before the start of the meeting and the expenses incurred by one of the persons referred to in Article 1.

Article 11

1. The administering department may at any time cross-check the statements made in an application for reimbursement with other signatories of the application.

2. The recipient will be required to repay any sums paid in error.

Article 12

1. Travel expenses shall be reimbursed in ecus at the rate ruling on the first day of the month in which the meeting is held.

2. Subsistence expenses shall be reimbursed in ecus at the rate ruling on the first day of the month following the decision to adjust the mission allowances of officials.

V. FINAL PROVISIONS

Article 13

1. The rules concerning the reimbursement of the travel, subsistence and miscellaneous expenses of experts from outside the Commission invited to meetings (Min 688 - SEC(83) 298), which entered into force on 12 April 1983, are repealed.

2. These rules shall enter into force on the first day of the month following their adoption by the Commission.

CONDITIONS FOR THE REIMBURSEMENT OF TRAVELLING EXPENSES INCURRED BY NATIONAL OFFICIALS ON BEHALF OF THE COUNCIL

BILAGA 9

Article I

CASES IN WHICH THE OFFICIAL MAY CLAIM TRAVELLING EXPENSES

Travelling expenses shall be reimbursed by the Council to any official of any Member State called upon either to travel at the request of the Council, or to take part in a meeting organized by the Council, provided in the latter case that the person concerned is on the official list of his national delegation (1).

Article II

TRAIN

a) The person concerned shall be reimbursed for the journey actually made on the basis of the 1st class fare, plus any supplements paid for sleeper, express train or TEE.

b) The reimbursement of the supplement for sleeper, express or TEE shall be made against production of the appropriate coupon.

Article III

AIR

Reimbursement of the air fare, in the class to which the person concerned has a right by virtue of the provisions of his administration, shall be made against production of the appropriate ticket.

Article IV

ROAD

All persons covered by Article I and authorized, by their national administrations, to travel by car, will have their travelling expenses reimbursed on the basis of the 1st class train fare.

If two or more persons use one car, the person in charge of the vehicle shall have the right to the abovementioned reimbursement plus 20% for each person who accompanies him and whom he names. (2).

Article V

The reimbursement of travelling expenses under the conditions laid down above shall be exclusive of any payment to the persons concerned of any other allowance from the Council.

Article VI

Without prejudice to Article IV, the reimbursement of travelling expenses shall be limited to the amount actually incurred and shall be made on the basis of a statement submitted by the person concerned. The latter must in particular state whether his travelling expenses are wholly or partially refundable by another authority and must indicate if he benefits from free transport or a pass allowing him a reduction on fares.

Article VII

According to the instructions supplied by each of the Governments, the reimbursement of travelling expenses to officials shall be made either directly to the persons concerned or to their Governments, on the basis of a statement periodically supplied by those Governments. In the latter case, the supporting documents required under Articles II and III need not be produced.

Reimbursement of travelling expenses to those concerned shall be made at their choice either in the currency of the place they are called upon to travel to or in the currency of their country of origin.

Article VIII

These rules shall enter into force on 12 July 1967.

---

(1) It remains understood that the reimbursement of travelling expenses does not give the persons concerned the right to make claims against the Communities for accidents they might meet with during such journeys. The persons concerned remain entirely responsible for any accidents involving such cars and third parties.

(2) It is understood that when the car used is an official car belonging to a national administration, it is that administration which will be reimbursed.

Bilaga 10

Gällande skatteregler i allmänhet vid arbete helt eller delvis i annat land eller vid inkomster från utlandet

1 Inledning

Denna bilaga är avsedd att ge en kortfattad redovisning av gällande skatteregler i allmänhet vid arbete helt eller delvis i annat land eller vid inkomster från utlandet. Vad som gäller särskilt för nationella experter och andra anställda eller uppdragstagare som behandlas i detta betänkande, redovisas däremot under de avsnitt som berör resp. kategori.

2 Vem är skattskyldig i Sverige?

2.1 Inledning

I 53 och 54 §§ kommunalskattelagen (1928:370, KL) och 6 och 7 §§ lagen (1947:576) om statlig inkomstskatt (SIL) regleras den subjektiva skattskyldigheten. Skattskyldigheten är antingen oinskränkt (omfattar all inkomst) eller inskränkt (omfattar endast vissa inkomster). Skattskyldighet föreligger också i vissa fall enligt bl.a. lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta.

Här redovisas endast vad som gäller för fysiska personer i detta avseende. Dödsbon och andra juridiska personer berörs inte här.

2.2 Huvudregel

Som huvudregel gäller att fysisk person är skyldig att betala skatt för tid under vilken han varit bosatt här i Sverige för all inkomst som förvärvats inom eller utom riket.

Den som inte varit bosatt här i landet skall betala skatt endast för vissa inkomster såsom inkomst av näringsverksamhet som hänför sig till fastighet eller fast driftställe här i riket samt för vissa andra inkomster, dock inte inkomst av tjänst (såvida inte annat följer av särskild lag, se vidare avsnitt 2.5).

Det är således bosättningsbegreppet som är avgörande för om en person är skattskyldig i Sverige. När är då en person att anse som bosatt i Sverige?

I punkt 1 av anvisningarna till 53 § KL anges under vilka förhållanden någon skall anses bosatt i Sverige. För det första räknas den som här har sitt egentliga bo och hemvist som bosatt i Sverige. Med i Sverige bosatt

skattskyldig likställs den som utan att vara bosatt i Sverige, stadigvarande vistas här.

En person som inte stadigvarande vistas i Sverige men som tidigare har haft sitt egentliga bo och hemvist i Sverige skall anses bosatt här om han har *väsentlig anknytning* till Sverige. Därvid skall beaktas sådana omständigheter som att han är svensk medborgare, den tidrymd under vilken han tidigare har haft sitt egentliga bo och hemvist i Sverige, att han inte har varaktigt bo och hemvist på viss utländsk ort, att han vistas utomlands för studier eller av hälsoskäl, att han har en bostad i Sverige inrättad för åretruntbruk, att han har familj i Sverige, att han bedriver näringsverksamhet i Sverige eller genom innehav av tillgångar som direkt eller indirekt ger honom ett väsentlig inflytande i sådan näringsverksamhet, är ekonomiskt engagerad i Sverige eller att han innehar fastighet här i riket och därmed jämförliga förhållanden.

En person som är svensk medborgare eller som under sammanlagt minst tio år haft sitt egentlig bo och hemvist i Sverige eller stadigvarande vistats här och som utreser från Sverige skall anses bosatt här intill dess fem år har förflutit från dagen för avresan från Sverige, såvida han inte visar att han under beskattningsåret inte har haft sådan väsentlig anknytning till Sverige som ovan angetts.

2.3 Undantag från skattskyldighet

Även om någon till följd av de nu beskrivna reglerna är oinskränkt skattskyldig i Sverige så är vissa *frikallade* från sådan skattskyldighet.

Från skattskyldighet frikallas här i riket bosatt fysisk person, som under vistelse utomlands åtnjutit avlöning eller annan därmed jämförlig förmån på grund av annan anställning där än anställning ombord på svenskt fartyg eller svenskt, danskt eller norskt luftfartyg för inkomst av anställning i den omfattning som anges i punkt 3 av anvisningarna till 54 § KL [54 § f) KL och 7 § 11 mom. SIL].

Skattefrihet föreligger enligt nämnda anvisningspunkt om anställningen och vistelsen utomlands varat minst *sex månader* i den mån inkomsten beskattats i verksamhetslandet.

Om anställningen och vistelsen utomlands varat *minst ett år* i samma land och avsett anställning hos annan än svenska staten, svensk kommun svensk landstingskommun eller svensk församling medges dock sådan befrielse även om inkomsten inte beskattas i verksamhetslandet på grund av lagstiftning eller administrativ praxis i detta land eller annat avtal än avtal för undvikande av dubbelbeskattning som detta land ingått.

Sådan befrielse (enligt ettårsregeln) medges – om övriga angivna förutsättningar föreligger – även beträffande anställning hos svenska staten, svensk kommun, svensk landstingskommun eller svensk församling när fråga är om tjänsteexport. (Ettårsregeln gäller inte vid anställning ombord på utländskt fartyg.)

Ettårsregeln gällde före den 1 januari 1994 inte anställda hos svenska staten, en svensk kommun, en svensk landstingskommun eller en svensk församling. Anledning till att offentliganställda inte omfattades av regeln var att skattelagstiftningen i många länder är utformad så att offentliganställd som

utsänts från en annan stat är undantagen från beskattning av inkomsten av anställningen då staterna av internationell artighet och ömsesidig respekt och för att inte störa det mellanstatliga samarbetet valt att avstå från att beskatta andra staters offentliganställda. Om de offentliganställda generellt skulle omfattas av ettårsregeln skulle detta i de flesta fall leda till total skattefrihet. Genom en ändring 1993 har emellertid skattefriheten enligt ettårsregeln utvidgats till att avse offentliganställd när fråga är om tjänsteexport.

Några statliga verk, bl.a. Riksrevisionsverket, Riksskatteverket och Statistiska Centralbyrån, engagerar personal i verksamhet i utvecklingsländerna. Sådan verksamhet drivs av verken i vinstsyfte och har formen av ett institutionellt samarbete som hjälper utvecklingslandet att bygga upp egna system för redovisning, beskattning, statistik m.m. Verksamheten finansieras regelmässigt inom ramen för ett biståndsprojekt och i allmänhet anställs experterna av något redan befintligt bolag som mot ersättning från verket handhar arbetsgivarfunktionen och administrationen. Förfarandet syftade tidigare till att de anställda - liksom andra privatanställda - skulle kunna erhålla skattefrihet enligt ettårsregeln. Kritik riktades emellertid mot förfarandet och det sattes ifråga om arbetet utförts i tjänsten hos verket.

I prop. 1993/94:90 (s. 100) framhölls att det vid denna tjänsteexport är fråga om en från övrig offentlig verksamhet klart avgränsad verksamhet och att det är angeläget att tjänsteexporten inte störs eller förhindras. Den bör dessutom kunna ske även i verkens direkta regi.

Det anges i propositionen att den som önskar tillämpa ettårsregeln vid tjänsteexport skall genom en redogörelse från arbetsgivaren styrka detta förhållande. Redogörelsen skall omfatta uppgifter om projektets syfte, omfattning och finansiering och även innehålla uppgift om förekomsten av proceduravtal eller annan anledning till att inkomsten i fråga inte beskattas i verksamhetsstaten.

2.4 Särskilda EG-regler

Fr.o.m. den 1 januari 1995 gäller lagen (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen. I denna sägs att fördrag och andra instrument som anges i lagen samt de rättsakter, avtal och andra beslut som före Sveriges anslutning till Europeiska unionen har antagits av Europeiska gemenskaperna gäller här i landet med den verkan som följer av dess fördrag och instrument.

I artikel 28 i Fördraget den 8 april 1965 om upprättandet av ett gemensamt råd och en gemensam kommission för Europeiska gemenskaperna (fusionsfördraget) sägs att Europeiska gemenskaperna skall, på de villkor som anges i ett särskilt protokoll fogat till fördraget, inom medlemsstaternas territorier åtnjuta den immunitet och de privilegier som krävs för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter.

Till fördraget finns ett särskilt protokoll fogat, Protokollet om europeiska gemenskapernas immunitet och privilegier.

Kapitel V i protokollet har rubriken Tjänstemän och anställda i Europeiska gemenskaperna. Under denna rubrik finns artiklarna 12–16, som bl.a. reglerar skattskyldigheten för intäkter från gemenskaperna.

Gemenskapernas tjänstemän och övriga anställda skall vara skyldiga att betala skatt till gemenskaperna på de löner och arvoden som de får av gemenskaperna enligt de villkor och det förfarande som rådet på förslag av kommissionen har fastställt (artikel 13 första stycket). De skall dock vara befriade från nationella skatter på de löner och arvoden som de får av gemenskaperna.

Artikel 14 reglerar var gemenskapernas tjänstemän och övriga anställda skall anses skatterättsligt bosatta. Om de enbart på grund av sin tjänsteutövning i gemenskaperna bosätter sig inom territoriet för en annan medlemsstat än den i vilken de vid tiden för sitt tjänstetillträde vid gemenskaperna var skatterättsligt bosatta, skall – vad avser inkomst- och förmögenhetsbeskattning samt arvsskatt och tillämpningen av avtal om undvikande av dubbelbeskattning som ingåtts mellan gemenskapernas medlemsstater – i båda länderna behandlas som om de fortfarande var bosatta på sin tidigare bostadsort, förutsatt att denna befinner sig inom en av gemenskapernas medlemsstater. Detta gäller även för äkta makar, förutsatt att de inte utövar någon egen yrkesverksamhet, och för barn som de personer som avses i denna artikel försörjer och har hand om. Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna artikel skall inte hänsyn tas till en bostadsort som enbart beror på tjänsteutövning inom andra internationella organisationer. I artikel finns vidare särskilda regler om arvsskatt som inte berörs här.

Rådet skall på förslag från kommissionen och efter att ha samrått med övriga berörda institutioner, besluta vilka grupper av gemenskapernas tjänstemän och övriga anställda som bestämmelserna i bl.a. artikel 13 andra stycket och artikel 14 helt eller delvis skall tillämpas på. Medlemsstaternas regeringar skall regelbundet underrättas om namn, ställning och adress på de tjänstemän och övriga anställda som ingår i dessa grupper (artikel 16).

Under kapitel VII med rubriken Allmänna bestämmelser finns följande artiklar av intresse i detta sammanhang. Enligt artikel 18 skall privilegier, immunitet och lättnader endast beviljas gemenskapernas tjänstemän och övriga anställda om det ligger i gemenskapernas intresse. Var och en av gemenskapernas institutioner skall upphäva den immunitet som har beviljats en tjänsteman eller annan anställd, om institutionen anser att upphävandet av immuniteten inte strider mot gemenskapernas intresse.

Av artikel 20 följer att artiklarna 13, 14 och 18 skall vara tillämpliga på kommissionens ledamöter. Vidare skall sistnämnda artiklar också (enligt artikel 21) vara tillämpliga på domstolens domare, generaladvokater, justitiesekreterare och biträdande referenter.

Vidare är protokollet tillämpligt på Europeiska investeringsbanken, på ledamöterna av dess organ, dess personal och de företrädare för medlemsstaterna som deltar i bankens arbete (utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i protokollet om bankens stadga).

Enligt artikel 23 (som infördes i protokollet genom Maastrichtfördraget) skall protokollet, om inte annat följer av bestämmelserna i protokollet om ECBS stadga, också vara tillämpligt på Europeiska centralbanken, medlemmarna av dess beslutande organ och dess personal. Motsvarande skall tillämpas på Europeiska monetära institutet, EMI.

Av rådets utfärdade tjänsteföreskrifter (förordning no 260/68) följer att artikel 13 är tillämplig på "officials and other servants", dvs. tjänstemän och

övriga anställda. Under termen "officials" ingår de fast anställd tjänstemännen inom gemenskaperna. I begreppet "other servants", övriga anställda, ingår tillfälligt anställda, hjälppersonal, lokalt anställda och särskilda rådgivare (temporary staff, auxiliary staff, local staff och special advisers). Lokalt anställda beskattas dock inte enligt förordningen.

2.5 Utomlands bosattas skattskyldighet i Sverige

Den som är bosatt i annat land är ändå skattskyldig här för vissa inkomster. Regler härom finns i lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK) och lagen (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. I detta sammanhang är det främst den förstnämnda lagen som är av intresse.

Skattskyldiga enligt SINK är fysiska personer som är bosatta utomlands och uppbär inkomst som är skattepliktig enligt 5 § samma lag och som inte undantagits från skatteplikt enligt 6 § 1 eller 4 samma lag.

Skattepliktig inkomst enligt 5 § lagen är:

1. avlöning eller därmed jämförlig förmån, som utgått av anställning eller uppdrag hos svenska staten eller svensk kommun;
2. avlöning eller därmed jämförlig förmån, som utgått av annan anställning eller annat uppdrag än hos svenska staten eller svensk kommun, i den mån inkomsten förvärvats genom verksamhet här i riket;
3. arvode och liknande ersättning som uppburits av någon i egenskap av ledamot eller suppleant i styrelse eller annat liknande organ i svenskt aktiebolag eller annan svensk juridisk person, oavsett var verksamheten utövats;
4. pension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring till den del beloppet överstiger uppburen folkpension och pensionstillskott som uppburits enligt 2 § lagen (1969:205) om pensionstillskott eller, för den som uppburit folkpension i form av förtidspension, till den del beloppet överstiger uppburen folkpension och 52 procent av pensionstillskott som uppburits enligt 2 a § sistnämnda lag, eller, om folkpension enligt bestämmelserna i 17 kap. 2 § lagen om allmän försäkring samordnats med yrkesskadelivränta eller annan i nämnda lagrum angiven livränta, till den del beloppet överstiger den pension som skulle ha utgått om sådan samordning inte skett, och för annan ersättning enligt lagen om allmän försäkring;
5. pension på grund av anställning eller uppdrag hos svenska staten eller svensk kommun;
6. belopp, som utgår på grund av annan pensionsförsäkring än tjänstepensionsförsäkring, om försäkringen meddelats i här i riket bedriven försäkringsrörelse samt belopp som utbetalas från pensionssparkonto fört av ett svenskt pensionssparinstitut eller av ett utländskt instituts filial i Sverige enligt lagen (1993:931) om individuellt pensionsparande:
7. pension på grund av tjänstepensionsförsäkring samt annan pension eller förmån, om förmånen utgår från Sverige på grund av förutvarande tjänst och den tidigare verksamheten huvudsakligen utövats här:
8. ersättning enligt lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring eller lagen (1975:380) om arbetsskadeförsäkring och lagen (1989:225) om ersättning till

smittbärare samt enligt annan lag eller författning, som utgått till någon vid sjukdom eller olycksfall i arbete eller på grund av militärtjänstgöring eller i fall som avses i lagen (1977:265) om statligt personskadeskydd eller lagen (1977:267) om krigsskadeersättning till sjömän:

9. dagpenning från arbetslöshetskassa enligt lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring och kontant arbetsmarknadsstöd enligt lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd;

10. korttidsstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349);

11. annan härifrån uppburen, genom verksamhet i här i landet förvärvad inkomst av tjänst;

12. återfört avdrag för egenavgifter enligt lagen (1981:691) om socialavgifter, egenavgifter som fallit bort, i den mån avdrag har medgetts för avgifterna samt avgifter som avses i 46 § 2 mom. första stycket 3 kommunalskattelagen (1928:370) och som satts ned genom ändrad debitering i den mån avdrag har medgetts för avgifterna och dessa inte hänför sig till näringsverksamhet.

