

DA	Sygeorlov	3
	Barselsorlov	5
DE	Abwesenheit wegen Krankheit	6
	Mutterschaftsurlaub	8
EL	Απουσίες λόγω ασθένειας	9
	Αδεία μητρότητας	11
EN	Administrative Rules Governing Sick Leave	13
	Maternity Leave	15
ES	Ausencias por enfermedad	16
	Licencia por maternidad	18
FR	Absences pour maladie	19
	Congé de maternité	21
IT	Assenze per malattia	23
	Congedo per maternità	25
NL	Afwezigheid wegens ziekte	27
	Moederschapsverlof	29
PO	Ausências por doença	30
	Interrupção de serviço por maternidade	32

Sygeorlov

Vedtægtens artikel 59 og 60

De administrative regler, der skal følges

1. En tjenestemand, der på grund af sygdom eller ulykke er forhindret i at gøre tjeneste, skal på den første fraværsdag hurtigst muligt og ved de mest direkte midler give sin umiddelbart foresatte besked med angivelse af sit opholdssted.
2. I tilfælde af fravær på over tre dage skal han til lægetjenesten sende en lægeattest på den dertil beregnede formular og samtidig give sin egen tjenestegren meddelelse om fraværets sandsynlige varighed.
Attester, der er ulæselige, ufuldstændige eller ikke angiver f.eks. personnummeret og heller ikke tjenestemandens fornavn, vil ikke kunne godkendes.
Følgelig vil fraværet ikke kunne anerkendes som sygeorlov og vil således blive betragtet som ubeføjet.
3. Enhver tjenestemand, der er fraværende af helbredsgrunde, kan til enhver tid underkastes lægekontrol på institutionens initiativ.
4. I tilfælde af sygdom under årlig ferie
I tilfælde, hvor en tjenestemand under en årlig ferie rammes af en sygdom, der ville have forhindret ham i at gøre tjeneste, såfremt han ikke havde været på ferie, forlænges den årlige ferie med sygdomsperioden, såfremt den godtgøres behørigt ved lægeattest og på betingelse af, at den pågældende øjeblikkelig (undtagen i tilfælde af force majeure) giver lægetjenesten meddelelse pr. telefon, telex (Kommissionens telex: 21877 COMEU B) eller telegram med angivelse af navn, personnummer, ferieadressen og navn, adresse og telefonnummer på den behandlende læge. Hvis disse betingelser ikke er opfyldt, er arbejdstidsudligning for sygedagene udelukket (lægetjenesten kan ikke godkende en efterfølgende lægeattest).
5. I tilfælde af sygdom umiddelbart før eller efter en årlig ferie
De samme bestemmelser som under pkt. 4 finder anvendelse.
6. I tilfælde af sygeorlov uden for tjenestestedet
Tjenestemanden kan ikke tilbringe sin sygeorlov på et andet sted end sit tjenestested uden forud indhentet samtykke fra generaldirektoratet for personale og administration i forståelse med lægetjenesten.

Ansøgningen skal indgives rettidigt ved hjælp af formular nr. 11300/1972 (ansøgning om tilladelse til at opholde sig uden for tjenestestedet - vedtægtens artikel 60), og den skal indgives til lægetjenesten, som med en udtalelse fremsender den til administrationen.

Orlov til lægekonsultation uden for tjenestestedet gives kun under helt ekstraordinære omstændigheder (Vedtægtens artikel 60, stk. 2) efter udtalelse fra den rådgivende læge.

Tjenestemænd og andre ansatte, der af lægelige grunde arbejder på halvtidsbasis

Beregning af den årlige ferie

Der erindres om, at tilladelse til at arbejde på halvtidsbasis i princippet gives af en læge for at gøre det muligt for den pågældende gradvis at integreres i en arbejdsproces og for lægen selv at konstatere, om dette forsøg falder heldigt ud eller ej.

Under disse forhold er det ikke nødvendigt, at den pågældende i denne arbejdsperiode på prøve får forlænget årlig ferie.

Såfremt arbejdet på halvtidsbasis af helbredsgrunde som foreskrevet af lægen falder i et tidsrum, der normalt bruges til årlig ferie, eller såfremt tjenestemanden af bydende personlige grunde er forpligtet til at tage en forlænget årlig ferie i denne periode, bør arbejdet på halvtidsbasis af helbredsgrunde dog afbrydes i et tidsrum, der dækkes af den årlige ferie.

Det samme gælder for tjenestemænd, hvis arbejde på halvtidsbasis af lægelige grunde er af lang varighed.

Feriedagene skal derfor under disse forhold beregnes i hele dage.

Efter feriens udløb bør der i givet fald af den behandlende læge foretages en ny undersøgelse for at konstatere, om det er nødvendigt, at arbejdet genoptages på halvtidsbasis.

Denne regel kan kun fraviges i tilfælde af ferier af meget kort varighed, der tages ekstraordinært af bydende private grunde (indtil 3 dage), og i så fald beregnes ferien stadig i halve dage.

Barselsorlov

Barselsorloven strækker sig over et tidsrum på 16 uger, der principielt fordeles som følger: 6 uger før den forventede fødselsdato og 10 uger efter nedkomsten.

Vordende mødre har imidlertid mulighed for at vælge en anden fordeling.

De kan f.eks., såfremt deres helbred tillader det, fortsætte deres arbejde indtil nedkomsten og tage hele barselsorloven derefter. Dog vil ethvert fravær på grund af sygdom i de 6 uger inden fødslen blive trukket fra barselsorloven; det samme gælder for halvtidsarbejde.

Der skal erindres om, at der under alle omstændigheder ikke ydes nogen tillægsorlov på grund af amning.