Som inkomst enligt första stycket 1–3 anses också förskott på sådan inkomst. Som folkpension behandlas även tilläggspension i den mån den enligt lagen om pensionstillskott föranlett avräkning av pensionstillskott. Däremot räknas inte barnpension eller vårdbidrag som folkpension.

Verksamhet på grund av anställning i svenskt företag anses utövad här i riket även om tjänsteinnehavaren i och för sin tjänst måste göra tillfälliga besök utomlands eller under längre tid uppehålla sig där under kringresande (t.ex. handelsresande).

Skattepliktig inkomst enligt denna lag (SINK) är dock endast sådan inkomst som är skattepliktig inkomst enligt kommunalskattelagen.

Från skatteplikt enligt lagen undantas enligt 6 § samma lag utomlands bosatt person för:

1. avlöning eller annan därmed jämförlig förmån, som utgått av annan anställning eller annat uppdrag än hos svenska staten eller svensk kommun, om

a) mottagaren av inkomsten vistas här i riket, under tidrymd eller tidrymder, som sammanlagt inte överstiger 183 dagar under en tolvmånadersperiod, och

b) ersättningen betalas av arbetsgivare, som inte har hemvist här riket eller på dennes vägnar, samt

c) ersättningen inte belastar fast driftställe, som arbetsgivaren har här i riket;

2. ersättning som vid tillfällig anställning i Sverige betalats av arbetsgivare för kostnad

a) för resa till respektive från Sverige vid anställningens början respektive slut och

b) för logi för den tid under vilken arbetet utförts i Sverige;

3. ersättning som sådan person i sin egenskap av ledamot eller suppleant i styrelse eller annat liknande organ i svenskt aktiebolag eller annan svensk juridisk person uppburit i samband med förrättning i Sverige och som betalts av bolaget eller den juridiska personen för kostnad

a) för resa till respektive från förrättningen och

b) för logi i samband med förrättningen;

4. sådan inkomst för vilken avgift enligt lagen (1908:128 s. 1) om bevillningsavgifter för särskilda förmåner och rättigheter skall betalas eller beträffande vilken befrielse från sådan avgift skall medges enligt särskilt

stadgande i samma lag eller för sådan inkomst för vilken skatt enligt lagen (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. skall betalas:

5. avlöning eller därmed jämförlig förmån eller pension, som utgått på grund av anställning eller uppdrag hos svenska staten, om mottagaren är medborgare i anställningslandet och anställts av svensk utlandsmyndighet eller utomlands för fältprojekt för bilateral biståndsverksamhet (lokalanställd):

6. inkomst som är undantagen från beskattning på grund av överenskommelse eller beslut som avses i 72 § kommunalskattelagen (1928:380).

Särskild inkomstskatt tas ut med 25 procent av skattepliktig inkomst.

Ansvarig för betalningen av särskild inkomstskatt är den som har att göra skatteavdrag enligt lagen (SINK). Är denne hemmahörande i utlandet svarar den skattskyldige själv för betalningen.

2.6 Sammanfattning

Av redovisningen ovan följer att de flesta som är bosatta i Sverige före det att de påbörjar ett arbete inom gemenskaperna är oinskränkt skattskyldiga i Sverige även under den tid de arbetar inom gemenskaperna. Därmed är de skattskyldiga i Sverige även under den tid de arbetar där. I den mån inkomsten beskattas i det andra landet innebär dock sexmånadersregeln att de frikallas från skattskyldighet i Sverige för den inkomsten. Likaså kan ettårsregeln bli aktuell i vissa fall när inkomsten inte beskattas i det andra landet.

Även den som anses bosatt utomlands är i vissa fall skattskyldig i Sverige. Så är t.ex. fallet för den som erhåller lön eller därmed jämförliga förmån som han erhåller från svenska staten eller svensk kommun. Däremot föreligger i sådant fall inte skattskyldighet i Sverige för ersättningar från EU-institutioner eller EU-organ belägna i annat land.

Den grupp som omfattas av protokollet om europeiska gemenskapernas immunitet och privilegier och på vilka bestämmelserna i artikel 13 tillämpas är dock inte skattskyldiga i Sverige för den ersättning som betalas ut av gemenskaperna.

För den som är oinskränkt skattskyldig i Sverige enligt svensk lagstiftning men inte omfattas av nyss nämnda protokolls artiklar 13 och 14, tillämpas avtal om undvikande av dubbelbeskattning med det land som den skattskyldige arbetar i eller är bosatt i.

3 Vilka ersättningar och andra förmåner beskattas?

3.1 Inledning

I princip är all ersättning för arbete eller prestation skattepliktig intäkt. Således skall som intäkt tas bl.a. upp avlöning, arvode och kostnadsersättning samt annan förmån i pengar, bostad eller annat som utgått för tjänsten [32 § 1 mom. första stycket a) KL]. Vissa undantag från skatteplikt finns dock.

3.2 Kostnadsersättning

Allmänt

Kostnadsersättningar är enligt huvudregeln skattepliktiga. Härifrån görs dock bl.a. följande undantag.

Som intäkt tas inte upp kostnadsersättning i form av *utlandstillägg och därmed likställda förmåner* såsom fri bostad, bostadskostnadsersättning och däremot svarande förmån för utom riket stationerad personal vid utrikesförvaltningen eller svensk biståndsverksamhet. Som intäkt tas inte heller upp kostnadsersättning avseende ökade levnadskostnader och skolavgifter för barn samt förmån av fri bostad som anvisats av styrelsen för Stockholms internationella fredsforskningsinstitut (SIPRI) till sådan på bestämd tid kontraktsanställd forskare vid SIPRI som är utländsk medborgare och som vid tidpunkten för anställningen hos SIPRI inte är bosatt i Sverige (32 § 3 mom. KL).

Traktamente och ökade levnadskostnader

Traktamenten är i princip skattepliktiga. Men avdrag medges för den ökning i levnadskostnaden som den skattskyldige har haft vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten. Endagstraktamente behandlas däremot som lön. Avdrag kan även medges när fråga är om tillfälliga arbeten och vid dubbel bosättning.

Den *vanliga verksamhetsorten* utgörs av ett område inom ett avstånd av 50 kilometer från den skattskyldiges tjänsteställe. Med vanlig verksamhetsort likställs ett område inom ett avstånd av 50 kilometer från den skattskyldiges bostad. *Tjänsteställe* är den plats där en arbetstagare fullgör huvuddelen av sitt arbete. Om detta sker under förflyttning eller på arbetsplatser som hela tiden växlar, anses som tjänsteställe i regel den plats där arbetstagaren fullgör en del av sitt arbete, såsom att hämta och lämna arbetsmaterial eller utföra förberedande och avslutande arbetsuppgifter. Dessutom finns särskilda regler om tjänsteställe för vissa arbetstagare inom byggnads- och anläggningsbranschen eller därmed jämförliga branscher samt för reservofficerare.

Under vilka förutsättningar och med vilka belopp avdrag för ökade levnadskostnader medges anges i punkt 3 och 3 a av anvisningarna till 33 § KL.

Punkt 3 reglerar avdragsrätten vid tjänsteresa under de tre första månaderna och punkt 3 a för tiden därefter samt avdragsrätten för tillfälliga arbeten och vid dubbel bosättning.

Kostnadsökningen kan avse utlägg för logi, merkostnad för måltider samt diverse småutgifter.

Vid *tjänsteförrättning utomlands* kan den skattskyldige alltid få avdrag med visade faktiska ökade levnadskostnader beräknat för varje förrättning för sig. I annat fall medges avdrag för kostnadsökningen för måltider och småutgifter motsvarande dagtraktamentsersättning dock högst med s.k. *normalbelopp*. Ett normalbelopp skall för hel dag motsvara den normala ökningen i levnadskostnaderna under en dag i respektive förrättningsland (helt normalbelopp) och för varje halv dag högst med ett halvt normalbelopp. Helt normalbelopp avser kostnadsökning för frukost, för lunch och middag bestående av en rätt på restaurang av normal standard samt för småutgifter under varje hel dag som har tagits i anspråk för resan. Föreligger särskilda skäl får normalbeloppet avse kostnadsökning för måltider på restaurang av bättre standard. RSV fastställer varje år normalbelopp för resp. land.

När arbetet utom den vanliga verksamhetsorten har varit förlagd till en och samma ort under längre tid än tre månader i en följd bedöms rätten till avdrag och beräknas detta enligt de regler som gäller vid tillfällig anställning i punkt 3 a av anvisningarna till 33 § KL. I princip innebär det att helt normalbeloppet reduceras med 30 % vid tjänsteresa. En löpande förrättning anses bruten endast av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort under minst fyra veckor.

Avdrag för kostnad för logi medges med belopp motsvarande den faktiska utgiften. Kan den skattskyldige inte visa logikostnaden medges avdrag med belopp motsvarande ersättning som uppburits från arbetsgivaren (nattraktamente). Detta belopp får dock inte överstiga ett halvt normalbelopp per natt. Om det inte är fråga om tjänsteförrättning utan *tillfällig anställning eller dubbel bosättning* kan under vissa förutsättningar avdrag också medges enligt punkt 3 a av anvisningarna till 33 § KL men med lägre belopp.

En avdragsgill fördyring avseende ökade levnadskostnader kan inte anses föreligga enbart av den anledningen att den skattskyldige arbetar på annan ort än den där han har sin bostad. Avdrag medges dock i följande fall, nämligen om

arbetet avser endast en kortare tid,

arbetet visserligen inte kan betecknas som kortvarigt men ändå typiskt sett är tidsbegränsat till sin natur eller sådant att en fast anknytning till den tidigare bostadsorten krävs,

arbetet skall bedrivas på flera olika platser eller

det av annan anledning inte skäligen kan ifrågasättas att flyttning bör ske till arbetsorten.

Oavsett vad som ovan sagts om s.k. tillfälliga arbeten har en skattskyldig, som på grund av sitt arbete flyttat till ny bostadsort, rätt till avdrag för ökade levnadskostnader om bostad för den skattskyldige, dennes make, sambo eller familj behållits på den tidigare bostadsorten och sådan dubbel bosättning är skälig på grund av makes eller sambos förvärvsverksamhet, svårighet att anskaffa fast bostad på verksamhetsorten eller annan särskild omständighet.

Avdrag på grund av s.k tillfällig arbete medges längst under två år och på grund av dubbel bosättning under längst tre år för gifta eller samboende par och under längst ett år för ensamstående skattskyldiga. I den angivna tiden skall inräknas tid under vilken avdrag för samma förrättning medgetts som för tjänsteresa. Avdrag medges dock för längre tid än som sagts nu, om anställningens natur eller andra särskilda skäl talar för det.

Avdrag för kostnad för logi beräknas till belopp motsvarande den faktiska utgiften. För skattskyldiga som omfattas av bestämmelserna om avdrag vid tjänsteresa medges dock avdrag enligt vad som gäller vid tjänsteförrättning, dvs. den faktiska kostnaden eller med belopp motsvarande den ersättning som uppburits från arbetsgivaren, dock högst med ett halvt normalbelopp.

Ökningen i kostnaderna för måltider och småutgifter på arbetsorten beräknas antingen enligt utredning om den faktiska kostnadsökningens storlek eller schablonmässigt. Den schablonmässiga ökningen beräknas

1. för skattskyldig med arbetsort belägen utom riket som medges avdrag på grund av tillfällig anställning, till ett halvt normalbelopp per dag under de första tre månaderna av bortovaron och till 30 procent av helt normalbelopp för tid därefter,
2. för skattskyldig med arbetsort utomlands, som medges avdrag på grund av dubbel bosättning, till ett belopp per dag som utgör 30 procent av normalbeloppet.

Har skattskyldig som har rätt till avdrag för ökade levnadskostnader tillhandahållits kostförmån skall avdraget reduceras med hänsyn härtill, såvida inte förmånen avser fri kost som tillhandahållits på allmänna transportmedel vid tjänsteresa och som inte utgör skattepliktig intäkt.

Det bör observeras att vissa undantag från beskattning torde finnas enligt en dom från EG-domstolen (208/80) för viss ersättning som europaparlamentariker får från Europaparlamentet. Domen kommenteras närmare i avsnittet som rör europaparlamentariker.

Resekostnadsersättning

Resekostnadsersättning är skattepliktig men avdrag medges normalt med belopp motsvarande den faktiska kostnaden. När det gäller körning med egen bil i tjänsten är dock avdraget begränsat till 13 kr per mil.

Den ovan nämnda domen från EG-domstolen torde dock innebära ett undantag från bestämmelserna när det gäller resekostnadsersättning till europaparlamentariker. Domen kommenteras närmare i avsnittet som rör europaparlamentariker.

Flyttningskostnad

Flyttningskostnadsersättning kan i vissa fall vara skattefri. Motsvarande gäller för förmån av fri flyttning.

Har skattskyldig på grund av byte av verksamhetsort flyttat till ny bostadsort och fått särskild ersättning av sin arbetsgivare eller av allmänna medel för flyttningskostnaden skall ersättningen normalt inte tas upp som intäkt (4 mom. 32 § KL). I lagrummet finns närmare angivit vad som avses med flyttningskostnad. Det är i princip alla kostnader som har samband med

själva förflyttningen av den skattskyldige och hans familj samt deras bohag och övrigt lösöre.

Det bör observeras att det måste vara arbetsgivaren som utger ersättningen eller betalar kostnaderna för att skattefrihet skall föreligga. Härmed avses den person som är arbetsgivare beträffande den tjänst med vilken flyttningskostnaden är förenad. Om flyttningen föranletts av att den skattskyldige tillträtt en tjänst hos en ny arbetsgivare, krävs alltså för att regeln om skattefrihet skall bli tillämplig att ersättningen för flyttningskostnaden betalats ut av den nye arbetsgivaren.

Representationsersättning

Ersättningen är skattepliktig. Några undantag finns inte. Avdrag medges, med vissa begränsningar, för faktiska kostnader.

Kostnadsersättning för anlitande av assistent m.m.

I enlighet med huvudregeln är kostnadsersättning för anlitande av assistent och hyrande av kontorslokal i princip skattepliktig intäkt. Avdrag medges dock för kostnader för fullgörande av tjänsten. Avdrag får i enlighet härmed ske för bl.a. hyra eller annan kostnad för tjänste- eller arbetslokal, för vilken den skattskyldige haft att själv vidkännas utgift och för kostnad för arbetsbiträde, som den skattskyldige använt för tjänsts utförande och som han själv avlönat.

3.3 Förmåner

De flesta typer av förmåner i annat än pengar är skattepliktiga. Vissa undantag görs för personalvårdsförmåner, arbetskläder, julgåvor m.m.

Förmån av fri *grupplivförsäkring* tas dock normalt inte upp som intäkt, oavsett om förmånen åtnjutits på grund av statlig eller på grund av kommunal eller enskild tjänst. Har sådan förmån åtnjutits på grund av enskild tjänst och utgått efter väsentligt förmånligare grunder än som gäller för befattningshavare i statens tjänst, skall dock förmånen tas upp som intäkt till den del den utgått efter förmånligare grunder än de som gäller för nämnda befattningshavare.

Förmån av fri *gruppsjukförsäkring* som åtnjuts enligt grunder som fastställts i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer tas inte heller upp som intäkt. Däremot tas som intäkt upp ersättning som utgår på grund av sistnämnda försäkring (3 a mom. 32 § KL).

Förmån av fri *försäkring avseende reseskydd* under tjänsteresa är inte skattepliktig (punkt 3 av anvisningarna till 32 § KL).

Anställds förmån av *fri hälso- och sjukvård, företagshälsovård, fria läkemedel eller ersättning för läkemedelskostnader* tas inte upp som intäkt. Vissa undantag finns dock.

Fr.o.m. den 1 januari 1996 skall dock förmån av fri hälso- och sjukvård som är offentligt finansierad bli skattepliktig. Detsamma gäller fria läkemedel. Anställds vård utomlands är dock alltid skattefri.

BILAGA 11

IX/1140/88-EN
Rev. 26.7.88/final

RULES APPLICABLE TO NATIONAL EXPERTS ON DETACHMENT TO THE COMMISSION

Commission Decision of 26 July 1988 (WP E/894/88)

CHAPTER I: GENERAL PROVISIONS

Article 1 - Definition

1. The present Rules are applicable to national experts on detachment to the Commission and to national and international civil servants and private sector employees temporarily serving with the institution under the staff exchange scheme.[1] Experts called for brief consultations ("meeting experts") covered by the Rules on the reimbursement of travel, subsistence and miscellaneous expenses for persons outside the Commission called as experts (COM(74) Min 309 - PE C2049/74 as last amended by SEC(83)581), and experts covered by the internal Commission rules relating to studies and consultants (COM(87)Min 868), are excluded.

2. The detached national experts covered by these Rules shall remain in paid employment in an international, national, regional or local administration or in a salaried position in a private-sector firm throughout the period of detachment.

3. Except where the Director-General for Personnel and Administration grants a derogation, detached national experts shall be nationals of a Member State of the Community.

Article 2 - Period of detachment

1. Under no circumstances may national experts be detached for less than three months or more than three years. They shall serve on a full-time basis throughout the period of detachment.

2. The probable period of detachment shall be fixed at the outset in an exchange of letters between the Commission and the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned, or the employer in the case of the private sector or an international organization.

3. No national expert may be detached to the Commission more than once.

---

1 hereinafter referred to as "detached national experts."

Article 3 - Duties

1. Detached national experts shall assist Commission officials and carry out the duties assigned them in the context of a predetermined work programme or job description.

2. Unless special instructions to the contrary are given, under the authority of the appropriate Member of the Commission, by the Director-General of the Directorate-General to which they are assigned, detached national experts shall be excluded from any official act whereby the Commission exercises its public law prerogatives. Nor shall they enter into a commitment on the Commission's behalf.

3. Detached national experts may work in any field where their services are deemed necessary provided there is no conflict with the interests of the Community.

Article 4 - Level, professional experience and knowledge of languages

1. To qualify for detachment to the Commission a national expert must have at least three years' experience of administrative, advisory or supervisory duties in a grade equivalent to Categories A and B at the Commission.

2. A detached national expert must have a thorough knowledge of one Community language and a satisfactory knowledge of a second language where this is necessary for the performance of his duties.

Article 5 - Social security

1. National experts on detachment from a national or international civil service

Before the period of detachment begins, the civil service from which the official is to be detached shall certify to the Commission that he will remain subject throughout the period of detachment to the social security legislation applicable to that civil service and will assume responsibility for expenses incurred abroad.

2. National experts on detachment from the private sector

Before the period of detachment begins, the expert's employer shall provide the Commission with the certificate referred to in Article 11(1) of Council Regulation (EEC) No 574/72 of 21 March 1972 fixing the procedure for implementing Regulation (EEC) No 1408/71 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community (OJ L 74 of 27 March 1972).

3. From the day he takes up duty a detached national expert shall be personally insured against the risk of accidents on the same terms as Commission employees not covered by the Staff Regulations.

4. A detached national expert who cannot be covered by a public sickness insurance scheme can apply to have this risk insured by the Commission. He shall pay half the relevant insurance premium which shall be deducted monthly from the allowance referred to in Article 12.

Article 6 - Breaks in or termination of periods of detachment

1. The Commission may authorize breaks in periods of detachment and specify the terms applicable. The allowances referred to in Articles 12 and 13 shall not be payable during such breaks. The allowances referred to in Articles 15 and 16 shall be paid only if the break is at the Commission's request. Any reimbursement of remuneration to the expert's employer shall be automatically suspended during the break.

2. Periods of detachment may be terminated if the interests of the Commission or the expert's employer so require or for any other sufficient cause.

CHAPTER II - RIGHTS AND OBLIGATIONS OF A NATIONAL EXPERT ON DETACHMENT

Article 7

1. A detached national expert shall carry out his duties and conduct himself solely with the interests of the Commission in mind.

2. A detached national expert shall abstain from any action, and in particular any public expression of opinion, which may reflect on his position.

3. A detached national expert who, in the performance of his duties, is called upon to pronounce on a matter in the handling or outcome of which he has a personal interest such as to impair his independence shall inform the head of the department to which he is assigned.

4. A detached national expert shall exercise the greatest discretion with regard to all facts and information coming to his knowledge in the course of or in connection with the performance of his duties; he shall not in any form whatsoever disclose to any unauthorized person any document or information not already made public. He shall continue to be bound by this obligation after his period of detachment has terminated.

5. A detached national expert shall not, whether alone or together with others, publish or cause to be published any matter dealing with the work of the Communities without obtaining permission in accordance with the conditions and rules in force at the Commission. Permission shall be refused only where the proposed publication is liable to prejudice the interests of the Communities.

6. All rights in any work done by a detached national expert in the performance of his duties shall be the property of the Commission.

7. A detached national expert shall reside at his place of employment or at no greater distance therefrom as is compatible with the proper performance of his duties.

8. A detached national expert shall assist and tender advice to the superiors to whom he is assigned; he shall be responsible to them for performance of the task entrusted to him.

CHAPTER III: WORKING CONDITIONS

Article 8 - Hours of work

1. A detached national expert shall be bound by the rules on hours of work in force at the Commission.

2. However, a detached national expert shall not be authorized to work half-time.

Article 9 - Leave and holidays

A detached national expert shall be subject to the rules on annual leave, special leave and holidays in force at the Commission.

Article 10 - Management and control

Management and control of leave and working time shall be the responsibility of the Directorate-General or department to which the national expert is assigned.

CHAPTER IV: EMOLUMENTS

A. Remuneration

Article 11 - Declaration of salary paid by the expert's employer
Payment of remuneration by the expert's employer - Possible reimbursement to the expert's employer

1. If its interests so require, the Commission may, only in the case of national experts not on detachment from the private sector, reimburse all or part of the remuneration of a detached national expert during the period of detachment to his employer under an agreement to be concluded in advance and recorded in an exchange of letters between the Commission and the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned.

2. Irrespective of whether salary is reimbursed or not, the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned, or the employer in the case of the private sector or an international organization, shall notify the Commission of the gross annual salary paid to each detached national expert. This information shall appear in the exchange of letters between the Commission and the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned, or the employer in the case of the private sector or an international organization.

B. Allowances

Article 12 - Subsistence allowances

1. A detached national expert shall be entitled, throughout the period of detachment, to a subsistence allowance equal to the daily allowance payable to a Commission official in Grade A4 to A8 and Category B for a mission of long duration at the place of employment.. This allowance shall be paid monthly. However, the exchange of letters referred to in Article 18(4) may stipulate that this allowance shall not be paid.

2. The allowance shall be payable for periods of mission, annual leave, special leave and holidays granted by the Commission.

3. The allowance shall be reduced by 75% if the place of recruitment is less than 50 km from the place of employment.

Article 13 - Additional flat-rate allowance

Except where the place of recruitment of the detached national expert is less than 50 km from his place of employment, he shall, where appropriate, receive an additional flat-rate allowance equal to the difference between the gross annual salary (less family allowances) paid by his employer plus the subsistence allowance paid by the Commission and the basic salary payable to an official in step 1 of Grade A8 or Grade B5, depending on the Category to which he is assimilated.

Article 14 - Non-revision of emoluments
- Adjustment of additional flat-rate allowance

1. The emoluments to which a detached national expert is entitled shall not be revised during the period of detachment.

2. However, the additional flat-rate allowance referred to in Article 13 shall be adjusted once a year, without retroactive effect, to take account of changes in the basic salaries of Community officials.

C. Reimbursement of expenses

Article 15 - Travel expenses

1. If a detached national expert does not remove his personal effects from his place of recruitment to his place of employment, he shall be entitled each month to the cost of a journey from his place of employment to his place of recruitment in accordance with the rules and conditions relating to the reimbursement of travel expenses in force at the Commission. Reduced rate (APEX or PEX) tickets shall be used.

2. If a detached national expert does remove his personal effects from his place of recruitment to his place of employment, he shall be entitled each year for himself, his spouse and his dependent children to a flat-rate

payment equal to the cost of a return journey from his place of employment to his place of recruitment in accordance with the rules and conditions in force at the Commission.

3. A detached national expert shall be entitled to reimbursement of travel expenses:

(a) for himself:

- from his place of recruitment to his place of employment at the beginning of the period of detachment;
- from his place of employment to his place of recruitment at the end of the period of detachment.

(b) for his spouse and dependent children:

- from the place of recruitment to the place of employment when removal takes place;
- from the place of employment to the place of recruitment at the end of the period of detachment.

4. For the purpose of these Rules, the place of recruitment shall be the place where the detached national expert performed his duties prior to his detachment; the place of employment shall be the place in which the Commission department to which he is assigned is located. The exchange of letters between the Commission and the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned, or the employer in the case of the private sector or an international organization, shall specify these places.

Article 16 - Removal expenses

1. A detached national expert who is obliged to move his residence to his place of employment may remove his personal effects no later than six months after taking up duty provided that the probable period of detachment is at least two years and that the place of recruitment is at least 50 km from the place of employment.

Removal must take place within three months of the end of the period of detachment.

2. A detached national expert shall be entitled to reimbursement of the costs of removing his personal effects in accordance with the rules and conditions in force at the Commission.

Article 17 - Missions and mission expenses

1. A detached national expert may be sent on mission only in accordance with Article 3 of these Rules.

2. Mission expenses shall be reimbursed in accordance with the rules and conditions relating to the payment of mission expenses in force at the Commission.

CHAPTER V: ADMINISTRATIVE AND BUDGETARY PROVISIONS

Article 18 - Budgetary allocations and contracts

1. In accordance with the provisions of Section V of the Internal rules on implementation of the budget, the Commission, at the initiative of the Directorate-General for Personnel and Administration, shall allocate the appropriations in the administrative budget to Directorates-General and departments in line with its own priorities and the needs of the Directorates-General and departments. The budgetary allocations shall cover the financial requirements provided for in these Rules, including, where appropriate, the reimbursement of remuneration under Article 11(1), the allowances provided for in Articles 12 and 13 and travel expenses under Article 15. Mission expenses under Article 17 shall be charged to budget Article A 13. Removal expenses under Article 16 shall be charged to budget Article A 15.

2. Expenditure arising from the detachment of national experts shall be charged to operating appropriations where the remarks to the budget heading so permit. In that case, the provisions of these Rules shall apply and all the expenditure concerned shall be charged to that heading.

3. Within the limits of the appropriations allocated to them, each Directorate-General and department shall inform the Directorate-General for Personnel and Administration of the number and type of national experts it would like to have on detachment. The Directorate-General for Personnel and Administration shall send this information to the Offices of the Permanent Representatives of the Member States and, where appropriate, to private- sector employers and international organizations, asking them to make detailed detachment proposals in writing.

A decision on the advisability of reimbursing salary under Article 11(1) on the payment of the allowances referred to Articles 12 and 13 shall be taken by the Directorate-General for Personnel and Administration.

4. Detachment shall be implemented by an exchange of letters between the Directorate-General for Personnel and Administration and the Office of the Permanent Representative of the Member State concerned, or the employer in the case of the private sector and international organizations. The exchange of letters shall indicate the names of the individuals authorized to lay down detailed arrangements for detachment under these Rules. Any letter extending, breaking or terminating the period of detachment shall be sent by the Directorate-General for Personnel and Administration. A detached national expert shall present himself to the appropriate department of the Directorate-General for Personnel and Administration on the first day of his detachment to complete the relevant administrative formalities. He shall take up duty on either the first or the fifteenth of the month.

Article 19 - Authorization and settlement of expenditure

1. Within the limits of their budgetary allocations, the Directorates-General and departments shall act as authorizing departments for appropriations for subsistence allowances, travel, mission and removal expenses and, where appropriate, reimbursement of remuneration and other expenses incurred under these Rules.

Where these expenses are chargeable to administrative appropriations, the provisions of Section V of the Internal rules for the implementation of the budget on the preparation of internal allocations for certain budget items shall apply.

2. Expenses incurred under these Rules shall be paid monthly in arrears by the appropriate department of the Directorate-General for Personnel and Administration.

3. Payments shall be made in ECU.

Article 20 -Expenditure on infrastructure

1. Expenditure on the provision of working facilities (offices, furniture, machines, etc.) for detached national experts paid from administrative appropriations shall be charged to administrative appropriations.

2. Where expenditure arising from the detachment of national experts is charged to Part B of the budget, the Directorate-General or department requesting detachment shall provide working facilities from its own allocation.

3. However, such expenditure may be financed from the budget lines for operating expenditure only if the remarks permit the financing of infrastructure.

4. Expenditure on infrastructure to be charged to operating appropriations shall require the approval of the Directorate-General for Personnel and Administration.

CHAPTER VI: APPLICATION OF THE RULES TO THE JRC

Article 21

Subject to the provisions set out below, these Rules shall apply equally to national experts detached to the Joint Research Centre (JRC).

Article 22

The powers delegated to the Director-General for Personnel and Administration and the Directorate-General for Personnel and Administration shall be exercised in the case of the JRC by the Director-General of the JRC.

Article 23

On the basis of a reasoned decision by the Director-General of the JRC, the allowance referred to in Article 12 shall be increased by 30% in the case of highly-qualified national experts on detachment.

CHAPTER VII: TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 24

Commitments and undertakings entered into by the Commission on the basis of the Rules applicable to experts seconded to the Commission (COM(75)P.E. 3506 -SEC(75)4319) as last amended by SEC(83)581) and the Commission decision concerning exchanges of staff between the Commission and national civil services, semi-state bodies and international organizations (COM(84) P.E. 103 - SEC(84) 148) shall remain in force on the basis of those provisions until such time as they expire, except in the case of missions and mission expenses which shall be governed by the provisions of Article 17.

CHAPTER VIII: FINAL PROVISIONS

Article 25

1. Subject to Article 24 above, these Rules repeal:

(a) the rules applicable to experts seconded to the Commisison whose travel and accommodation expenses and daily subsistence allowances are charged to Item 1173 of the budget (COM(75)P.E. 3506 - SEC(75)4319), as amended by COM(76)Min 410 (SEC(76)5067/2), COM(77)Min 440, COM(79)Min 524, SEC(79)1203, COM(83)Min 688 (SEC(83)298, SEC(83)298/3, SEC(83)581);

(b) the Commission decision on rules for implementing exchanges of staff between the Commission and national civil services, semi-state bodies and international organizations (COM(84) P.E. 103 - SEC(84) 148).

2. These Rules shall enter into force on

COMMISSION
OF THE EUROPEAN
COMMUNITIES

Brussels, 20 September 1991

COMMISSION DECISION AMENDING THE RULES APPLICABLE TO NATIONAL EXPERTS ON DETACHMENT TO THE COMMISSION

ARTICLE 1

The Decision of 26 July 1988 on the rules applicable to national experts on detachment to the Commission is amended as follows:

1. The following paragraph shall be added to Article 12 ("Subsistence allowances"): "4. An advance payment shall be made to a national expert on detachment, when he takes up his duties, corresponding to the allowances to which is entitled under paragraph 1 for the period from the day he takes up his duties to:

   - the last day of the second month following that in which he takes up his duties if he does so during the first fifteen days of the month,
   - the last day of the third month following that in which he takes up his duties if he does so after the fifteenth day of the month."

   Where such payment is made, there shall be no further entitlement to allowances for the corresponding period.

   Where a national expert on detachment definitively ends his employment with the Commission before expiry of the period taken into account for the calculation of the advance payment that portion of the advance payment made to the expert which corresponds to the period not spent in the Commission's employment shall be recoverable."

2. Paragraph 1 of Article 15 ("Travel expenses") is replaced by the following: "1. If a national expert on detachment has not removed his personal effects from his place of recruitment to his place of employment, he shall be entitled each month to the cost of a return journey from his place of employment to his place of recruitment. This payment shall be made at the end of each month or on the last day worked if the whole month is not worked. This flat-rate payment shall be based on the cost of the first-class rail fare where the single journey does not exceed 500 km. Where the journey exceeds 500 km or involves a sea crossing, payment shall be based on the cost of a reduced-price (PEX or APEX) air ticket."

   "The rate applied shall be that in force on 1 January of the current year at the Brussels travel agency approved by the Commission. This rate shall be reviewed on 1 July in respect of journeys where the price has increased by more than 5% since 1 January. Where a whole month is not worked, the amount shall be calculated in proportion to the number of days worked."

ARTICLE 2

This Decision shall enter into force on 1 November 1991.

EUROPEAN COMMISSION BILAGA 12

FACT SHEETS FOR NATIONAL EXPERTS ON SECONDMENT TO THE EUROPEAN COMMISSION

Further information can be obtained from the
Unit for national experts on secondment
DG IX.A.5 ORBN 8/50
Tel. 295 27 99 295 25 53 295 99 43

The information in this guide is given solely as an indication and is not legally binding on the European Commission save in the case of official instruments referred to or reproduced in the text.