Abwesenheit wegen Krankheit

Artikel 59 und 60 des Statuts

Erneuter Hinweis auf die einzuhaltenden Verwaltungsvorschriften

1. Bei Dienstunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall ist der unmittelbare Dienstvorgesetzte bereits am 1. Tag der Abwesenheit unverzüglich auf direktem Weg zu unterrichten; dabei ist die Anschrift des erkrankten Beamten anzugeben.
2. Bei einer Abwesenheit, die 3 Tage überschreitet, ist dem ärztlichen Dienst ein auf dem entsprechenden Formblatt ausgestelltes ärztliches Zeugnis zuzuleiten; ausserdem ist die Dienststelle des erkrankten Beamten über die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit zu unterrichten.
Ein ärztliches Zeugnis, das unleserlich und unvollständig ist oder das weder die Personalnummer noch den Vornamen des Beamten trägt, kann nicht bearbeitet werden.
Folglich kann die Abwesenheit nicht als Krankheitsurlaub anerkannt werden, sondern gilt als unbefugtes Fernbleiben vom Dienst.
3. Jeder aus gesundheitlichen Gründen vom Dienst abwesende Beamte kann jederzeit einer vom Organ veranlassten ärztlichen Kontrolle unterzogen werden.
4. Bei Erkrankung während des Jahresurlaubs
Wenn ein Beamter während seines Jahresurlaubs erkrankt, so dass er dem Dienst hatte fernbleiben müssen, wenn er sich nicht im Urlaub befunden hätte, wird der Jahresurlaub um die Zeit der durch ein ordnungsgemässes ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Dienstunfähigkeit verlängert, sofern der Beamte den Ärztlichen Dienst umgehend (ausser im Falle höherer Gewalt) telefonisch oder mit Fernschreiben (Telex Kommission: 21877 COMEU B) oder Telegramm unter Angabe seines Namens, seiner Personalnummer und seines Aufenthaltsorts sowie des Namens, der Anschrift und Telefonnummer des behandelnden Arztes benachrichtigt. Anderenfalls werden ihm die Urlaubstage nicht gutgeschrieben (ein erst nachträglich eingereichtes ärztliches Zeugnis wird vom Ärztlichen Dienst nicht berücksichtigt).
5. Bei Erkrankung unmittelbar vor oder nach dem Jahresurlaub
In diesen Fällen gelten ebenfalls die unter Punkt 4 aufgeführten Vorschriften.

6. Krankheitsurlaub ausserhalb des Dienstortes

Ein Beamter kann seinen Krankheitsurlaub nur dann an einem anderen Ort als dem Ort der dienstlichen Verwendung verbringen, wenn er vorher die Zustimmung der Generaldirektion Personal und Verwaltung im Einvernehmen mit dem Arztlichen Dienst eingeholt hat.

Der Antrag muss rechtzeitig auf dem Formblatt Nr. 11300/1972 (Antrag auf Genehmigung des Aufenthaltes ausserhalb des Dienstortes) beim Arztlichen Dienst gestellt werden. Der Arztliche Dienst leitet den Antrag zusammen mit seiner Stellungnahme an die Verwaltung weiter.

Nur eine ärztliche Konsultation ausserhalb des Ortes der dienstlichen Verwendung wird nur unter ganz aussergewöhnlichen Umständen nach Stellungnahme des Vertrauensarztes Dienstbefreiung gewährt (Artikel 60 Absatz 2 des Statuts).

Halbzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen

Berechnung des Jahresurlaubs

Es wird erneut darauf hingewiesen, dass Halbzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen vom Arzt grundsätzlich angeordnet wird, um es dem Beamten zu ermöglichen, sich allmählich in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern. Ausserdem möchte der Arzt dadurch selbst feststellen, ob dieser Versuch positiv verläuft oder nicht.

Es ist aus diesem Grunde nicht erwünscht, dass der betreffende Beamte während seiner Halbzeitbeschäftigung einen längeren Jahresurlaub nimmt.

Fällt jedoch die vom Arzt aus gesundheitlichen Gründen verordnete Halbtagsbeschäftigung in eine Zeit, in der üblicherweise Jahresurlaub genommen wird, oder sieht sich der Beamte aus dringenden persönlichen Gründen gezwungen, während der Zeit seiner Halbzeitbeschäftigung längeren Jahresurlaub zu nehmen, so wird der Zeitraum der aus gesundheitlichen Gründen verordneten Halbzeitbeschäftigung für die Dauer des beantragten Jahresurlaubs unterbrochen.

Das gleiche gilt für Beamte, deren Halbzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen von langer Dauer ist.

Die Urlaubstage werden also wie bei einer Vollbeschäftigung als volle Tage vom Jahresurlaub abgezogen.

Im Anschluss an den genommenen Urlaub ist gegebenenfalls vom behandelnden Arzt zu prüfen, ob die Halbzeitbeschäftigung fortzusetzen ist.

Ausgenommen von dieser Vorschrift sind lediglich Urlaube von sehr kurzer Dauer (bis zu 3 Tagen), die in Ausnahmefällen aus dringenden persönlichen Gründen genommen werden müssen und bei denen die Urlaubstage weiterhin als halbe Tage abgerechnet werden.

Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub umfaßt einen Zeitraum von 16 Wochen, die sich im Prinzip wie folgt aufteilen: 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und 10 Wochen nach der Entbindung.

Es steht den werdenden Müttern jedoch frei, sich für eine andere Aufteilung des Mutterschaftsurlaubs zu entscheiden.

Wenn es ihr Gesundheitszustand erlaubt, können sie beispielsweise ihre Tätigkeit bis zum Entbindungstermin fortsetzen und den gesamten Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung nehmen. Jede Abwesenheit wegen Krankheit während der sechs Wochen vor der Entbindung wird in diesem Falle jedoch auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Das gleiche gilt für die Halbtagsbeschäftigung.

Es wird daran erinnert, daß stillenden Müttern keine zusätzlichen Urlaubstage gewährt werden.