CONTENTS

RIGHTS AND OBLIGATIONS

Fact sheet No 1 Administrative position of national experts on secondment

Fact sheet No 2 Working time - Hours of work - Leave

Fact sheet No 3 Social security scheme

Fact sheet No 4 Removal

Fact sheet No 5 Security and confidentiality

GENERAL

Fact sheet No 6 Administrative and welfare services

Fact sheet No 7 Liaison Committee of national experts on detachment

Fact sheet No 8 Commission buildings in Brussels

Fact sheet No 9 Arrangements to be made before coming to Brussels

Fact sheet No 10 Commission formalities to be completed

Fact sheet No 11 Belgian formalities to be completed

Fact sheet No 12 Brussels-Europe Liaison Office

Fact sheet No 13 Permanent representation offices

Fact sheet No 14 Useful addresses

EXPERTS SECONDED FROM NON-COMMUNITY COUNTRIES

Fact sheet No 15 Special arrangements for experts on secondment from non-Community countries

European Commission

Fact sheet No 1

Practical information for national experts on secondment

ADMINISTRATIVE POSITION OF NATIONAL EXPERTS ON SECONDMENT

CONTENTS

- General framework
- Administrative position of national experts on secondment
- Security - Confidentiality
- Emoluments
- Leave - hours of work
- Administrative position in the country of secondment
- Social security
- Annexes:

I. Arrangements for national experts on secondment to Commission departments

II. Rates of subsistence allowances

GENERAL FRAMEWORK

The European Commission has established an exchange policy for its officials and those of the Member States' administrative departments. As part of the scheme employees in the private sector may serve in Commission departments.
In exceptional cases civil servants from non-member countries may take part in the programmme.

Commission decision of 26 July 1988 and of 20 September 1991 (See Annex I)

The administrative provisions currently in force are the "Rules for national experts on detachment to the Commission" laid down by Commission Decision of 26 July 1988, as amended by the Commission Decision of 20 September 1991 and of 5 October 1994 with respect to the possibility of a further period of secondment after an interval of 6 years (Article 2.3 of the Rules) (*see Annex I*).

ADMINISTRATIVE SITUATION OF NATIONAL EXPERTS ON SECONDMENT

The Commission is not the employer

The European Commission cannot be regarded as the employer of a seconded national expert.

Throughout the period of secondment the national expert will remain in the service of his home civil service or employer, who will continue to be responsible for remuneration, social security and career development.

Complying with the Commission's internal rules

Seconded national experts will, however, serve the Commission full time. They are required **to comply with the Commission's internal rules** and carry out the duties assigned them by their superiors in the department to which they are attached.

National experts will not represent the Commission outside unless they are specifically instructed to do so by the Director-General of the department of assignment (*see Articles 3 and 7 of the Commission Decision of 26 July 1988 annexed*).

SECURITY - CONFIDENTIALITY

In general, national experts, like anyone working for the Commission, shall exercise the greatest discretion with regard to any facts and information coming to their knowledge in the performance of their duties (*see Article 7 of Commission Decision of 26 July 1988 annexed*).

Duty of discretion (see Fact sheet No 5)

Seconded national experts will be required to comply with the Commission Decision of 7 July 1986 on classified documents and the security measures applicable to such documents.

EMOLUMENTS

The employer must guarantee remuneration

Throughout the period of secondment, the expert's parent institution must continue to pay his **salary**. Throughout the period of secondment, the Commission will pay the expert a **daily allowance** in ECU. The rates of daily allowances, which vary from one country to another, are given in Annex II

Daily allowance

Removal

When secondment is requested for an initial period of at least 2 years, experts may request the Commission to cover removal costs (*see Fact sheet No 4*)

European Commission

Fact sheet No 2

Practical information for national experts on secondment

WORKING TIME
HOURS OF WORK - LEAVE

CONTENTS

- Introduction
- Hours of work
- Holidays and leave
- Sick leave
- Annexes

I. Annual leave - Special leave - Travel time

INTRODUCTION

Rules in force in the Commission

National experts on secondment will be bound by the Commission's rules on working time, hours of work, leave and control of attendance (*see Articles 8 to 10 of the Commission Decision of 26 July 1988*). The superior officer in the department to which a national expert on secondment is assigned will be responsible for checking attendance and authorizing leave.

WORKING TIME

37½ hours per week

The normal working week is 37½ hours.

Flexitime

The Commission applies flexitime. The rules differ from one department to another depending on the nature of the duties. It is therefore advisable to inquire what rules apply in the unit of assignment.

Monthly travel

If a seconded national expert does not remove his place of residence to the place of employment, he will be entitled each month to the cost of a journey from the place of recruitment to the place of employment

Annual travel

If a seconded national expert does remove his place of residence to his place of employment, he will be entitled to the cost of return travel each year for himself and his dependent children between the two (one return journey if the distance is under 725 km, and 2 journeys if it is greater).

LEAVE - HOURS OF WORK

Commission rules

National experts on secondment will be bound by the rules on hours of work, leave and control of attendance in force at the Commission (*see Articles 8 to 10 of the Commission Decision of 26 July 1988*) (*see Fact sheet No 2*).

ADMINISTRATIVE POSITION IN THE COUNTRY OF SECONDMENT

Compliance with legislation in force in the country of secondment

When national experts on secondment are assigned to a place of employment outside their country of origin, they shall comply with the laws in force in the country of secondment, especially those regarding migrant workers. Commission departments and in some cases those in the host country will assist seconded experts in completing these formalities. The Commission cannot arrange for national experts on secondment to be granted any privileges or immunities.

SOCIAL SECURITY

Cover by the scheme in the place of origin

National experts on secondment will remain covered by the social security scheme to which they belonged in their home civil service.
However, European law provides that workers in paid employment moving within the Community are entitled to sickness benefits in the country of assignment (*see Fact sheet No 3*).

HOLIDAYS AND LEAVE

Entitlement to leave listed in Annex I

Seconded national experts will, mutatis mutandis, be subject to the rules on annual leave and holidays applicable to officials of the European Communities (*see Annex I below*). The expert will be given a list of public holidays for the current year on arrival at the place of assignment. Leave entitlement acquired in the expert's home civil service will not be taken into account. Save where prior agreement has been reached with the civil service of origin, any leave entitlement acquired at the Commission must be used before the end of the period of secondment.

Leave entitlement acquired at the Commission only

Applications for leave, both annual and special, must be submitted to an expert's superior officer for **prior approval**.

Applications must be made on the forms provided.

SICK LEAVE

Extracts from Article 59 of the Staff Regulations

Inform superior immediately

1. "An official who provides evidence of incapacity to perform his duties because of sickness or accident shall automatically be entitled to sick leave. The official concerned shall notify his institution of his incapacity as soon as possible and at the same time state his present address. He shall produce a medical certificate if he is absent for more than three days. He may be required to undergo a medical examination arranged by the institution. If, over a period of 12 months, an official is absent for up to three days because of sickness for a total of more than 12 days, he shall produce a medical certificate for any further absence because of sickness."

2. "An official may be required to take leave after examination by the institution's medical officer if his state of health so requires or if a member of his household is suffering from a contagious disease."

ANNUAL LEAVE

The DNE is entitled to the following amounts of leave, on working days for a period of service of one year

- 24 days (2 days per completed month of service)
- 1 day for "A" grade

according to age

- 1 day if he is more than 25 years old and less than 35
- 2 days, " 35 " 40
- 3 days " 40 " 45
- 4 days " 45 " 50
- 5 days " 50 " 55
- 6 days " 55 " 60

For determining the length of leave, the age that the DNE has attained on the 1st July of the year in question is used

SPECIAL LEAVE

In addition to annual leave, the DNE may, on demand, be accorded special leave. In particular, the following circumstances would give entitlment to special leave up to the maximum specified :

- marriage of the DNE : 2 days
- household removal of the DNE : 2 days
- serious illness of spouse : up to to 3 days
- death of spouse : 4 days
- serious illness of close relative : up to 2 days
- death of close relative : 2 days
- birth, marriage of child : up to 2 days
- serious illness of child : up to 2 days
- death of a child : 4 days

TRAVELLING TIME

- between 50 and 250 km - one day for the return journey
- between 251 and 600 km : two days
- between 601 et 900 km : four days
- between 901 et 1400 km : 5 days
- between 1401 et 2000 km : five days
- over 2000 km : six days

European Commission

Fact sheet No 3

Practical information for national experts on secondment

SOCIAL SECURITY SCHEME

CONTENTS

- General
- Situation within the European Union
- Non-European Union nationals
- Insurance taken out by the Commission
- Annexes I. National social security bodies
  II. Belgian social security bodies

GENERAL

National experts on secondment are covered in their place of origin

While seconded to the Commission, national experts and their dependants will continue to be covered by the social security scheme of which they were members in their country of origin. A seconded national expert will be required to produce proof of membership of a scheme as follows:

Supporting documents required by the Commission

- a certificate in accordance with European law (*the E 101 or E 106 form referred to below*) or an equivalent certificate issued by the social security body by which he is covered or by his employer;

Supporting documents required by the Belgian authorities in the commune of residence

- for the private secor (*see Fact sheet No 11*) an E 101 form is required (*see below*). It is not required in the case of civil service experts.

Experts are advised to register with a Belgian sickness insurance body in order to receive benefits in Belgium. For persons from non-Community countries, the situation varies from one country to another (*see Fact sheet No 15*).

SITUATION WITHIN THE COMMUNITY

Community legislation on social security for migrant workers

Community legislation lays down the social security arrangements for employed persons and their families moving within the Community *(Regulations (EC) No 1408/71 and (EC) No 574/72)*. A worker who is established in a country outside his country of origin must be granted all or part of the benefits to which he would be entitled in his country of origin. Provision is made for documents valid throughout the Community certifying the social security status of the person concerned.

Proof of membership of a scheme in the country of origin (E 101 and E 102)

Form E 101 (certificate concerning the legislation applicable) certifies that the holder, who is temporarily established outside his country of origin, is usually covered by the scheme to which he belongs by virtue of his employment of origin. The document will be valid for 12 months. In the event of an extension, the holder must contact his own social security scheme to carry out the requisite formalities in accordance with Article 17 of Regulation No 1408/71.

Register with a sickness insurance scheme without delay

Form E 106 (certificate of entitlement to sickness and maternity benefits in kind for persons residing in a country other than the competent country) entitles the holder to receive in the country of assignment the same benefits in kind to which he would have been entitled in his country of origin.

Forms E 101 and E 106 are issued by the body to which the insured person belongs by virtue of his employment of origin *(see addresses of main bodies in Annex I)*. To receive these benefits in Belgium *(see list in Annex II)*, experts are strongly advised to register with a Belgian sickness insurance body *(see list in Annex II)*, otherwise they will have to bear the full cost of hospitalization and medical care in Belgium (costs may be substantial and payment may be demanded before treatment or hospitalization), and, if applicable, seek reimbursement subsequently from their parent insurance scheme.

NON-COMMUNITY NATIONALS

Bilateral agreements with most countries

Bilateral agreements have been concluded with most other countries. These agreements generally pursue the same objectives and seek to provide the same benefits as Community legislation.

Check the situation before departure (see Fact sheet No 15)

If an agreement has not been concluded with the country of origin, the national expert on secondment must himself bear all the costs and, if appropriate, must then apply for reimbursement by the scheme to which he belongs in the country of origin. It is therefore wise to check the situation with the social security scheme in your home country.

ADDITIONAL REIMBURSEMENTS

Additional reimbursements from your own insurance scheme

Consult your supplementary insurance scheme in your home country. It may make additional repayments in respect of medical and pharmaceutical costs after reimbursement by the Belgian social security scheme.

INSURANCE TAKEN OUT BY THE COMMISSION

Accident, permanent invalidity and death

The Commission has taken out a supplementary accident insurance which includes cover against permanent invalidity or death for national experts on secondment when engaged on official duties and at other times.

Additional reimbursements for medical, pharmaceutical and hospital expenses

Under this insurance additional reimbursements are made in respect of hospital, medical, pharmaceutical and other costs incurred as a result of an accident.

In the event of an accident, a doctor must be called immediately and the Commission informed: Unit for national experts on secondment (Tel: 2952799, 2962270, fax: 2952955)

Europ Assistance cover during missions

The Commission has a general contract with "Europ Assistance" under which, if the need arises during a mission, you are entitled to:

- assistance in the event of sickness or accident;
- travel assistance and advice from an information service.

Tel: 32/2/533 75 75
fax : 32/2/537 53 56

Sickness insurance

If you cannot obtain cover (within the meaning of Article 5(4) of the Scheme) from any other sickness insurance scheme, you will be entitled to be covered by a Commission insurance. You will be required to contribute 50% of the premium.

European Commission

Fact sheet No 4

Practical information for national experts on secondment

REMOVAL

CONTENTS

- Conditions governing acceptance
- Prior approval
- Reimbursement

CONDITIONS OF ACCEPTANCE

Within the Union

A national expert on secondment who wishes to change his residence and settle in the place to which he is assigned by the Commission is entitled to have his removal expenses paid by the Commission when taking up duty and on return to his place of origin (*see Article 16 of the Commission decision of 26 July 1988*) provided that:

- the expert comes from a Member State of the Union;

Over 50 km

- his place of work of origin is over 50 km from the place to which he is posted to work for the Commission;

Minimum two years on secondment

- the period of secondment is at least two years;

Within the first six months

- removal takes place no later than six months after taking up duty with the Commission;

Within three months of departure

- on return, within three months of the end of the period of secondment.

PRIOR APPROVAL

Commission approval

For reimbursement of removal expenses, national experts on secondment who meet these conditions must obtain the prior approval of the Commission before moving. Applications must be sent to:

Unit for national experts on secondment
ORBN 07/50
Rue de la Loi 200
B-1049 BRUXELLES
Tel: 0032.2.295.25.53 (extension 52535)

At least two estimates

At least two estimates from different firms must be submitted with the application. These estimates must include the following particulars:

Particulars for calculation of prices

- list of furniture and effects to be moved;
- estimated volume;
- cost of packing, loading and unloading;
- mode of transport (road, sea or rail);
- transport costs, including lifting gear;
- declared value of transported goods;
- percentage and amount of insurance premium;
- total cost of operation.

Total amount of estimate is maximum amount reimbursed

The total amount paid by the Commission must not exceed the total amount of the approved estimate (including VAT and insurance). (If the estimates are higher than usual the Commission may ask a removals firm of its choice for another estimate and limit payment to that amount).

PLEASE NOTE

A parking permit must be obtained from the police

In most communes a parking permit for the removal van must be applied for in advance; a charge will be payable.

REIMBURSEMENT OF REMOVAL EXPENSES

The Commission will reimburse removal expenses on presentation of proof of payment.

European Commission

Fact sheet No 5

Practical information for national experts on secondment

SECURITY AND CONFIDENTIALITY

Rights and obligations of national experts on secondment

Chapter II of the Rules applicable to national experts on detachment to the Commission (*see Annex I to Fact sheet No 1*) sets out the rights and obligations of national experts on secondment. An expert is required to

Duty of discretion

"exercise the greatest discretion with regard to all facts and information coming to his knowledge in the course of or in connection with the performance of his duties."

Confidentiality of documents

At the Commission the handling of documents which may be confidential is covered by the Commission Decision of 7 July 1986 on classified documents and the security measures applicable to such documents. These rules also apply to national experts on secondment. The principles of these rules are summed up in the following chapter. If during your period of secondment you are required to handle such documents (for purposes of drafting, conservation, reproduction, transmission, destruction, etc.), you must acquaint yourself with these rules. You can obtain the document and any information on the implementing rules from the Security Office, in particular the office concerned with preventive security (Tel. 299.06.09 or, within the Commission, extension 90609).

Protection of sensitive data

Unauthorized or premature disclosure of sensitive information could have damaging consequences for the Commission's policy, work or day-to-day running.

Fact sheet No 9

Practical information for national experts on secondment

DOCUMENTS TO BE OBTAINED BEFORE COMING TO BRUSSELS

CONTENTS

- Introduction
- Documents for the Commission
- Documents for the Belgian authorities
- Social security

INTRODUCTION

Documents to be obtained before departure

On arrival in Belgium you will need several documents to complete formalities both for the Commission and for the local authorities. You are therefore advised to obtain these documents before leaving your country of origin.

DOCUMENTS FOR THE COMMISSION

Documents for the Commission

National experts on secondment to the Commission must provide the following documents for the file:

- an identity document
- proof of social security cover: E 101 or E 106 forms or equivalent certificate *(see Fact sheet No 3)*.

DOCUMENTS FOR THE BELGIAN AUTHORITIES

Registration with the commune of residence is compulsory

On arrival in Belgium certain formalities must be completed for the local authorities *(see Fact sheet No 11)*. To register with the commune in which you have chosen to live, you must present the following:

Documents required

- an identity document;
- record of dependants and marriage certificate, if accompanied by members of your family;
- a certificate which will be issued by the Commission on taking up your duties;
- in certain communes, a copy of the lease or certificate of residence in a private home;
- a national expert on secondment from the private sector must in addition present an E 101 form (Certificate concerning legislation applicable) on social security *(see Fact sheet No 3)*.

Special procedure for non-Community nations (see Fact sheet No 15)

Before departure non-Community nationals, excluding those from the European Economic Area, must obtain a temporary residence permit issued by the Belgian Consulate in their former place of residence. The Commission will send them a document in advance with which to obtain this authorization and secure exemption from the requirement to hold a work permit.

SOCIAL SECURITY

Proof of cover

Proof of social security cover must be supplied to the Commission and the Belgian authorities.

Documents to be obtained

To receive benefits in Belgium, you must register with a Belgian sickness insurance scheme (*see Fact sheet No 3*).

REMOVAL

Obtain prior approval

When certain conditions are met the Commission will reimburse the removal expenses of a national expert on secondment who wishes to move his place of residence to his place of employment for the period of secondment. Experts intending to change residence from the beginning of the period of secondment must inquire about the formalities to be gone through and obtain Commission approval before carrying out the removal (*see Fact sheet No 4*).

Fact sheet No 10

Practical information for national experts on secondment

FORMALITIES TO BE COMPLETED FOR THE COMMISSION

CONTENTS

- Registration with the Administration
- Security Office
- Taking up duties
- Formalities for import/registration of motor vehicles
- "Bureau d'accueil"
- Entry in the internal directory
- Private telephone calls
- Documentation

REGISTRATION WITH THE ADMINISTRATION

Department responsible

The department responsible for administrative matters concerning national experts on secondment is shown below.
On arrival at the Commission you should go to:

Unit for national experts on secondment
Square Frère Orban 8
(See plan on Fact sheet No 8)
7th floor, Office No 42

Bank account number in Belgium

Certain personal details will be needed to complete your personal file, including the number of your bank account in Belgium *(see Fact sheet No 11)*.

Documents to be shown

The following documents must be produced:
- identity document
- proof of social security cover: forms E 101 and E 106 or a certificate from your insurance scheme or your employer *(see Fact sheet No 3)*

Certificates

You will be given the necessary certificates for registration in your commune of residence in Belgium *(see Fact sheet No 11)* and an application for access. This will enable you to obtain a staff card, and if necessary, a sticker for the Commission car parks.

SECURITY OFFICE

When you have been given the application for access referred to above, you should go to the following address to obtain your staff card:

Staff Card Office
Rue Belliard 68
(see plan on Fact sheet No 8)
Ground floor: Office No 25

Open 0930 - 1230 hours
and 1430 - 1630 hours

The staff card will give you access to all Commission buildings.

If you own a vehicle, you must also go to:

Office for parking stickers
Rue Belliard 68
(same building as above)
Ground floor, Office No 39

The sticker will give you access to the car parks in the buildings in which you work.

TAKING UP DUTIES

Introduce yourself to the Assistant in the Directorate-General of assignment

When you have completed the reception formalities, on the day of arrival you should introduce yourself to the Assistant in the Directorate-General or department to which you are assigned.

Importation of a vehicle

If you import your vehicle, the unit listed below can act as your intermediary with the Belgian authorities to help you register your vehicle in Belgium *(see Fact sheet No 11)*:

Rights and obligations
Square Frère Orban 8
(see plan on Fact sheet No 8),
4th floor, Office No 6
Tel: 0032 2 295 62 49
(extension: 56249)

Open 0900 - 1200 hours

"BUREAU D'ACCUEIL" (Reception Centre)

Reception of families

When completing the formalities with the section for national experts on secondment you will receive a copy of the programme drawn up by the Reception Centre to help national experts on secondment and their families settle in *(see Fact sheet No 6)*.

ENTRY IN THE INTERNAL DIRECTORY

Ask to be listed in the internal directory

When you have been given an extension number you should inform the directory service (ext. 51800 in Brussels) of your number and office address.

Ask for an up-to-date telephone directory

Besides staff telephone numbers, the Commission telephone directory contains much practical information. In addition to the annual edition published every April, when you take up your duties you can ask the directory service (extension 51800 in Brussels) for the provisional edition.

PRIVATE TELEPHONE CALLS

Complete the form at the beginning of the directory to apply for your personal code to enable you to make private calls

You will be able to make personal calls using your personal code. The price of the call is reduced (exempt from VAT, standing charges and the deposit for international calls charged by Belgacom). You will receive a monthly statement of your calls.

European Commission

Fact sheet No 1

Practical information for national experts on secondment

FORMALITIES TO BE COMPLETED IN BELGIUM

CONTENTS

- Registration, residence permit
- Bank account
- Sickness insurance

REGISTRATION, RESIDENCE PERMIT

Compulsory registration for foreigners

On arrival a national expert on secondment must enrol on the register of foreigners in the commune where he takes up residence.

Formalities for non-Community nationals (see Fact sheet No 15)

For experts who are not nationals of the European Economic Area, the special formalities to be completed are described in Fact sheet No 15.

Nationals of the EEA must go to the offices of the commune where they are resident and present the following documents:

Documents to be shown

- passport or identity card;
- certificate from the Commission issued by the section for national experts on detachment *(see Fact sheet No 10)*;
- record of family, marriage certificate or other relevant document if the expert is accompanied by members of his family;
- three identity photographs;

- an E 101 form (certificate concerning legislation applicable) issued by the social security body in the place of origin must be presented by experts from the private sector. After the first year form E 102 (for the second year) or form E 101 (*Fact sheet No 3*) must be completed. This document is not required in the case of civil service experts;
- certain communes require a copy of the lease for the accommodation occupied in Belgium or a certificate of residence in the case of a private home;
- to register persons accompanying you, you must show the family record, marriage certificate or other document as proof of your family relationship.

The residence permit is issued later

As a rule the residence permit is not issued immediately. Local authorities may carry out a preliminary check. The person concerned is later summoned by the local administration, which issues a certificate of registration valid for the period of secondment. In certain communes a charge is made for this formality (a few hundred Belgian francs). You are advised to make an appointment beforehand.

Assistance from the Bruxelles-Europe Liaison Office

If you encounter any difficulties in completing these formalities, you can seek assistance from the Bruxelles-Europe Liaison Office *(see Fact sheet No 14)*.

BANK ACCOUNT

A bank account in Belgium

As soon as you arrive you should open a bank account either in Belgian francs or in ecus. In most banks it is sufficient to state that you are entering the service of the Commission, and that you need a bank account number for payment of your allowances and reimbursement of expenses. Your subsistence allowance and other emoluments will be paid in ecus.

Payment in ecus

Charges and exchange rate commission

The main banks in Belgium do not deduct charges on sums credited to an account in ecus. Some charge an exchange rate commission if the payee asks to be credited immediately with the Belgian franc equivalent of in-payments in ecus. You are advised to ask what the terms are before choosing your bank.

SICKNESS INSURANCE

To receive benefits in Belgium in the case of sickness

Under European legislation on social security for workers and their families moving within the Community, they are entitled within certain limits to the same benefits in the host country as in their country of origin. The situation varies depending on the country of origin and on whether the workers concerned are in the public or private sector. You are therefore strongly advised to ask your present social security scheme for information about the terms of cover during your period of secondment for yourself and any members of your family who may accompany you.

Register with a Belgian sickness insurance body

You are strongly advised to join a Belgian sickness insurance scheme if you wish to be entitled to benefits in Belgium, otherwise, in the event of hospitalization or if you need medical treatment in Belgium, you will have to bear the full costs (which may be substantial, and payment of which may be required before treatment or admission to hospital) and, if applicable, ask your parent scheme to reimburse you later. For further information on these aspects of social security see Fact sheet No 3.

European Commission

Fact sheet No 12

Practical information for national experts on secondment

BRUXELLES-EUROPE LIAISON OFFICE

To promote Brussels' image

The regional authority (Exécutif de la région de Bruxelles) has opened a Bruxelles-Europe Liaison Office to promote the image of Brussels vis-à-vis the Community institutions and their staff, and to make the population of Brussels more aware that their region has a role to play in Europe.

Practical help for Community staff

This Office seeks to give practical assistance to officials and other staff working for the Community institutions, particularly in the following areas:

- assistance with and information concerning the administrative formalities they must complete to settle legally in the Brussels capital region;
- help with procedures for setting up house;
- general information regarding cultural activities.

Raising the awareness of the local population

The Liaison Office will help you to resolve any problems you may encounter in Brussels. It is also an information centre for Community institutions and activities, and in this context organizes awareness campaigns for the Brussels public.

A useful address

BRUSSELS-EUROPE LIAISON OFFICE a.s.b.l
Avenue d'Auderghem 63
1040 BRUXELLES
Tel: 0032 2 280 00 80
fax : 0032 2 280 03 86

European Comission

Fact sheet No 14

Practical information for national experts on secondment

USEFUL ADDRESSES

CONTENTS

- Administrative departments of the Commission in Brussels
- Public administrative services in Belgium

ADMINISTRATIVE DEPARTMENTS OF THE COMMISSION IN BRUSSELS

Correspondence

All correspondence to a Commission department or official should be addressed as follows:

EUROPEAN COMMISSION
Attention: (name of person or department, followed by the code of the building and number of the office)
Rue de la Loi 200
B-1049 BRUSSELS

Commission telephone switchboard

Tel. 0032 2 299 11 11
Telex: 21877 COMEU B

PUBLIC SERVICES IN BELGIUM

Administrative centre (general information on local services)

Boulevard Anspach 6, 2nd floor, 1000 BRUSSELS
Tel. 219 06 81 or 219 08 26

Belgacom (telephone company)

Boulevard Emile Jacqmain 166, 1210 Brussels
Tel. 213 31 11

Radio and TV licence (Belgacom)

Place Solvay 4, 1210 Brussels
Tel. 218 00 00

Compagnie intercommunale bruxelloise de [illegible]

Quai aux Laines 70, 1000 Brussels
Tel. 518 81 11

Electrabel (gas and electricity)

Avenue d'Ixelles 133, 1050 Brussels
Tel. 519 41 11 for the following communes:

Woluwé Saint-Lambert
Woluwé Saint-Pierre
Auderghem
Etterbeek
Watermael-Boitsfort
Ixelles (gas only)

Tel. 549 46 00 for the following communes:

Berchem Sainte-Agathe
Uccle
Forest
Koekelberg
Anderlecht (electricity)

Emergency services (Telephone numbers)

At the COMMISSION	52222
FIRE and AMBULANCE (emergency medical service)	100
POLICE and GENDARMERIE	101
POISON CENTRE	345 45 45
DOCTORS (private medical telephone switchboard)	648 80 00
DOCTORS (stand-by service)	479 18 18 242 43 44
BELGIAN RED CROSS (ambulance service)	649 50 10
(first aid, accidents, preventive action, accidents in the home)	649 12 60 649 11 22

BLOOD TRANSFUSION:

- Institut national du sang (Red Cross) Rue Edmond Picard 16 1060 Brussels	345 24 20 345 10 30
- Centre de transfusion de la Croix Rouge belge Université Catholique de Louvain Avenue du Chancelier Adenauer 30 1000 Brussels	771 05 13

TELE-ACCUEIL	107
TELE-ACCUEIL (24-hour counselling service for practical and psychological problems)	106
"HELP LINE" (English-language service)	648 40 14
INFORMATIONS- UND BERATUNGSSTELLE (German-language service)	231 06 96

BILAGA 13

RULES GOVERNING THE PAYMENT OF EXPENSES AND ALLOWANCES TO MEMBERS

CONTENTS

Chapter 1	Travel Expenses	Page 2
Chapter 2	Travel Allowance	Page 9
Chapter 3	Subsistence Allowance	Page 10
Chapter 4	Other Allowances	Page 12
Chapter 5	Insurance Policies and Medical Expenses	Page 16
Chapter 6	Language and Computer Courses	Page 19
Chapter 7	Accounts and Settlements	Page 22
Chapter 8	General and Final Provisions	Page 24

Annexes

I	Survivors' Pension	Page 25
II	Invalidity Pension	Page 26
III	Retirement Pension	Page 27
IV	Implementation of Article 21 (Medical expenses)	Page 29
V	Rules governing transitional end-of-service allowance for Members	Page 35
VI	Rules governing accreditation of assistants (including register of interests)	Page 37
VII	List of Committees in national parliaments	Page 39
VIII	Rules and regulations governing the use of official cars by Members of Parliament	Page 41
IX	Communications allowance for Members	Page 45
X	Rules governing additional (voluntary) retirement pension scheme	Page 47

(updated March 1994)

CHAPTER 1

TRAVEL EXPENSES

1.	Meetings of official organs of the European Parliament	Articles 1-4
2.	Travel on parliamentary business	Article 5
3.	Members of the Bureau and of the College of Quaestors	Article 6
4.	Non-attached Members	Article 7
5.	Language and computer courses	Article 8
6.	Means of transport provided by the European Parliament	Article 9

Article 1

1. Members of the European Parliament (hereinafter referred to as Members) shall be entitled to reimbursement of travel expenses in the form of a lump sum travel allowance in respect of proven and authorised attendance at meetings of the official organs of the European Parliament (hereinafter referred to as the Parliament).

2. For the purposes of paragraph 1, the official organs of the Parliament are as follows:

   (a) the plenary session of the Parliament;
   (b) the Bureau and Conference of Presidents;
   (c) the College of Quaestors;
   (d) the committees and any sub-committee thereof and Committees of Inquiry set up in accordance with Chapter XVII of the Rules of Procedure;
   (e) Interparliamentary Delegations and any delegations assembled for the purposes of conducting the conciliation procedure within the meaning of Rule 63 of the Rules of Procedure;
   (f) political groups or their organs when meeting to prepare for parliamentary sessions or for official study days;
   (g) working parties and similar bodies set up by decision of the Bureau.

3. The Members defined in the following seven sub-paragraphs shall, for the purposes of paragraph 1, be authorised to attend meetings of the official organs set out in the corresponding sub-paragraphs of paragraph 2:

   (a) all Members elected in accordance with Rule 2 of the Rules of Procedure;
   (b) Members of the Bureau and of the Conference of Presidents as defined in Rules 21 and 23 respectively of the Rules of Procedure;

(c) Members of the College of Quaestors elected in accordance with Rule 16 of the Rules of Procedure;
(d) Members elected in accordance with Rule 137, Members designated in accordance with Rule 138, (1) and (2), and Members attending in accordance with Rule 147 (7), or where Rule 52 applies;
(e) Members designated in accordance with Rules 153 and 63(3) of the Rules of Procedure;
(f) Members belonging to the respective political groups formed in accordance with Rule 29 of the Rules of Procedure;
(g) Members nominated by the Bureau in its decision to set up a working party or similar body.

4. Members duly invited to attend a meeting of an official organ shall, for the purposes of paragraph 1, be authorised to do so.

5. Attendance at the plenary session shall be proved by signature in the register open in the Hemicycle. Attendance at meetings of the other official organs shall be proved by the Member's personal signature in an attendance register drawn up by the secretariat of the organ concerned. By way of exception, attendance of a Member at a plenary sitting or at meetings of other official organs may be proved by other supporting documents approved by the College of Quaestors. (Bureau decision of 23 October 1984).

Article 2

Meetings of official organs held within the territory of the European Community

1. In respect of meetings of official organs held within the territory of the European Community as defined in Article 227 EEC Treaty and within Europe, the travel allowance referred to in Article 1(1) shall be calculated on the basis of the distance travelled by the Member to the place of the meeting, the point of departure being the Member's place of residence as shown in the official list of Members of the European Parliament and declared to the Members' Accounts Office (hereinafter referred to as the point of departure).

2. The lump sum travel allowance shall be calculated as follows:

(a) for the first 400 kilometres of each journey, at the rate currently fixed by the Bureau;
(b) for each kilometre thereafter of each journey, at one-half of the rate referred to under (a).

3. The minimum refund in respect of the travel allowance shall be 40 ECU.

4. The lump sum travel allowance is designed to cover the costs of the entire journey (including inter alia ticket reservation fees, luggage charges, hotel expenses, meals and taxi fares).

5. (a) By way of derogation from paragraph 4, Members not able to use an official car shall be entitled to reimbursement of taxi fares on presentation of the relevant receipt, duly dated, to the Members' Accounts Office in respect of the following journeys:

   (i) between the airport or railway station of arrival or departure and the actual place of work;
   (ii) in respect of other journeys, for which an official car would normally be available, and where the head of the car service certifies that no official car is available.

   (b) except in respect of journeys between an airport of arrival or departure and a capital city, journeys under (a) above shall not exceed 20 kilometres unless authorised by the College of Quaestors.

6. Where it appears from the official list of members that a Member's constituency or place of residence is within the territory of the European Community and outside Europe, that Member's travel expenses shall be reimbursed on the following basis:

   (a) the return air fare by the most direct route from the constituency or place of residence to the capital of his or her Member State, on presentation of the relevant ticket to the Members' Accounts Office;

   (b) the lump sum travel allowance calculated in accordance with paragraph 2 from the said capital to the place of the meeting.

Article 3 (as amended by Bureau decision of 11 February 1993)

Meetings of official organs held outside the territory of the European Community

1. In respect of meetings of official organs held outside the territory of the European Community as defined in Article 227 EEC Treaty or within the said territory and outside Europe, a Member's travel expenses shall be reimbursed on the following basis:

   (a) the lump sum travel allowance calculated in accordance with Article 2(2) in respect of the journey between the Member's point of departure and the nearest international airport or the airport or airports used for taking off and landing by any special aircraft chartered, or by any aircraft on which group travel arrangements have been made, as appropriate;

(b) the return air fare by the most direct route from the appropriate airport to the place of the meeting, on presentation of the relevant ticket to the Members' Accounts Office, unless the Member makes use of any such special aircraft.

2. Refunds on all journeys by delegations and joint committees outside the Community will be made on the basis of the price of a "Club" class ticket; however, for intercontinental flights the first-class fare may be refunded provided that:

- the duration of the journey from the capital of the Member State of which the Member is a national exceeds 9 hours;
- the ticket is supplied by Parliament;
- the ticket is submitted to obtain the refund.