Απουσίες λόγω ασθένειας

Άρθρο 59 και 60 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης

Υπενθύμιση των διοικητικών κανόνων που πρέπει να τηρούνται

1. Ο υπάλληλος σε περίπτωση που κωλύεται να ασκήσει τα καθήκοντά του λόγω ασθένειας ή ατυχήματος οφείλει να ειδοποιήσει από την πρώτη ημέρα της απουσίας του, το συντομότερο δυνατό και κατά τον πλέον άμεσο τρόπο, τον αμέσως ιεραρχικά ανώτερό του, προσδιορίζοντας τη διεύθυνσή του.
2. Σε περίπτωση που η απουσία υπερβαίνει τις 3 ημέρες, πρέπει να απευθύνει στην ιατρική υπηρεσία ένα ιατρικό πιστοποιητικό συνταγμένο σε έντυπο που προβλέπεται για το σκοπό αυτό και να ενημερώσει συγχρόνως την υπηρεσία του σχετικά με την πιθανή διάρκεια της απουσίας.
Κάθε πιστοποιητικό που είναι δυσανάγνωστο, ελλιπές ή που δεν θα αναφέρει τον αριθμό προσωπικού, ούτε το όνομα του υπαλλήλου δεν θα λαμβάνεται υπόψη.
Συνεπώς, η απουσία δεν θα αναγνωρίζεται σαν αναρρωτική άδεια και θα θεωρείται αντικανονική.
3. Κάθε υπάλληλος που απουσιάζει για λόγους υγείας, μπορεί να υποβάλεται, ανά πάσα στιγμή, σε ιατρικό έλεγχο που ζητείται από το Όργανο.
4. Σε περίπτωση ασθένειας κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας
Σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας, ο υπάλληλος προσβάλλεται από ασθένεια που θα τον εμπόδιζε να προσφέρει τις υπηρεσίες του εάν δεν ευρίσκετο σε άδεια, η ετήσια άδεια παρατείνεται κατά το χρονικό διάστημα της ανικανότητας που δικαιολογείται δεόντως από ιατρική βεβαίωση και υπό την προϋπόθεση ότι ο ενδιαφερόμενος ειδοποιεί αμέσως (εκτός περιπτώσεων ανωτέρας βίας) την ιατρική υπηρεσία τηλεφωνικά, με telex (telex Επιτροπή: 21877 COMEU B) ή με τηλεγράφημα προσδιορίζοντας το όνομά του, τον αριθμό μητρώου, την προσωρινή του διεύθυνση, όπως επίσης και το όνομα, διεύθυνση και αριθμό τηλεφώνου του θεράποντα ιατρού.
Σε περίπτωση που οι προϋποθέσεις αυτές δεν πληρούνται, η χορήγηση αντισταθμιστικής άδειας αποκλείεται (η ιατρική υπηρεσία δεν θα λάβει υπόψη της εκ των υστέρων ένα ιατρικό πιστοποιητικό).
5. Σε περίπτωση ασθένειας αμέσως πριν ή μετά την ετήσια άδεια
Ισχύουν οι ίδιες διατάξεις της παραγράφου 4.

6. Σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας εκτός τόπου υπηρεσίας

Ο υπάλληλος δεν μπορεί να περάσει την αναρρωτική του άδεια σε τόπο άλλο από τον τόπο υπηρεσίας του, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Γενικής Διεύθυνσης Προσωπικού και Διοίκησης σε συμφωνία με την ιατρική υπηρεσία.

Η αίτηση πρέπει να υποβάλλεται έγκαιρα με το έντυπο αριθ. 11300/1972 (αίτηση άδειας διαμονής εκτός τόπου υπηρεσίας - άρθρο 60 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης) και να υποβάλλεται στην ιατρική υπηρεσία η οποία την διαβιβάζει, αφού διατυπώσει την γνώμη της, στην Διοίκηση.
Άδεια για ιατρική επίσκεψη εκτός τόπου υπηρεσίας χορηγείται σε εντελώς εξαιρετικές περιστάσεις (άρθρο 60, εδάφιο 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης) μετά από γνωμάτευση του ιατρικού συμβούλου.

Υπάλληλοι, μόνιμοι και μη, που δικαιούνται ημιαπασχόλησης για λόγους υγείας

Υπολογισμός της ετήσιας άδειας

Υπενθυμίζεται ότι το καθεστώς, ημιαπασχόλησης για λόγους υγείας, εγκρίνεται κατόπιν υπόδειξης ιατρού προκειμένου να επιτραπεί στον δικαιούχο να επανενταχθεί σταδιακά στην διαδικασία της εργασίας και στον ίδιο τον ιατρό να διαπιστώσει κατά πόσο η δοκιμή αυτή είναι θετική ή όχι.

Υπό αυτές τις προϋποθέσεις, δεν είναι σκόπιμο να δικαιούται ο ενδιαφερόμενος παρατεταμένης ετήσιας άδειας κατά το διάστημα της εργασίας υπό δοκιμή.

Εντούτοις, εάν η ημιαπασχόληση για λόγους υγείας που συνιστάται από ιατρό, συμπίπτει με χρονική περίοδο ετήσιας άδειας, ή εάν για επιτακτικούς προσωπικούς λόγους ο υπάλληλος υποχρεούται να λάβει παρατεταμένη ετήσια άδεια κατά το χρονικό αυτό διάστημα, πρέπει να διακόπτεται το καθεστώς της ημιαπασχόλησης για λόγους υγείας, για την περίοδο που καλύπτεται από την ετήσια άδεια.

Το αυτό ισχύει και για τους υπαλλήλους των οποίων η ημιαπασχόληση για λόγους υγείας είναι μακροχρόνια.

Οι ημέρες άδειας στις περιπτώσεις αυτές υπολογίζονται σαν ημέρες πλήρους απασχόλησης.

Μετά το πέρας της άδειας, θα πρέπει, ενδεχομένως, να επανεξετασθεί από τον θεράποντα ιατρό η περίπτωση επανάληψης της δραστηριότητας με μειωμένο ωράριο.

Παρέκκλιση από τον κανόνα αυτό προβλέπεται μόνο για άδειες πολύ μικρής διάρκειας που χορηγούνται κατ' εξαίρεση για επιτακτικούς ιδιωτικούς λόγους (έως 3 ημέρες), όπου στην περίπτωση αυτή η άδεια υπολογίζεται σε μισές ημέρες.

Άδεια μητρότητας

Η άδεια μητρότητας διαρκεί 16 εβδομάδες οι οποίες, καταρχήν, κατανέμονται ως εξής: 6 εβδομάδες πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία τοκετού και 10 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

Οι μέλλουσες μητέρες μπορούν, ωστόσο, να κάνουν διαφορετική κατανομή.

Μπορούν, για παράδειγμα, εάν το επιτρέπει η κατάσταση της υγείας τους, να συνεχίσουν τις δραστηριότητές τους μέχρι τον τοκετό και να λάβουν όλη την άδειά τους μετά τον τοκετό. Εν πάση περιπτώσει, η απουσία λόγω ασθενείας επί 6 εβδομάδες πριν από τον τοκετό συνυπολογίζεται στην άδεια μητρότητας* το ίδιο συμβαίνει με τη μερική απασχόληση.

Εν πάση περιπτώσει, υπενθυμίζεται ότι δεν παρέχεται συμπληρωματική άδεια σε περίπτωση θηλασμού.

Administrative Rules Governing Sick Leave

Articles 59 and 60 of the Staff Regulations

1. If you are prevented from performing your duties because of sickness or accident, you must notify your immediate superior as soon as possible on the first day of your absence using the most direct means, at the same time stating your present address.

2. If you are absent for more than three days, you must send the Medical Service a medical certificate on the appropriate form and at the same time inform your department of the probable length of your absence.

Any certificate which is illegible or incomplete - notably where your personnel number or forename is missing - will not be officially recorded. Consequently the absence cannot be recognized as sick leave and will be considered unauthorized.

3. If you are absent on health grounds, you may at any time be required to undergo a medical examination arranged by the institution.

4. Sickness during annual leave

If, during annual leave, you contract an illness which would have prevented you from working had you not been on leave, your annual leave will be extended by the number of days of incapacity, subject to production of a medical certificate and provided that you notify the Medical Service immediately (save in circumstances beyond your control) by telephone, telex (Commission telex No: 21877 C B) or telegram giving your name and personnel number and indicating exactly where you are and the name, address and telephone number of the doctor providing treatment. If these conditions are not fulfilled, days of leave lost through sickness cannot be recovered. (The Medical Service will not accept a medical certificate submitted at a later date.)

5. Sickness immediately before or after annual leave

The same rules apply as for sickness during annual leave (see 4).

6. Sick leave away from the place of employment

You may not spend sick leave elsewhere than at the place of employment unless permission is obtained beforehand from the Directorate-General for Personnel and Administration in agreement with the Medical Service.

Applications must be made to the Medical Service in good time on form 11300/1972 (application for authorization to leave place of employment (Article 60 of Staff Regulations)); the Medical Service will forward the application to the administration together with an opinion.

Leave for a medical consultation away from the place of employment is granted only in very exceptional circumstances (second paragraph of Article 60 of the Staff Regulations) on the recommendation of the medical officer.

Calculation of annual leave for staff working half-time on medical grounds

Half-time working on medical grounds is normally granted on medical advice to allow the recipient to reintegrate gradually into the working routine and to allow the doctor to see whether the move is successful or not.

Under these circumstances it is not advisable for the person involved to take lengthy annual leave during this trial period.

However, if the period of half-time working prescribed by the doctor coincides with a traditional holiday period or if, for pressing personal reasons, the official is obliged to take lengthy annual leave during this period, half-time working on medical grounds may be interrupted for the period covered by annual leave. This also applies to officials who are expected to be working half-time on medical grounds for a long period. In such cases, days of leave are counted as whole days.

At the end of the period of annual leave the doctor providing treatment may be asked to reconsider whether half-time working is still necessary.

This rule is waived only in exceptional cases for very short periods of leave (up to three days) taken for pressing personal reasons, when days of leave are counted as half-days.

Maternity Leave

Maternity leave is granted for a sixteen-week period generally starting six weeks before the expected date of confinement and ending ten weeks after the confinement.

However, mothers-to-be may opt for a different formula.

For example, if their state of health permits, they may continue working right up to the confinement and take all their leave afterwards. In this case, any sick leave taken during the six weeks prior to the confinement will be deducted from the maternity leave; the same applies to staff working part-time.

Whatever option is chosen, no additional leave is granted for breastfeeding.

Artículos 59 y 60 del Estatuto

Aviso sobre las normas administrativas que deben seguirse

1. En caso de imposibilidad de ejercer sus funciones debido a una enfermedad o a un accidente, el funcionario deberá avisar a su superior jerárquico directo a partir del primer día de ausencia, en el más breve plazo y por los medios más directos, precisando al mismo tiempo su dirección.
2. En caso de una ausencia superior a 3 días, deberá enviar al Servicio médico un certificado médico consignado en el impreso previsto en este sentido e informar al mismo tiempo a su servicio de la duración probable de su ausencia.

No podrá registrarse cualquier certificado ilegible, incompleto o en el que no figuren, en particular, el número de personal o el nombre del funcionario.

Por consiguiente, no podrá reconocerse la ausencia como licencia por enfermedad y será, por lo tanto, considerada irregular.