Article 4

1. Members shall only be entitled to the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) in respect of one return journey per working week.

2. Where a Member makes more than one return journey within a working week, he shall be entitled to reimbursement of the actual travel costs in respect of each such additional journey. Such costs shall be repaid on the basis of the air fare or first-class rail fare, on presentation of the relevant ticket to the Members' Accounts Office. Travel by car shall be reimbursed on the basis of the first-class rail fare.

By way of derogation from paragraph 1, Members shall receive the lump sum travel allowance for a second or subsequent return journey within a working week if the amount of the subsistence allowance to which they would be entitled in respect of intermediate days under Article 11(1)(b) exceeds the amount of the lump sum travel allowance.

3. Members who attend two or more meetings in different places, or one meeting in two different places, in the same working week shall, subject to paragraph 4, be entitled to reimbursement of travel expenses calculated in accordance with Article 2(2) on the basis of the shortest distance between the two places.

4. Members who return to their point of departure between the meetings referred to under paragraph 3 shall be entitled to reimbursement of travel expenses on the more favourable of the following two bases:

(a) a lump sum travel allowance calculated in accordance with Article 2(2) on the basis of the shortest distance between the places of the two meetings;

(b) the actual travel costs from the place of the first meeting to the point of departure and thence to the place of the second meeting. Such costs shall be repaid on the basis of the air fare or first-class rail fare, on presentation of the relevant ticket to the Members' Allowances Service.

Travel by car shall be reimbursed on the basis of the first-class rail fare[1]

5. Where Parliament procures travel tickets on behalf of a Member in accordance with a request signed by that Member to the European Parliament Travel Office, the cost of which may not be charged to the European Parliament's budget, the Members' Allowances Service shall be empowered to deduct the amount in question automatically from the next payment.

Article 5 (Bureau decision of 9 July 1987)

1. Chairmen of political groups, chairmen of parliamentary committees (or in either case their duly authorized representative), vice-chairmen of parliamentary committees, chairmen of interparliamentary delegations (or their duly authorized representative), rapporteurs appointed in accordance with Rule 144 of the Rules of Procedure and draftsmen of opinions shall be entitled to reimbursement of travel expenses in connection with a visit to a Community institution (including the Parliament) in Brussels, Luxembourg or Strasbourg in the performance of their duties on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2[2].

2. Members authorized to undertake a mission within the meaning of Rule 139(5) of the Rules of Procedure shall be entitled to reimbursement of travel expenses on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2 or on the basis of Article 3(1), according to the place of the mission.

---

[1] Example:
If a Member resident in London has a meeting in Brussels followed by a meeting in Athens in the same working week he would be entitled to the lump sum travel allowance calculated on the basis of the distance for the following : London-Brussels-Athens-London

If, however, the Member returns to London, and goes direct from London to Athens then he would be entitled to the more favourable option between :

(a)	London-Brussels-Athens-London	-	lump sum rate
	and		
(b)	London-Brussels	-	lump sum rate
	Brussels-London-Athens	-	actual cost
	Athens-London	-	lump sum rate

[2] See also Article 12(3)

3. Members taking part in official visitors' seminars organized by the Parliament in one of Parliament's working places shall be entitled to reimbursement of travel expenses on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2.

Article 6

Travel expenses incurred by the President on missions in the performance of his or her duties as President of the Parliament, and by a Vice-President or Quaestor on mission in the performance of his or her duties as Vice-President or Quaestor respectively shall be reimbursed on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2 or on the basis of Article 3(1), according to the place of the mission.

Article 7

Non-attached Members shall be entitled to reimbursement of travel expenses on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2 in respect of one journey to Brussels or Luxembourg per month to prepare for the plenary session[3].

Article 8[4] (Bureau decisions of 10 May 1989 and 3 April 1990)

Members attending language courses organised or approved by the competent services of the Parliament either in Luxembourg or Brussels or in the country of which the language studied is the official language shall be entitled to reimbursement of actual travel costs.

Members attending computer courses pursuant to Article 22A(3) shall also be entitled to reimbursement of actual travel costs. Reimbursement of actual travel costs may not be cumulated with any allowance received for the same journey under Articles 1,5,6 and 7.

---

[3] See also Article 12(3)

[4] See also Articles 22 and 12(4)

Such reimbursement shall be made :

(a) on presentation of the relevant ticket :

- in respect of air travel, on the basis of the economy-class air fare and according to the most direct route; where the ticket that is presented relates to an IT (inclusive tour) package, the journey will be reimbursed on the basis of the lowest published fare;

- in respect of travel by train or boat, where appropriate, supplements actually paid (for example : sleepers, couchettes, cabins, etc) may be reimbursed, also on presentation of the original supporting documents.

(b) in respect of travel by car, upon submission of a written application specifying the actual distance covered : reimbursement on the basis of the first class rail fare (or, where appropriate, bus fare).

Travel by taxi shall be reimbursed - on presentation of the original supporting documents - only for journeys not exceeding 40 km made on arrival at and departure from the place where the course is held.

All the supporting documents should be presented to the Professional Training Service.

Article 9

Without prejudice to Article 2(5), Members may, with the prior authorisation of the President or the Quaestor duly delegated, have the use of an official car of the Parliament. Members shall not be entitled to any reimbursement of travel expenses on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1), in respect of any journey or part thereof, for which the official car is provided[5].

[5] See also Annex VIII, Article 5, second paragraph

CHAPTER 2

TRAVEL ALLOWANCE

Article 10 (as last amended by Bureau decisions of 13 December 1989, 3 April 1990 and 19 November 1992 - for detailed application, see College of Quaestors Communication No. 24/93)

1. Members shall be entitled to an allowance of up to 3.000 ECU per year to meet the costs incurred in travel undertaken in the performance of their duties (with the exception of travel within the country in which they were elected) subject to presentation of supporting documents.

2. Payments from this allowance shall be made on the basis of the air fare or rail fare, on presentation of the relevant tickets and appropriate documentary justification for the travel undertaken to the Members' Allowances Service. Travel by car shall be reimbursed on the basis of the first class rail fare.

   Additional reimbursement, where appropriate, of expenses incurred in the transportation of a Member's car by ferry shall be made on presentation of the ticket.

   Taxi and car rental costs shall be reimbursed on presentation of the original bill.

3. The allowance may also be used to cover hotel bills and other ancillary expenses on presentation of the original hotel bill.

4. The amount of expenses reimbursed may not, under any circumstances, exceed the actual costs incurred.

CHAPTER 3

SUBSISTENCE ALLOWANCE

Article 11

1. Members shall be entitled to a subsistence allowance:

   (a) for each day on which they are engaged in activities in respect of which the lump sum travel allowance is payable under Articles 1, 5, 6, 7 and 8;
   (b) for each intermediate day between any days referred to under (a) within the same working week, where they do not return to their point of departure.
   (c) for each day on which they attend meetings of committees and other organs of a national parliament, to which they have received an official invitation, provided that the Member concerned is not also a Member of the national parliament concerned[6].

2. The standard rate of the subsistence allowance shall be the rate currently fixed by the Bureau.

3. Members who, under Rule 110 of the Rules of Procedure, have been excluded from the Chamber shall forfeit their entitlement to the subsistence allowance for the duration of their exclusion.
(Bureau decision of 15 January 1985).

Article 12 (as last amended by Bureau decision of 10 May 1989)

1. For meetings of official organs and for missions referred to in Articles 5(2) and 6 for which travel expenses are reimbursed on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1(1) calculated in accordance with Article 2, the subsistence allowance shall be payable at the standard rate.

2. For meetings of official organs and for missions referred to in Articles 5(2) and 6 for which travel expenses are reimbursed on the basis of the lump sum travel allowance referred to in Article 1 (1) calculated in accordance with Article 3(1), the subsistence allowance shall be payable at half the standard rate for the period between the arrival of the last convenient scheduled flight before the meeting, and the departure of the first such flight after the meeting, or between the arrival and departure of the special aircraft provided by the services of the Parliament as appropriate. During this period the Parliament shall be responsible for the payment of reasonable accommodation expenses (which shall include breakfast). Periods of more than 12 hours shall count as a full day. Periods of more than 6, but less than 12 hours shall count as a half day.

---

[6] For the list of committees and other organs in national parliaments which qualify under this Article, drawn up by the College of Quaestors in accordance with Bureau decision of 21 May 1985, see Annex VII

For visits to a Community institution referred to in Article 5(1) and 7 the subsistence allowance shall be payable at the standard rate. The Members concerned shall be required to inform the Members' Allowances Service of the date and duration of the visit to the Community institution or of the mission.

For attendance at language courses referred to in Article 22(2) and (4), the subsistence allowance shall be payable at the standard rate for group courses, organised by Parliament in Luxembourg or Brussels and at half the standard rate for authorized courses abroad[7].

For attendance at computer courses the subsistence allowance shall be payable at the standard rate provided that the Member attends a minimum of four hours of instruction per day.

For meetings of committees and other organs of the national parliaments referred to in Article 11(1)(c), the subsistence allowance shall be payable at the standard rate on presentation of the official invitation to the Members' Allowances Service. (Bureau decision 21 May 1985)

[7] See also Articles 8 and 22

CHAPTER 4

OTHER ALLOWANCES

General expenditure allowance

Article 13

1. Members shall be entitled to a monthly lump sum allowance at the rate currently fixed by the Bureau to cover expenditure resulting from their activities in their capacity as Members not covered by other allowances under these Rules (hereinafter called the general expenditure allowance). This allowance is intended to cover, for example, travel and ancillary expenses within their own Member States, office management and running costs, telephone, postage, etc.

   All payments under the general expenditure allowance shall be made directly to the Member concerned.

2. The said allowance shall be payable for the duration of the Member's term of office as defined in Rule 8(1) of the Rules of Procedure. Where a Member's term of office commences on or after the sixteenth day of the month, the said entitlement shall be limited to one half of the said allowance.

3. One half of the said allowance shall also be payable for a period of three months following the month in which the term of office of a Member expires, provided the Member has served for a period of at least six months and he/she is not re-elected to the subsequent Parliament.

Secretarial assistance allowance[8]

Article 14

1. Subject to compliance with the provisions of paragraphs 2 and 3, Members shall be entitled to an allowance (hereinafter called the secretarial assistance allowance) to cover the expenses arising from the employment of or the engagement of the services of one or more assistants. Several Members may jointly employ or engage the services of a single assistant.

---

8 See also Annex VI for the rules governing the accreditation of assistants, adopted by the Bureau on 26 September 1988.

Members' assistants may not, however, be members of staff of a European Parliament political group nor be remunerated on a full-time basis by one of the Community institutions.

All payments under the secretarial assistance allowance shall be paid directly to the Member or, with the Member's authorization and on his/her behalf, directly to the assistant or to a paying agent instructed by the Member to manage the Member's secretarial assistance allowance.

In paying all or part of the secretarial assistance allowance to a person other than the Member, Parliament shall under no circumstances be considered to be a paying agent within the technical meaning accorded to this term by certain national laws, subject to the provisions of Article 14(7).

3. Members shall submit to the Members' Allowances Service a signed application for a secretarial assistance allowance, certifying that a contract has been duly concluded, in accordance with relevant national legislation, between the Member and an assistant. This contract is a private legal contract, and the European Parliament may under no circumstances be considered to be the employer or contractual partner of the assistant. The Member shall be required to comply with the relevant legal provisions, including tax and, where appropriate, social security provisions. Where several Members have jointly employed or engaged the services of a single assistant, a separate claim shall be submitted by each Member giving details of the amounts of all the payments.

4. The application shall at all events include the following information:[9]

(a) the name of the Member and the name and address of the assistant;
(b) the length of the period of payment of the allowance, the amount(s) to be paid and the schedule for payment;
(c) the name and address of the bank(s) and the name(s) and number(s) of the bank account(s) to which the payments are to be transferred;
(d) the signature of the assistant confirming that the information relating to the contract concluded with the Member is correct and agreeing to all the terms laid down in the application.

The Member shall send the Members' Allowances Service details of any changes to be made in respect of the application, and shall inform the assistant thereof. A new application must be submitted, however, for the continuation or renewal of the allowance.

Invoices for research, documentation or secretarial work connected with a Member's official duties shall be reimbursed, up to the maximum amount payable under Article 15(1), at the request of the Member, by payment to the Member's bank account, if the invoices are receipted, or directly to the beneficiary's account on behalf of the Member.

---

9 See also Annex VI, paragraph 7 second subparagraph on the register of interests of Members' assistants, whether accredited or non-accredited.

6. Members to whom Article 2(6) applies may obtain the reimbursement of up to two return economy class air fares per year between their constituency or place of residence and the capital of their Member State in respect of the travel expenses incurred by an assistant employed or engaged for the purposes of this Article, on presentation of the relevant ticket to the Members' Allowances Service. Any such reimbursement shall be in addition to the maximum amount payable under Article 15(1).

7. Members may only request that all or part of the secretarial assistance allowance shall be paid to a European Parliament political group if the latter acts as a paying agent within the meaning of Article 14(2) and provided an application for a secretarial assistance allowance has been submitted in accordance with Article 14(3) and (4).

   The implications and obligations pertaining to paying agents shall be assumed by the said political groups.

Article 15

1. The maximum amount of the secretarial assistance allowance shall be at the rate currently fixed by the Bureau.

2. The said allowance shall be payable for the duration of the Member's term of office as defined in Rule 8(1) of the Rules of Procedure. Where a Member's term of office commences on or after the sixteenth day of the month the Member's entitlement in respect of that month shall be one half of the amount referred to in paragraph 1.

3. The said allowance shall be payable for a period of three months following the month in which the term of office of the Member expires, unless :

   a) the Member is immediately reelected to the subsequent Parliament;
   b) the assistant concerned is in receipt of other remuneration from any Community institution, or
   c) the assistant is employed by another Member during the period in question.

Article 16

1. Members shall inform the Members' Allowances Service immediately of any material change to the employment of secretarial assistance.

2. Where the Secretary-General is satisfied that undue sums have been paid from the secretarial allowance, he shall give instructions for the recovery of such sums from the Member.

Communications (telematics) allowance

Article 16 A

Members shall be entitled to claim a communications allowance in accordance with the terms of Annex IX to these Rules.

CHAPTER 5

INSURANCE POLICIES AND MEDICAL EXPENSES

Article 17

The Secretary-General shall contract for the benefit of all Members the following insurance cover:

1. insurance against accidents occurring either in the performance of their parliamentary duties or in private life;

2. life assurance;

3. insurance against theft and loss suffered in the performance of their parliamentary duties.

All premiums shall be paid by the Parliament.

Article 18 (as last amended by Bureau decision of 3 April 1990)

1. The terms of the accident insurance policy shall include:

   (a) compensation in the event of death amounting to BF 10 million and in the event of total permanent disability BF 15 million with scaled reductions in cases of partial permanent disability;
   (b) the cost of medical treatment up to BF 300,000 per accident.

2. All accidents shall be reported within eight days to the Secretary-General giving full particulars (date, time, place, causes and circumstances, names of witnesses, etc.), together with a medical certificate.

Article 19

1. The terms of the life assurance policy shall include a sum of DM 30,000[10] assured for each Member, payable either on death or on the attainment of 60 years of age, subject to at least ten years' service as a Member or as soon thereafter as ten years' service has been completed.

---

[10] Bureau decision of 4 February 1987

Members leaving the Parliament before the policy has matured and after premiums have been paid for at least two years, shall be free to choose between:

(a) continuation of the policy up to the date of maturity originally fixed, the premiums payable by the Member concerned;
(b) conversion into a paid-up policy with a reduced sum assured, payment falling due on the date of maturity originally fixed; or
(c) payment of the surrender value.

Article 20

A) Insurance against theft and loss of personal effects

The terms of the insurance policy against theft and loss shall include:

(a) worldwide coverage;
(b) an amount insured of BF 100,000 per loss or theft;
(c) a BF 1,000 excess payable by the Member in the event of claims;
(d) coverage of personal effects with the exception of cash and banknotes.

All thefts or losses shall be declared within eight days to the Members' Pensions and Insurance Service. The declaration must be accompanied by a bill for the item lost or, failing that, for the replacement item if the value exceeds BF 25.000.

B) Insurance against theft and loss of computer equipment

This policy provides cover for computer equipment (in respect of which the insurers are in possession of a declaration by the Member together with copy invoices) installed in the offices of the European Parliament in Brussels and/or Strasbourg and during transportation between the usual working places.

Maximum sum insured : BF 500.000 per Member
Excess for each loss : BF 5.000

All thefts and losses must be declared within two weeks to the Members' Pensions and Insurance Service. The declaration must in all cases be accompanied by a report by the Security Service.

Article 21 (See Annex IV) (Bureau decision of 24 September 1986 as last amended by Bureau decision of 12 December 1990)

1. Subject to paragraphs 2, 3 and 4, Members and their spouses shall be entitled to reimbursement of medical expenses as follows:

(a) in respect of actual medical expenses (i.e. costs of medical consultations, medical treatment, medical prescriptions, hospital charges), a full reimbursement;

(b) in respect of related expenses (eg. cost of post-operative or treatment therapy, convalescent or thermal cures, medical aids supplied on prescription, such as spectacle frames and lenses, dental prostheses, etc.), a reimbursement in full up to the ceiling and in accordance with the conditions laid down for similar expenses in the Sickness Insurance Scheme for Officials of the European Community Institutions.

2. Reimbursement shall only be made after presentation of the relevant bill, duly paid and receipted and, where appropriate, other supporting documents and shall be limited to those sums, if any, which are not recoverable under any national or other sickness insurance scheme.

3. Where a national or any possible alternative sickness insurance scheme exists, Members who are eligible to participate therein but do not do so, shall not be entitled to reimbursement under paragraph 1[11]

4. The amount reimbursed per Member or spouse per year shall not exceed 15,000 ECU. Individual claims of less than 10 ECU shall not be reimbursed.

5. Any difficulty arising out of the interpretation of this Article in specific cases, in particular with regard to paragraph 1 (b), shall be referred to the College of Quaestors for decision.

---

[11] See also Annex IV, paragraphs 3 and 4

BILAGA 14

JUDGMENT OF THE COURT
15 SEPTEMBER 1981 [1]

Rt Hon. Lord Bruce of Donington v Eric Gordon Aspden (reference for a preliminary ruling from the Commissioners for the special purposes of the Income Tax Acts)

(European Parliament — National taxes on the allowances paid to Members of the Parliament)

Case 208/80

Privileges and immunities of the European Communities — Members of the European Parliament — Flat-rate travel and subsistence allowances paid from Community funds — Right of the Member States to impose tax limits — Lump-sum reimbursement constituting in part remuneration — Community criteria for assessment

(EEC Treaty, Art. 5; Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities, first paragraph of Article 8)

The Member States, which in the present state of Community law are entitled to tax any emoluments derived by Members of the European Parliament from the exercise of their mandates, must observe the limits placed upon them in particular by Article 5 of the EEC Treaty, the obligation under which provision includes the duty not to take measures which are likely to interfere with the internal functioning of the institutions of the Community and by the first paragraph of Article 8 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities, the effect of which is to prohibit Member States from imposing *inter alia* by their practices in matters of taxation, administrative restrictions on the free movement of Members of the Parliament.

The national authorities are thus bound to respect the decision taken by the Parliament to refund travel and subsistence expenses to its Members on a lump-sum basis, a decision which falls within the scope of measures of internal organization whose adoption is a matter for the Parliament. However, in so far as the lump sum fixed for the allowances is excessive and in reality constitutes in part disguised remuneration and not reimbursement of expenses, the Member

1 — Language of the Case: English.

States are entitled to charge such remuneration to national income tax.

Consequently Community law prohibits the imposition of national tax on lump-sum payments made by the European Parliament to its Members from Community funds by way of reimbursement of travel and subsistence expenses, unless it can be shown in accordance with Community law that such lump-such reimbursement constitutes in part remuneration.

In Case 208/80

REFERENCE to the Court under Article 177 of the EEC Treaty and Article 30 of the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities by the Commissioners for the special purposes of the Income Tax Acts ("the Special Commissioners") for a preliminary ruling in the case pending before that tribunal between

THE RT HON. LORD BRUCE OF DONINGTON

and

ERIC GORDON ASPDEN, Her Majesty's Inspector of Taxes,

on the interpretation of certain rules of Community law, in particular Article 142 of the EEC Treaty and Article 8 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities, annexed to the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities, concerning the imposition of national taxes on the expenses and allowances paid by the European Parliament to its Members,

THE COURT

composed of: J. Mertens de Wilmars, President, P. Pescatore, Lord Mackenzie Stuart and T. Koopmans (Presidents of Chambers), G. Bosco, A. Touffait, O. Due, U. Everling and A. Chloros, Judges,

Advocate General: Sir Gordon Slynn
Registrar: A. Van Houtte

gives the following

III — Oral procedure

Lord Bruce, represented by Francis Jacobs, Barrister, the United Kingdom Government, represented by John Mummery, Barrister, and the Commission of the European Communities, represented by Mary Minch, presented oral argument at the sitting on 12 May 1981 and, together with the European Parliament, represented by Roland Bieber, replied orally to questions put by the Court at the sitting.

The Advocate General delivered his opinion at the sitting on 16 June 1981.

Decision

1 In accordance with a decision of 5 November 1979, notification of which was received at the Court on 23 October 1980, the Commissioners for the special purposes of the United Kingdom Income Tax Acts (hereinafter referred to as the "Special Commissioners") referred to the Court for a preliminary ruling under Article 177 of the EEC Treaty and Article 30 of the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities a question on the interpretation of several provisions of Community law, and in particular Article 142 of the EEC Treaty and Article 8 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities annexed to the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities in order to determine the compatibility with Community law of the taxation by national revenue authorities of travel and subsistence allowances paid by the European Parliament to its Members.

2 That question was raised in the course of appeal proceedings brought by the Rt Hon. Lord Bruce of Donington, who was designated as a Member of the European Parliament by the House of Lords of the United Kingdom from 30 July 1975 until the election of the Parliament by direct universal suffrage, against one of Her Majesty's Inspectors of Taxes, who are responsible for making assessments to income tax in the United Kingdom. The appeal was brought against an assessment to income tax made in respect of travel and subsistence allowances paid by the European Parliament to Lord Bruce during the fiscal year 1975/76 to cover the expenses resulting from his attendance at meetings and participation in the work of the Parliament and its organs and for other journeys made in the interests of the Parliament.

The Parliament, in pursuance of rules adopted for this purpose, paid to its Members travel and subsistence allowances which were calculated applying a kilometre rate and a fixed-rate daily allowance and were included in the Community budget. Under the rules the Members of the Parliament were not bound to prove in relation to those allowances the actual amount of their expenditure.

The reference to the Court indicates that Her Majesty's Inspector of Taxes took the view that the allowances were emoluments from an office held by Lord Bruce within the meaning of the provisions of the United Kingdom Income and Corporation Taxes Act 1970 and issued an assessment claiming that Lord Bruce was liable to income tax on the allowances, subject to a deduction in respect of expenses incurred "wholly, exclusively and necessarily in performance of the said duties" which Lord Bruce was required to show under Section 189 (1) of the Income and Corporation Tax Act 1970.

The Special Commissioners, hearing an appeal against that assessment, decided that under the provisions of national law the allowances in question were in principle liable to income tax. However, they took the view that the outcome of the appeal depended on whether the emoluments were exempt from national income tax by virtue of Community law.

Consequently, the Special Commissioners referred a question of interpretation of Community law to the Court for a preliminary ruling. In substance the question asks whether there is any rule of Community law precluding Member States from taxing any part of the travel and subsistence expenses and allowances paid from Community funds to Members of the European Parliament.

The United Kingdom Government, the French Government and the Commission maintained that in the absence of express provisions in the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities conferring exemption from national taxes, there is nothing which precludes a Member State from charging such payments by the Parliament to national tax, since a tax exemption cannot be implied.

8 Lord Bruce takes the view that by virtue of the principle that Parliament is sovereign in matters of procedure and in its internal relations with its Members, a principle enshrined in the first paragraph of Article 142 of the EEC Treaty, and by virtue of the first paragraph of Article 8 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities which guarantees the free movement of Members of the Assembly, the authorities of the Member States are precluded from reviewing the performance by a Member of the European Parliament of his duties, his travel in connection with those duties and his related expenditure. The Member States may not therefore tax payments made by the Parliament in respect thereof. It would, moreover, be illogical if income tax were charged on these allowances whilst those paid to officials and servants of the Communities, including those employed by the Parliament, are exempt pursuant to Article 13 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities and Article 3 (1) of Regulation No 260/68 of the Council of 29 February 1968 laying down the conditions and procedure for applying the tax for the benefit of the European Communities (Official Journal, English Special Edition 1968 (I), p. 37).

9 It is clear from the replies given by the European Parliament to the questions asked by the Court that the Parliament's view is that by virtue of the principle of the independence of the European Parliament with regard to provisions concerning the internal functioning of the institution embodied in the first paragraph of Article 142 of the EEC Treaty, the first paragraph of Article 112 of the EAEC Treaty and the first paragraph of Article 25 of the ECSC Treaty, an independence which the Member States are bound to respect under Article 5 of the EEC Treaty, the national tax provisions do not apply to Community payments which are necessary for the functioning of the institution. That also follows from the requirement that the Parliament must avoid treating differently Members coming from different Member States.

10 In reply to the question put by the national tribunal, it must first be observed, as the United Kingdom Government, the French Government and the Commission rightly pointed out during the procedure before the Court, that no provision of Community law confers exemption from national taxes on Members of the European Parliament.

Article 13 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities provides that officials and other servants of the Communities "shall be exempt from national taxes on salaries, wages and emoluments paid by the Communities". That provision must be read in the light of the first paragraph of that article which states that those officials "shall be liable to a tax for the benefit of the Communities on salaries, wages and emoluments paid to them by the Communities". Article 13 also applies, by virtue of Articles 20 and 21 of that Protocol, to the Members of the Commission and to the Judges, Advocates General and Registrar of the Court, by virtue of Article 22 of the Protocol, to Members of the organs and staff of the European Investment Bank and to the representatives of the Member States taking part in its activities and, by virtue of Article 206 (1) of the EEC Treaty, Article 180 (10) of the EAEC Treaty and Article 78e (1) of the ECSC Treaty, to the Members of the Court of Auditors.

No comparable provision appears amongst the privileges and immunities granted to Members of the Assembly in Chapter III of the abovementioned Protocol. The Members of the European Parliament, who at the time when the relevant events occurred were designated by the national parliaments, received no remuneration from the European Parliament for their activities in the exercise of their mandates. As far as concerns any remuneration for their activities in the exercise of their mandates, their financial arrangements were, apart from the allowances in question here, governed by national law alone. The Community tax provided for by the first paragraph of Article 13 of the abovementioned Protocol and fixed by Regulation No 260/80 of the Council did not apply to them.

In the absence of any provision conferring a tax exemption on Members of the European Parliament, the Member States are, in the present state of Community law, entitled to tax any emoluments derived by the Members of the Parliament from the exercise of their mandate. Consequently, the view cannot be taken that any payment made by the Parliament to its Members from Community funds is *ipso facto* exempt from national taxes.

Community law lays down certain limits, however, which the Member States must observe in the enactment of taxation laws applicable to Members of the Parliament. Those limits arise in particular from Article 5 of the EEC Treaty

which provides that the Member States are bound to facilitate the achievement of the Communities' tasks and abstain from any measure which could jeopardize the attainment of the objectives of the Treaty. That obligation includes the duty not to take measures which are likely to interfere with the internal functioning of the institutions of the Community. Furthermore, the effect of the first paragraph of Article 8 of the Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities is to prohibit Member States from imposing *inter alia* by their practices in matters of taxation administrative restrictions on the free movement of Members of the Parliament.

15 In this regard it must first be observed that the reimbursement of travel and subsistence expenses incurred by Members of the Parliament in the exercise of their mandates is a measure of internal organization intended to ensure the proper functioning of the institution. It is essential that each Member of the Parliament should at all times be able to attend all the meetings and participate in all the activities of the Parliament and its organs without suffering financial loss, regardless of the Member's place of residence, the location of his constituency and his available financial means. Rules such as those adopted by the Parliament governing subsistence and travel expenses and allowances therefore fall within the scope of measures of internal organization whose adoption is a matter for the Parliament pursuant to the first paragraph of Article 142 of the EEC Treaty, the first paragraph of Article 112 of the EAEC Treaty and the first paragraph of Article 25 of the ECSC Treaty.

16 If and so far as a national tax on the allowances received by Members of the Parliament were to be charged on the whole of the sums received, including the part which is in fact needed in order to cover their actual expenditure, it would form a financial obstacle to the movement of the Members of the Parliament who would then be obliged to bear personally a proportion of their travelling expenses. It should be mentioned that the United Kingdom Government did not maintain that it was possible to tax the proportion of the allowances equal to the actual expenditure incurred.

17 It is a matter for the Parliament to decide which activities and travel of Members of the Parliament are necessary or useful for the performance of their duties and which expenses are necessary or useful in connection therewith. The autonomy granted to the Parliament in this matter in the interests of its proper functioning also implies the authority to refund travel and subsistence expenses of its Members not upon production of vouchers for each individual item of expenditure but on the basis of a system of fixed lump-sum reimbursements. The choice of this system, as the Parliament

indicated in its replies to the questions put by the Court, arises from a concern to reduce the administrative costs and burdens inherent in a system involving the verification of each individual item of expense and therefore represents sound administration.

The appropriations available to the European Parliament for the lump-sum reimbursement of the travel and subsistence expenses of its Members appear in the annual Community budget and are subject to the budgetary procedures provided for by Community law. It is in the course of those procedures that the amount of the allowances must be considered in accordance with the applicable financial rules.

It is clear from the foregoing that the national authorities are bound to respect the decision taken by the European Parliament to refund travel and subsistence expenses to its Members on a lump-sum basis. A review carried out in this area by the national revenue authorities, such as the one provided for by the United Kingdom legislation, constitutes an interference in the internal functioning of the Parliament resulting in a substitution by the national authorities of their appraisal of the system of allowances for the one undertaken by the Parliament in the exercise of its powers. It would therefore be likely to impair the effectiveness of the action of the Parliament and be incompatible with its autonomy.

Consequently, the revenue authorities cannot demand from a Member of the European Parliament returns or vouchers for the actual travel and subsistence expenses incurred in the interests of the Parliament and reimbursed by it, as such a demand would be incompatible with this method of lump-sum reimbursement.

It must, however, be observed that the allowances fixed in that manner must not exceed reasonable limits consistent with the refund of travel and subsistence expenses. In so far as the lump sum fixed for the allowances is excessive and in reality constitutes in part disguised remuneration and not reimbursement of expenses, the Member States are entitled to charge such

remuneration to national income tax, given that in the present state of Community law the remuneration of Members of the Parliament is a matter of national law and is not the responsibility of the institutions of the Community. However, an assessment of whether the lump sums fixed by the Parliament are excessive, which is, moreover, a matter of Community law alone, was not requested by the national tribunal, before which it was not alleged that at the time the allowances were unreasonably high.

22 Consequently, the reply which must be given to the question put by the Special Commissioners is that Community law prohibits the imposition of national tax on lump-sum payments made by the European Parliament to its Members from Community funds by way of reimbursement of travel and subsistence expenses, unless it can be shown in accordance with Community law that such lump-sum reimbursement constitutes in part remuneration.

Costs

23 The costs incurred by the United Kingdom Government, the French Government and the Commission of the European Communities, which have submitted observations to the Court, are not recoverable. As these proceedings are, in so far as the parties to the main action are concerned, in the nature of a step in the action pending before the national tribunal, the decision on costs is a matter for that tribunal.

On those grounds,

THE COURT

in answer to the question referred to it by the Commissioners for the special purposes of the Income Tax Acts, hereby rules:

Community law prohibits the imposition of national tax on lump-sum payments made by the European Parliament to its Members from

Community funds by way of reimbursement of travel and subsistence expenses, unless it can be shown in accordance with Community law that such lump-sum reimbursement constitutes in part remuneration.

Mertens de Wilmars Pescatore Mackenzie Stuart Koopmans Bosco

Touffait Due Everling Chloros

Delivered in open court in Luxembourg on 15 September 1981.

A. Van Houtte
Registrar

J. Mertens de Wilmars
President

OPINION OF ADVOCATE GENERAL SIR GORDON SLYNN DELIVERED ON 16 JUNE 1981

My Lords,

This case has been referred to the Court by the Special Commissioners for Income Tax in London, for a preliminary ruling in accordance with Article 177 of the EEC Treaty and Article 30 of the Treaty establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities ("the Merger Treaty"). The Special Commissioners ask whether certain specified provisions, or any other principle, of Community law should be interpreted as precluding Member States from taxing any part of the expenses and allowances paid from Community funds to Members of the European Parliament. The Special Commissioners mention in addition to those Treaties, the Convention on certain institutions common to the European Communities (particularly Article 28), the Protocol on Privileges and Immunities of the European Communities (particularly Articles 8, 9, 10, 13 and 14) ("the Protocol"), Council Regulation No 260/68 of 29 February 1968 (particularly Article 3 paragraph 2) ("the Regulation") and the Rules governing the

BILAGA 15

SWEDISH EU SERVICE COMMITTEE:

Enkät rörande EU-medlemsländernas villkor för tjänstgöring inom EU

I Nationella experter (Detached National Experts)

HUVUDFRÅGOR:

1. På vilket sätt beslutas utsändandet av nationella experter? Finns det någon central samordningsfunktion?

2. Får statsanställda nationella experter utöver grundlön och ersättning från EU någon ytterligare ersättning från hemlandet?

3. Vem sköter löneutbetalningarna för stats- och privatanställda nationella experter?

4. Beskattas den ersättning den nationella experten får från EU av hemlandet?

5. Får nationella experter tjänstledigt från ordinarie tjänst för tjänstgöring inom EU?

I Nationella experter(Deatached National Experts)

ÖVRIGA FRÅGOR:

1.1 Vilket socialförsäkringsskydd (ej pension men t.ex. sjuklön, sjukvård, arbetsskadeförsäkring) har de nationella experterna och eventuellt medföljande familjemedlemmar under tjänstgöringsperioden vid en EU-institution?

Vem betalar kostnaden för detta skydd: ordinarie arbetsgivare eller någon annan, t.ex. myndighet eller ministerium?