3. Todo funcionario ausente por enfermedad podrá ser sometido, en cualquier momento, a los controles médicos que la Institución disponga.
4. En caso de enfermedad durante el período de vacaciones anuales

En caso de que, durante el período de vacaciones anuales, un funcionario sufra una enfermedad que le habría impedido prestar servicio si no hubiera estado de vacaciones, el período de vacaciones será prolongado el tiempo de la incapacidad debidamente justificada mediante certificado médico, a condición de que le interesado lo comunique inmediatamente (salvo en caso de fuerza mayor) al servicio médico, por teléfono, télex (télex de la Comisión: 21877 COMEU B) o telegrama, precisando su nombre, su número de matrícula, su dirección actual, así como el nombre, la dirección y el número de teléfono del médico de cabecera. En caso de que no se reunieran dichas condiciones, se excluirá la recuperación de los días de vacaciones (el servicio médico no podrá tomar en consideración un certificado médico a posteriori.)

5. En caso de enfermedad inexcusadamente antes o después de las vacaciones anuales
Se aplicarán las mismas disposiciones del punto 4.

6. En caso de una licencia por enfermedad en un lugar distinto del lugar de destino

El funcionario no podrá disfrutar de la licencia por enfermedad en un lugar distinto del de su destino sin previa autorización de la Dirección General de personal y de administración, de acuerdo con el servicio médico.

Deberá efectuarse la solicitud a tiempo, mediante el impreso nº 11300/1972 (solicitud de autorización de residir en un lugar distinto del de su destino - Artículo 60 del Estatuto) y presentarse al servicio médico que la transmitirá, junto con su dictamen, a la administración.

Sólo se concederá un permiso por consulta médica en un lugar distinto del de su destino, en circunstancias excepcionales (párrafo 2 del artículo 60 del Estatuto), previo dictamen del médico de cabecera.

Funcionarios y otros agentes que se beneficien de una media jornada médica

Cálculo de las vacaciones anuales

Se recuerda que la concesión de una media jornada médica será, en principio, concedida por un médico para hacer posible que el beneficiario se reintegre progresivamente al proceso del trabajo y que el propio médico observe si dicha tentativa es positiva o no.

En estas condiciones, no será conveniente que el interesado se beneficie durante dicho período de trabajo a prueba, de vacaciones anuales prolongadas.

Sin embargo, si la media jornada médica prescrita por el médico se situara en el período clásico de vacaciones anuales, o si por razones personales imperiosas, el funcionario se ve obligado a coger vacaciones anuales prolongadas durante dicho período, deberá entonces interrumpirse el régimen de actividad a media jornada médica durante el período cubierto por las vacaciones anuales.

Se aplicarán las mismas condiciones para los funcionarios cuya media jornada médica prevista es de larga duración.

Por consiguiente, en estas condiciones, se descontarán los días de permiso en jornadas completas.

Al término de la licencia, deberá, eventualmente, efectuarse otro examen por el médico de cabecera, si fuera imperativo volver a ejercer una actividad a media jornada.

Sólo se derogará esta norma para los permisos de breve duración concedidos a título excepcional, por razones privadas imperiosas (hasta 3 días); en estas condiciones, se descontará el permiso de media jornada.

Licencia por maternidad

La licencia por maternidad comprende un período de 16 semanas que se repartirán, en principio, de la siguiente forma: 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto y 10 semanas después de la fecha del parto.

Sin embargo, las futuras madres tendrán la posibilidad de optar por otra fórmula.

Podrán, por ejemplo, si su estado de salud lo permite, continuar desempeñando su trabajo hasta la fecha del parto y disfrutar de la totalidad de su licencia después de éste. Sin embargo, cada ausencia por enfermedad durante las 6 semanas anteriores al parto se imputará a la licencia por maternidad; se aplicarán las mismas condiciones al trabajo a media jornada.

En cualquier caso, se recuerda que no se concederá ninguna licencia suplementaria en caso de lactancia.

Absences pour maladie

Articles 59 et 60 du Statut

Rappel des règles administratives à suivre

1. En cas d'empêchement d'exercer ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident, le fonctionnaire est tenu d'aviser dès le premier jour d'absence, dans les délais les plus brefs et par les moyens les plus directs, son supérieur hiérarchique direct en précisant son adresse.
2. En cas d'absence dépassant 3 jours, il doit adresser au Service médical un certificat médical établi à l'aide de l'imprimé prévu à ce sujet et informer en même temps son service de la durée probable de l'absence.
Tout certificat illisible, incomplet ou qui ne mentionnerait pas notamment le numéro de personnel ni le prénom du fonctionnaire ne pourra être enregistré.
Par conséquent, l'absence ne pourra être reconnue comme congé de maladie et sera donc considérée comme irrégulière.
3. Chaque fonctionnaire absent pour raison de santé, peut être soumis, à tout moment, à tout contrôle médical organisé par l'Institution.
4. En cas de maladie pendant le congé annuel
Dans le cas où, durant le congé annuel, un fonctionnaire est atteint d'une maladie qui l'aurait empêché d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, le congé annuel est prolongé du temps de l'incapacité dûment justifiée par attestation médicale et à condition que l'intéressé avise immédiatement (sauf en cas de force majeure) le service médical par téléphone, télex (télex Commission : 21877 COMEU B) ou télégramme en précisant son nom, son numéro de matricule, son adresse du moment ainsi que nom, adresse et numéro de téléphone du médecin traitant. Au cas où ces conditions ne sont pas remplies, la récupération des jours de congé est exclue (le service médical ne prendra pas en considération un certificat médical a posteriori.)
5. En cas de maladie immédiatement avant ou après le congé annuel
Les mêmes dispositions que sous 4. sont d'application.
6. En cas de congé de maladie hors du lieu d'affectation
Le fonctionnaire ne peut passer son congé de maladie en un lieu autre que celui de son affectation sans l'autorisation préalable de la Direction générale du personnel et de l'administration en accord avec le service médical.

La demande doit être faite à temps, à l'aide du formulaire n° 11300/1972 (demande d'autorisation de séjourner en-dehors du lieu d'affectation - Article 60 du Statut) et introduite auprès du service médical qui la transmet, munie de son avis, à l'administration.

Un congé pour consultation médicale en-dehors du lieu d'affectation n'est accordé que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles (article 60, alinéa 2 du Statut), après avis du médecin-conseil.

Fonctionnaires et autres agents bénéficiant d'un mi-temps médical

Calcul des congés annuels

Il est rappelé que l'octroi d'un mi-temps médical est en principe consenti par un médecin pour permettre au bénéficiaire de se réintégrer progressivement dans un processus de travail et au médecin lui-même de constater si cette tentative est positive ou non.

Dans ces conditions, il n'est pas souhaitable que l'intéressé bénéficie pendant cette période de travail à l'essai de congé annuel prolongé.

Toutefois, si le mi-temps médical prescrit par le médecin se situe dans une période classique de congé annuel, ou si pour des raisons personnelles impérieuses le fonctionnaire se voit dans l'obligation de prendre un congé annuel prolongé pendant cette période, il y a lieu d'interrompre le régime d'activité à mi-temps médical pour la période couverte par le congé annuel.

Il en va de même pour les fonctionnaires dont le mi-temps médical prévu est de longue durée.

Les jours de congé sont donc dans ces conditions à décompter en journées entières.

A l'issue du congé, il y a lieu, le cas échéant, de faire réexaminer par le médecin traitant s'il s'impose de reprendre une activité à mi-temps.

Il n'est dérogé à cette règle que pour les congés de très courte durée pris à titre exceptionnel pour des raisons privées impérieuses (jusqu'à 3 jours), où dans ces conditions le congé demeure décompté par demi-journée.

Congé de maternité

Le congé de maternité s'étend sur une période de 16 semaines qui, en principe, se répartissent comme suit : 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après l'accouchement.

Les futures mères ont cependant la possibilité d'opter pour une autre formule.

Elles peuvent, par exemple, si leur état de santé le permet, poursuivre leur activité jusqu'à l'accouchement et prendre la totalité de leur congé après celui-ci. Toutefois, chaque absence pour maladie pendant les 6 semaines avant l'accouchement sera alors imputée sur le congé de maternité ; il en est de même pour le travail à mi-temps.

En toute hypothèse, il est rappelé qu'aucun supplément de congé n'est accordé en cas d'allaitement.

Assenze per malattia

Articoli 59 e 60 dello statuto

Riepilogo delle procedure amministrative da seguire

1. Qualora sia impossibilitato ad esercitare le sue funzioni per malattia o per un infortunio, il funzionario è tenuto ad informare il suo diretto superiore gerarchico fin dal primo giorno di assenza, il più sollecitamente possibile e con i mezzi più diretti, precisando l'indirizzo presso il quale è reperibile.
2. In caso di assenza di durata superiore a 3 giorni, il funzionario deve inviare al servizio medico un certificato medico, redatto utilizzando l'apposito modulo, e informare nel contempo il suo servizio della durata probabile della sua assenza.

Non sono accettati i certificati illeggibili, incompleti o che non indichino, in particolare, il numero di matricola e il nome del funzionario.

In tal caso l'assenza non può essere considerata coperta da un congedo per malattia e viene quindi ritenuta irregolare.

3. I funzionari assenti per motivi di salute possono essere sottoposti, in qualsiasi momento, a un controllo medico organizzato dall'istituzione.

4. In caso di malattia durante il congedo ordinario

Se durante il congedo ordinario il funzionario è colpito da una malattia che gli avrebbe impedito di prestare servizio se non si fosse trovato in congedo, beneficia di una proroga del congedo annuale per un tempo corrispondente a quello in cui sarebbe stato nell'incapacità di lavorare. Tale proroga è concessa a condizione che l'interessato, oltre a presentare un certificato medico, avverta immediatamente (tranne in caso di forza maggiore) il servizio medico per telefono, telex (indirizzo telex della Commissione: 21877 COMEU B) o telegramma, indicando il suo nome, il suo numero di matricola e indirizzo in cui si trova e il nome, l'indirizzo e il numero di telefono del medico curante. Se non si adempie a questi obblighi, il recupero dei giorni di congedo è escluso (il servizio medico non prenderà in considerazione un certificato medico a posteriori).

5. In caso di malattia immediatamente prima o dopo il congedo ordinario

Anche in questo caso si applicano le disposizioni del punto 4.

6. Possibilità di trascorrere il congedo di malattia in un luogo diverso dalla sede di servizio

Il funzionario non può trascorrere il congedo di malattia in un luogo diverso da quello in cui presta servizio senza l'autorizzazione preliminare della direzione generale del personale e dell'amministrazione, di concerto con il servizio medico. La domanda deve essere presentata con sufficiente anticipo utilizzando il formulario n. 11300/1972 (domanda di autorizzazione a soggiornare in un luogo diverso dalla sede di servizio - articolo 60 dello statuto); essa va indirizzata al servizio medico, che provvederà a trasmetterla, insieme al suo parere, all'amministrazione.

Un congedo per consultazione medica in un luogo diverso dalla sede di servizio viene concesso solo in circostanze assolutamente eccezionali (articolo 60, secondo comma dello statuto), previo parere del medico di fiducia.

Funzionari e altri agenti che beneficiano di un orario ridotto per ragioni mediche

Calcolo dei diritti al congedo annuale

Si ricorda che in linea di principio l'autorizzazione a lavorare ad orario ridotto per ragioni mediche viene concessa, su richiesta di un medico, per consentire al beneficiario di reinserirsi progressivamente nella vita lavorativa e permette al medico stesso di accertarsi se tale reintegrazione abbia luogo con successo o meno.