1.2 Förekommer det att hemlandets myndigheter betalar ut någon ersättning utöver de kostnadsersättningar och traktamenten som EU-institutionen betalar?

Hur fastställs i sådana fall ersättningen från hemlandet? I anställningskontrakt eller genom kollektivavtal eller genom ett ensidigt beslut av arbets- eller uppdragsgivaren i hemlandet t.ex. genom lag eller förordning?

Görs därvid jämförelser med vanliga regler för arbetstagare i medlemsstaten så att de som tjänstgör inom EU får samma ersättningsnivå som övriga medborgare som tjänstgör utomlands?

Vilken typ av kostnader ersätts av hemlandets myndigheter?

Betalas ersättning för faktiska verifierade kostnader eller enligt schablon?

1.3 Hur handläggs utbetalningen av EU-ersättningarna? Betalas EU-ersättningen till någon nationell myndighet, som i sin tur betalar ut den till den enskilde eller sker utbetalningen på något annat sätt?

1.4 Vilka ersättningar - från hemlandet eller från EU - betalar den nationella experten skatt för i sitt hemland? För lön (arvode)? traktamente? andra kostnadsersättningar?

Avviker beskattningsreglerna för nationella experter från de regler som tillämpas för andra arbets- eller uppdragstagare i utlandstjänst?

1.5 Får offentliganställda av olika kategorier ledigt från sin tjänst för att tjänstgöra som nationella experter vid EU-instinstutioner? Vad gäller för medföljande makar som också är offentliganställda?

Hur regleras tjänstledighetsfrågor i hemlandet?

Är tjänstledigheten en rätt eller bara något som rekommenderas eller avgör arbetsgivaren frågan in casu?

Vilka förmåner - om några - betalas ut under en tjänstledighet från en offentlig anställning?

Finns det någon offentligrättslig reglering (lag, förordning) i hemlandet av rätten till tjänstledighet från privata arbetsgivare för EU-tjänstgöring som nationell expert?

1.6 Andra kommentarer?

II Deltagare i en EU-institutions eller ett EU-organs möten

HUVUDFRÅGOR:

1. Vilken ersättning erhålls från hemlandet vid tjänsteresa till möten i Kommissionens kommittéer eller arbetsgrupper? Reseersättning, övrig ersättning?

2. Vilken ersättning erhålls från hemlandet vid tjänsteresa till möten i Rådets arbetsgrupper och övriga organ under Rådet? Reseersättning, övrig ersättning?

3. Sker någon beskattning av denna ersättning i hemlandet, antingen denna härrör från hemlandet eller EU?

II Deltagare i en EU-institutions eller ett EU-organs möten

ÖVRIGA FRÅGOR

1.1 Hur fastställs ersättningen från hemlandet i de fall sådan förekommer: i anställningskontrakt eller genom kollektivavtal eller genom ett ensidigt beslut av arbets eller uppdragsgivaren eller genom lag eller förordning?

Görs därvid jämförelser med vanliga regler för arbetstagare i hemlandet, t.ex. så att de som deltar i möten inom EU får samma ersättning som övriga medborgare som företar tjänsteresor utomlands?

Vilken typ av kostnader ersätts av hemlandet?

Betalas ersättning för faktiska, verifierade kostnader eller enligt schablon?

1.2 Hur handläggs utbetalningen av EU-ersättningarna? Betalas EU-ersättningen till någon nationell myndighet, som i sin tur betalar ut den till den enskilde eller sker utbetalningen på något annat sätt?

1.3 Beskattas i hemlandet någon del av sådana traktamenten eller kostnadsersättningar som EU betalar?

Avviker beskattningsreglerna för dem som tjänstgör inom EU från vad som gäller för andra arbets- eller uppdragstagare i hemlandet?

1.4 Andra kommentarer?

III Fast eller tillfälligt anställda vid en EU-institution eller ett EU-organ

HUVUDFRÅGA:

1. Får offentliganställda av olika kategorier tjänstledigt för att ta tillfällig anställning (utom nationella experter) respektive provanställning vid en EU-instinstution eller ett EU-organ?

Vad gäller för medföljande makar?

III Fast eller tillfälligt anställda vid en EU-institution eller ett EU-organ

ÖVRIGA FRÅGOR:

1.1 Hur regleras tjänstledigheten i hemlandet? Är tjänstledigheten en rätt eller något som rekommenderas eller ingetdera?

Vilka förmåner -om några- betalas ut under en tjänstledighet från en offentlig anställning?

Finns det någon offentlig reglering i hemlandet av tjänstledighet från privat anställning för EU-tjänstgöring?

1.2 Vilket socialförsäkringsskydd (ej pension men t.ex. sjuklön, sjukvård, arbetsskadeförsäkring) har de tillfälligt anställda som väljer att kvarstå i hemlandets socialförsäkringssystem under tjänstgöringen i EU?

1.3 Hur behandlas hemflyttande medborgare och deras makar efter avslutad EU-tjänstgöring från socialförsäkringssynpunkt?

1.3 Andra kommentarer?

IV EU-parlamentariker

HUVUDFRÅGA:

1 Beskattas i hemlandet den lön som parlamentarikernas personliga assistenter får? Beaktar man därvid att denna lön åtminstone delvis härrör från det särskilda bidrag som EU för ändamålet betalar till parlamentarikern?

IV EU-parlamentariker

ÖVRIGA FRÅGOR:

1.1 Förekommer det att hemlandets myndigheter betalar ut ersättning utöver de kostnadsersättningar (t.ex. för resor) och traktamenten som EU betalar?

I så fall:
-Gör man därvid jämförelse med vanliga regler för arbetstagare som tjänstgör eller är stationerade utomlands?

- Vilken typ av kostnader ersätts?
- Betalas ersättning för faktiska, verifierade kostnader eller enligt schablon?

1.2 Andra kommentarer?

* * *

Statens offentliga utredningar 1995

Kronologisk förteckning

1. Ett renodlat näringsförbud. N.
2. Arbetsföretag – En ny möjlighet för arbetslösa. A.
3. Grön diesel – miljö- och hälsorisker. Fi.
4. Långtidsutredningen 1995. Fi.
5. Vårdens svåra val.
   Slutbetänkande av Prioriteringsutredningen. S.
6. Muskövarvets framtid. Fö.
7. Obligatoriska arbetsplatskontakter för arbetslösa. A.
8. Pensionsrättigheter och bodelning. Ju.
9. Fullt ekonomiskt arbetsgivaransvar. Fi.
10. Översyn av skattebrottslagen. Fi.
11. Nya konsumentregler. Ju.
12. Mervärdesskatt – Nya tidpunkter för redovisning och betalning. Fi.
13. Analys av Försvarsmaktens ekonomi. Fö.
14. Ny Elmarknad + Bilagedel. N.
15. Könshandeln. S.
16. Socialt arbete mot prostitutionen i Sverige. S.
17. Homosexuell prostitution. S.
18. Konst i offentlig miljö. Ku.
19. Ett säkrare samhälle. Fö.
20. Utan el stannar Sverige. Fö.
21. Staden på vatten utan vatten. Fö.
22. Radioaktiva ämnen slår ut jordbruk i Skåne. Fö.
23. Brist på elektronikkomponenter. Fö.
24. Gasmoln lamslår Uppsala. Fö.
25. Samordnad och integrerad tågtrafik på Arlandabanan och i Mälardalsregionen. K.
26. Underhållsbidrag och bidragsförskott, Del A och Del B. S.
27. Regional framtid + bilagor. C.
28. Lagen om vissa internationella sanktioner – en översyn. UD.
29. Civilt bruk av försvarets resurser – regelverken, erfarenheter, helikoptrar. Fö.
30. Alkylat och Miljöklassning av bensin. M.
31. Ett vidareutvecklat miljöklassystem i EU. M.
32. IT och verksamhetsförnyelse inom rättsväsendet. Förslag till nya samverkansformer. Ju.
33. Ersättning för ideell skada vid personskada. Ju.
34. Kompetens för strukturomvandling. A.
35. Avgifter inom handikappområdet. S.
36. Förmåner och sanktioner - en samlad redovisning. Fi.
37. Vårt dagliga blad - stöd till svensk dagspress. Ku.
38. Yrkeshögskolan - Kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning. U.
39. Some reflections on Swedish Labour Market Policy. A.
    Några utländska forskares syn på svensk arbetsmarknadspolitik. A.
40. Älvsäkerhet. K.
41. Allmän behörighet för högskolestudier. U.
42. Framtidsanpassad Gotlandstrafik. K.
43. Sambandet Redovisning – Beskattning. Ju.
44. Aktiebolagets organisation. Ju.
45. Grundvattenskydd. M.
46. Effektivare styrning och rättssäkerhet i asylprocessen. A.
47. Tvångsmedel enligt 27 och 28 kap. RB samt polislagen. Ju.
48. EG-anpassade körkortsregler. K.
49. Prognoser över statens inkomster och utgifter. Fi.
50. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1995. M.
51. Elförsörjning i ofred. N.
52. Godtrosförvärv av stöldgods? Ju.
53. Samverkan för fred. Den rättsliga regleringen. Fö.
54. Fastighetsbildning – en gemensam uppgift för stat och kommun. M.
55. Ett samlat verksamhetsansvar för asylärenden. A.
56. Förmåner och sanktioner – utgifter för administration. Fi.
57. Förslag om ett internationellt flygsäkerhetsuniversitet i Norrköping-Linköping. U.
58. Kompetens och kunskapsutveckling – om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. S.
59. Ohälsoförsäkring och samhällsekonomi – olika aspekter på modeller, finansiering och incitament. S.
60. Kvinnofrid. Del A+B. S.
61. Myndighetsutövning vid medborgarkontor. C.
62. Ett renat Skåne. M.
63. Översyn av skattereglerna för stiftelser och ideella föreningar. Fi.
64. Klimatförändringar i trafikpolitiken. K.
65. Näringslivets tvistlösning. Ju.
66. Polisens användning av övervakningskameror vid förundersökning. Ju.
67. Naturgrusskatt, m.m. Fi.
68. IT-kommissionens arbetsprogram 1995-96. SB.
69. Betaltjänster. Fi.
70. Allmänna kommunikationer – för alla? K.
71. Behörighet och Urval. Förslag till nya regler för antagning till Universitet och högskolor. U.
72. Svenska insatser för internationell katastrof- och flyktinghjälp. Kartläggning, analys och förslag. Fö.
73. Ett aktiebolag för service till universitet och högskolor m.m. U.
74. Lägenhetsdata. Fi.
75. Svensk flyktingpolitik i globalt perspektiv. A.
76. Arbete till invandrare. A.

KUNGL BIBLIOTEKET STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1995

Kronologisk förteckning

77. Röster om EU:s regeringskonferens
- hearing med organisationsföreträdare, debattörer och forskare. UD.

78. Den svenska rymdverksamheten. N.
79. Vårdnad, boende och umgänge. JU.
80. EU om regeringskonferensen 1996
- institutionernas rapporter
- synpunkter i övriga medlemsländer. UD.

81. Ny rättshjälpslag och andra bestämmelser om rättsligt bistånd. Ju.
82. Finansieringslösningar för Göteborgs- och Dennisöverenskommelserna. K.
83. EU-kandidater – 12 länder som kan bli EU:s nya medlemmar. UD.
84. Kulturpolitikens inriktning. Ku.
84. Kulturpolitikens inriktning – i korthet. Ku.
85. Tjugo års kulturpolitik 1974-1994. Ku.
86. Dokumentation och socialtjänstregister. S.
87. Försäkringsrörelse i förändring 3. Fi.
88. Den brukade mångfalden. Del 1+2. Jo.
89. Svenskar i EU-tjänst. Fi.

Statens offentliga utredningar 1995

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

IT-kommissionens arbetsprogram 1995-96. [68]

Justitiedepartementet

Pensionsrättigheter och bodelning. [8]
Nya konsumentregler. [11]
IT och verksamhetsförnyelse inom rättsväsendet. Förslag till nya samverkansformer. [32]
Ersättning för ideell skada vid personskada. [33]
Sambandet Redovisning - Beskattning. [43]
Aktiebolagets organisation. [44]
Tvångsmedel enligt 27 och 28 kap. RB samt polislagen. [47]
Godtrosförvärv av stöldgods? [52]
Näringslivets tvistlösning. [65]
Polisens användning av övervakningskameror vid förundersökning. [66]
Vårdnad, boende och umgänge.[79]
Ny rättshjälpslag och andra bestämmelser om rättsligt bistånd. [81]

Utrikesdepartementet

Lagen om vissa internationella sanktioner - en översyn. [28]
Röster om EU:s regeringskonferens - hearing med organisationsföreträdare, debattörer och forskare. [77]
EU om regeringskonferensen 1996 - institutionernas rapporter - synpunkter i övriga medlemsländer. [80]
EU-kandidater - 12 länder som kan bli EU:s nya medlemmar. [83]

Försvarsdepartementet

Muskövarvets framtid. [6]
Analys av Försvarsmaktens ekonomi. [13]
Ett säkrare samhälle. [19]
Utan el stannar Sverige. [20]
Staden på vatten utan vatten. [21]
Radioaktiva ämnen slår ut jordbruk i Skåne. [22]
Brist på elektronikkomponenter. [23]
Gasmoln lamslår Uppsala. [24]
Civilt bruk av försvarets resurser - regelverken, erfarenheter, helikoptrar. [29]
Samverkan för fred. Den rättsliga regleringen. [53]
Svenska insatser för internationell katastrof- och flyktinghjälp. Kartläggning, analys och förslag. [72]

Socialdepartementet

Vårdens svåra val.
Slutbetänkande av Prioriteringsutredningen. [5]
Könshandeln. [15]
Socialt arbete mot prostitutionen i Sverige. [16]
Homosexuell prostitution. [17]
Underhållsbidrag och bidragsförskott, Del A och Del B. [26]
Avgifter inom handikappområdet. [35]
Kompetens och kunskapsutveckling - om yrkesroller och arbetsfält inom socialtjänsten. [58]
Ohälsoförsäkring och samhällsekonomi - olika aspekter på modeller, finansiering och incitament. [59]
Kvinnofrid. Del A+B. [60]
Dokumentation och socialtjänstregister. [86]

Kommunikationsdepartementet

Samordnad och integrerad tågtrafik på Arlandabanan och i Mälardalsregionen. [25]
Älvsäkerhet. [40]
Framtidsanpassad Gotlandstrafik. [42]
EG-anpassade körkortsregler. [48]
Klimatförändringar i trafikpolitiken. [64]
Allmänna kommunikationer - för alla? [70]
Finansieringslösningar för Göteborgs- och Dennisöverenskommelserna. [82]

Finansdepartementet

Grön diesel - miljö- och hälsorisker. [3]
Långtidsutredningen 1995. [4]
Fullt ekonomiskt arbetsgivaransvar. [9]
Översyn av skattebrottslagen. [10]
Mervärdesskatt - Nya tidpunkter för redovisning och betalning. [12]
Förmåner och sanktioner - en samlad redovisning. [36]
Prognoser över statens inkomster och utgifter. [49]
Förmåner och sanktioner - utgifter för administration. [56]
Översyn av skattereglerna för stiftelser och ideella föreningar. [63]
Naturgrusskatt, m.m. [67]
Betaltjänster. [69]
Lägenhetsdata. [74]
Försäkringsrörelse i förändring 3. [87]
Svenskar i EU-tjänst. [89]

Statens offentliga utredningar 1995

Systematisk förteckning

Utbildningsdepartementet

Yrkeshögskolan - Kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning. [38]
Allmän behörighet för högskolestudier. [41]
Förslag om ett internationellt flygsäkerhets-universitet i Norrköping-Linköping. [57]
Behörighet och Urval. Förslag till nya regler för antagning till Universitet och högskolor. [71]
Ett aktiebolag för service till universitet och högskolor m.m. [73]

Jordbruksdepartementet

Den brukade mångfalden. Del 1+2. [88]

Arbetsmarknadsdepartementet

Arbetsföretag – En ny möjlighet för arbetslösa. [2]
Obligatoriska arbetsplatskontakter för arbetslösa. [7]
Kompetens för strukturomvandling. [34]
Some reflections on Swedish Labour Market Policy. [39]
Några utländska forskares syn på svensk arbetsmarknadspolitik. [39]
Effektivare styrning och rättssäkerhet i asylprocessen. [46]
Ett samlat verksamhetsansvar för asylärenden. [55]
Svensk flyktingpolitik i globalt perspektiv. [75]
Arbete till invandrare.[76]

Kulturdepartementet

Konst i offentlig miljö. [18]
Vårt dagliga blad - Pstöd till svensk dagspress.[37]
Kulturpolitikens inriktning. [84]
Kulturpolitikens inriktning – i korthet. [84]
Tjugo års kulturpolitik 1974-1994. [85]

Näringsdepartementet

Ett renodlat näringsförbud. [1]
Ny Elmarknad + Bilagedel. [14]
Elförsörjning i ofred. [51]
Den svenska Rymdverksamheten. [78]

Civildepartementet

Regional framtid + bilagor. [27]
Myndighetsutövning vid medborgarkontor. [61]

Miljödepartementet

Alkylat och Miljöklassning av bensin. [30]
Ett vidareutvecklat miljöklassystem i EU. [31]
Grundvattenskydd. [45]
Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 1995. [50]
Fastighetsbildning – en gemensam uppgift för stat och kommun. [54]
Ett renat Skåne. [62]