Non è quindi auspicabile che l'interessato, durante questo periodo di prova, benefici di un lungo congedo annuale. Tuttavia, se il periodo di attività ad orario ridotto prescritto dal medico cade in un momento dell'anno tradizionalmente dedicato alle ferie, o se per imprescindibili ragioni personali il funzionario si vede costretto a chiedere durante tale periodo un congedo prolungato, il regime di attività ad orario ridotto va interrotto per il periodo corrispondente al congedo fruito.

Lo stesso vale per i funzionari per cui è previsto, per ragioni mediche, un periodo di attività ad orario ridotto di lunga durata.

In questi casi, quindi, i giorni di congedo vanno conteggiati per giornate intere.

Al termine del congedo occorre, se del caso, invitare il medico curante a riesaminare se sia necessario riprendere l'attività ad orario ridotto.

Si può derogare a questa norma solo per i congedi di brevissima durata, chiesti a titolo eccezionale per imprescindibili ragioni personali (fino a 3 giorni). In questo caso i giorni di congedo sono conteggiati per mezze giornate.

Congedo per maternità

Il congedo per maternità copre un periodo di 16 settimane, ripartite in linea di massima come segue: 6 settimane prima della presumibile data del parto e 10 settimane dopo la data del parto.

Tuttavia, le future madri hanno la possibilità di scegliere un'altra formula.

Ad esempio, se il loro stato di salute lo consente, possono proseguire l'attività lavorativa sino al parto e usufruire dopo il parto dell'intero periodo previsto per il congedo di maternità. In tal caso però ogni assenza per malattia nelle 6 settimane precedenti il parto verrà imputata al congedo di maternità; lo stesso vale nel caso di lavoro a metà tempo.

Si ricorda che nessun supplemento di congedo viene accordato per l'allattamento.

Afwezigheid wegens ziekte

Artikelen 59 en 60 van het Statuut

Overzicht van de te volgen administratieve regels

1. De ambtenaar die verhinderd is ten gevolge van ziekte of ongeval zijn werkzaamheden te verrichten moet vanaf de eerste dag van zijn afwezigheid, zo spoedig en zo rechtstreeks mogelijk zijn directe chef inlichten en de plaats aangeven waar hij zich bevindt.
2. In geval de afwezigheid langer dan 3 dagen duurt moet hij de Medische Dienst een medisch certificaat toezenden dat is gesteld op het daarvoor bestemde formulier en tegelijkertijd zijn dienst op de hoogte brengen van de mogelijke duur van de afwezigheid.
Een certificaat dat onleesbaar is, onvolledig is of waarop noch het personeelsnummer noch de voornaam van de ambtenaar zijn vermeld kan niet in behandeling worden genomen.
De afwezigheid wordt dan niet als verlof wegens ziekte opgevat, maar moet als onregelmatig worden beschouwd.
3. Elke ambtenaar die om gezondheidsredenen afwezig is kan op elk moment aan een eventueel door de Instelling te organiseren medisch onderzoek worden onderworpen.
4. Ziekte tijdens het vakantieverlof
Wanneer een ambtenaar tijdens het vakantieverlof een ziekte krijgt die van dien aard is dat hij, als hij niet met vakantieverlof was, zijn normale werkzaamheden in de dienst niet had kunnen vervullen, wordt het vakantieverlof verlengd met de tijd van zijn arbeidsongeschiktheid die naar behoren moet worden aangetoond door middel van een medische verklaring en op voorwaarde dat de betrokkene de medische dienst onmiddellijk (behalve in geval van overmacht) per telefoon, telex (telex Commissie : 21877 COMEU B) of telegram op de hoogte brengt met vermelding van naam, personeelsnummer, het adres waar hij zich bevindt, alsmede naam, adres en telefoonnummer van de behandelende geneesheer. Ingeval niet aan deze voorwaarden wordt voldaan is de inhaling van de vakantiedagen uitgesloten (achteraf ingezonden medische certificaten worden door de Medische Dienst niet in aanmerking genomen).
5. Ziekte onmiddellijk vóór of na het vakantieverlof
Hier gelden dezelfde bepalingen als onder 4.
6. Ziekteverlof buiten de standplaats
De ambtenaar mag zijn ziekteverlof niet doorbrengen in een andere plaats dan zijn standplaats zonder daartoe vooraf door het

Directoraat-generaal Personeelszaken en Algemeen Beheer, na akkoord van de Medische Dienst, te zijn gemachtigd.

Het verzoek moet tijdig worden ingediend, met gebruikmaking van formulier nr. 11300/1972 (verzoek om het ziekteverlof buiten de standplaats door te brengen - artikel 60 van het Statuut) en bij de Medische Dienst welke het met zijn advies aan de administratie doorzendt.

Een buiten de standplaats doorgebracht verlof om medische redenen wordt slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden (artikel 60, tweede alinea van het Statuut) toegekend, na advies van de raadgevende arts.

Ambtenaren en andere personeelsleden die om medische redenen op basis van halve werktijd werkzaam zijn

Berekening van het vakantieverlof

Er wordt aan herinnerd dat de toestemming om op basis van halve werktijd werkzaam te zijn om medische redenen in principe door een geneesheer wordt verleend om de betrokkene in staat te stellen zich geleidelijk opnieuw aan het arbeidsproces aan te passen en om de geneesheer zelf in staat te stellen na te gaan of het resultaat positief of negatief is.

Het is derhalve niet gewenst dat de betrokkene gedurende die proefperiode een verlengd vakantieverlof geniet.

Als de door de geneesheer voorgeschreven werkzaamheid op basis van halve werktijd evenwel plaatsvindt in een normale periode van vakantieverlof, of indien de ambtenaar om dwingende persoonlijke redenen verplicht is gedurende die periode een verlengd vakantieverlof te nemen, is er reden aanwezig om de regeling van halve werktijd op medische gronden te onderbreken gedurende de periode waarin vakantieverlof wordt opgenomen.

Hetzelfde geldt voor ambtenaren die zijn onderworpen aan een langdurige werkzaamheid op basis van halve werktijd op medische gronden.

De vakantiedagen moeten derhalve in die omstandigheden als gehele dagen worden gerekend.

Na afloop van het verlof moet eventueel door de behandelende geneesheer worden nagegaan of hervatting van de werkzaamheid op basis van halve werktijd noodzakelijk is.

Van deze regel wordt slechts afgeweken voor verlof van zeer korte duur (ten hoogste drie dagen) dat bij wijze van uitzondering om dwingende persoonlijke redenen wordt opgenomen, en in dat geval worden de verlofdagen als halve dagen aangerekend.

Moederschapsverlof

Het moederschapsverlof strekt zich uit over een periode van 16 weken, die in beginsel zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling ingaat en tien weken daarna eindigt.

De aanstaande moeders hebben evenwel de mogelijkheid om een andere formule te kiezen.

Indien hun gezondheidstoestand zulks toelaat, kunnen zij bijvoorbeeld doorwerken tot de bevalling en het gehele moederschapsverlof nadien opnemen. In dat geval wordt iedere afwezigheid wegens ziekte in de zes weken vòòr de bevalling evenwel in mindering gebracht op het moederschapsverlof ; een en ander geldt ook voor werkzaamheid op basis van een halve werktijd.

Er wordt aan herinnerd dat, welke formule ook wordt gekozen, in geval van borstvoeding geen extra verlof wordt toegestaan.

Ausências por doença **Artigos 59^o e 60^o do Estatuto**

Memorando das regras administrativas a seguir

1. No caso de impossibilidade de exercer as suas funções por motivo de doença ou de acidente, o funcionário deve avisar a partir do primeiro dia de ausência, no mais curto prazo e pelos meios mais directos, o seu superior hierárquico directo, indicando a sua morada.
2. No caso de ausência superior a três dias, o funcionário deve dirigir ao Serviço médico um atestado médico feito no impresso previsto para esse efeito, e ao mesmo tempo informar o seu serviço da duração provável da ausência.

O atestado ilegível, incompleto ou que não mencione nomeadamente o número de identificação nem o nome do funcionário, não poderá ser aceite.

Em consequência, a ausência não poderá ser reconhecida como falta por doença e será considerada irregular.

3. O funcionário ausente por motivo de doença pode em qualquer momento ser submetido a um controlo médico organizado pela instituição.
4. No caso de doença durante as férias

Se durante as férias, o funcionário for afectado por uma doença que o teria impedido de assegurar o serviço se não se encontrasse em férias, as férias são prolongadas por um período igual ao da incapacidade devidamente comprovada por atestado médico, e na condição de que o interessado avise imediatamente (salvo em caso de força maior) o serviço médico, por telefone, telex (telex Comissão : 21877 COMEU B) ou telegrama, indicando o seu número de matrícula, a sua morada do momento assim como o nome, o endereço e número de telefone do médico assistente. No caso destas condições não serem satisfeitas, a recuperação dos dias de férias fica excluída (o serviço médico não toma em consideração um atestado médico a posteriori).

5. No caso de doença imediatamente antes ou depois das férias

Aplica-se o disposto no ponto 4.

6. No caso de falta por doença fora do local de afectação.

O funcionário não pode passar dias de falta por doença fora do local da sua afectação, sem a autorização prévia da Direcção-Geral do Pessoal e da Administração, de acordo com o serviço médico.

O pedido deve ser feito a tempo, utilizando o formulário nº 11300/1972 (pedido de autorização de estadia fora do local de afectação - Artigo 60º do Estatuto) e apresentado ao Serviço Médico, que o transmitirá, acompanhado do seu parecer, à Administração. Dias de falta para uma consulta médica fora do local de afectação só são concedidos em circunstâncias excepcionais (artigo 60º, segundo parágrafo do Estatuto), e tendo em conta o parecer do médico-consultor.

Funcionários e outros agentes que beneficiam de horário a meio tempo por razões de ordem médica.

Cálculo das férias anuais

Recorda-se que a autorização de trabalhar a meio tempo por motivo médico é, em princípio, concedida por um médico para permitir ao beneficiário reintegrar-se progressivamente num ritmo de trabalho e para que o próprio médico possa verificar se esta tentativa é positiva ou não.

Nestas condições, não é desejável que o interessado beneficie, durante este período de trabalho à experiência, de férias anuais prolongadas.

No entanto, se o horário a meio tempo prescrito pelo médico se situa num período tradicional das férias anuais, ou se por razões pessoais imperiosas o funcionário se vê na obrigação de fazer férias prolongadas neste período, deve-se interromper o regime de actividade a meio tempo por motivo médico para o período coberto pelas férias anuais.

O mesmo se aplica aos funcionários cuja actividade a meio tempo prevista por motivo médico seja de longa duração.

Nestas condições, os dias de férias devem ser contados como dias inteiros.

No fim das férias, o médico responsável deve, se for caso disso, reexaminar se se impõe ou não a continuação da actividade a meio tempo.

Esta regra é derogada apenas relativamente às interrupções de serviço por muito curto prazo ocorridas a título excepcional, por razões particulares imperiosas (até três dias), caso em que os dias de férias são contados como meios-dias.

Interrupção de serviço por maternidade

A interrupção de serviço por maternidade abrange um período de 16 semanas que, em princípio, se repartem do seguinte modo: 6 semanas antes da data prevista para o parto e 10 semanas depois do parto.

As futuras mães podem, no entanto, optar por outra fórmula. Podem por exemplo, se o seu estado de saúde o permitir, continuar a sua actividade até ao parto, e beneficiar da totalidade do período de interrupção depois deste. No entanto, cada ausência por doença durante as seis semanas antes do parto será imputada na interrupção de serviço por parto; o mesmo se passa para o trabalho a meio tempo.

Recorda-se que nenhum suplemento de interrupção de serviço é concedido em caso de aleitamento.