Tento dokument je třeba brát jako dokumentační nástroj a instituce nenesou jakoukoli odpovědnost za jeho obsah

►**B**

ROZHODNUTÍ RADY

ze dne 24. října 2004

o služebním řádu Evropské obranné agentury

(2004/676/ES)

(Úř. věst. L 310, 7.10.2004, s. 9)

Ve znění:

		Úřední věstník		
		Č.	Strana	Datum
►**M1**	Rozhodnutí Rady 2007/215/ES, ze dne 29. ledna 2007	L 95	21	5.4.2007

▼B

ROZHODNUTÍ RADY

ze dne 24. října 2004

o služebním řádu Evropské obranné agentury

(2004/676/ES)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na společnou akci Rady 2004/551/SZBP ze dne 12. července 2004 o zřízení Evropské obranné agentury ([1]), a zejména na čl. 11 odst.3 bod 3.1 této společné akce,

ROZHODLA TAKTO:

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

1. Tento služební řád se použije pro zaměstnance zaměstnané Evropskou obrannou agenturou na základě pracovní smlouvy (dále jen „zaměstnanec“ a „agentura“).

Tito zaměstnanci jsou:

— dočasní zaměstnanci,

— smluvní zaměstnanci.

2. Pro účely tohoto služebního řádu se orgán s pravomocí uzavírat smlouvy (dále jen „OPUS“) určuje v souladu s příslušnými ustanoveními společné akce 2004/551/SZBP.

3. Případný odkaz v tomto služebním řádu na osobu mužského pohlaví je odkazem i na osobu ženského pohlaví a naopak, ledaže by z kontextu jasně vyplývalo jinak.

HLAVA II

DOČASNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 2

Pro účely tohoto služebního řádu se „dočasnými zaměstnanci“ rozumí zaměstnanci, s nimiž byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou ohledně pracovních míst, která jsou na seznamu pracovních míst připojených k rozpočtu agentury.

Článek 3

Dočasní zaměstnanci nejsou zaměstnáni na dobu delší než čtyři roky, avšak jejich pracovní poměr může být omezen na jakoukoli kratší dobu. Jejich smlouvy lze prodloužit pouze jednou, nejdéle na dobu dvou let, byla-li možnost prodloužení upravena původní smlouvou, a v rámci omezení stanovených v této smlouvě. Na konci této doby již nejsou zaměstnáni jako dočasní zaměstnanci podle těchto ustanovení.

([1]) Úř. věst. L 245, 17.7.2004, s. 17.

▼B

Článek 4

Dočasní zaměstnanci jsou zaměstnáni pouze za účelem obsazení volných míst v souladu s tímto služebním řádem, a to míst, která jsou na seznamu pracovních míst připojených k rozpočtu agentury.

Článek 5

1. Při uplatňování tohoto služebního řádu se nepřipouští žádná diskriminace z jakýchkoli důvodů, zejména z důvodů jako jsou pohlaví, rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genetické rysy, jazyk, náboženské vyznání nebo víra, politický nebo jakýkoli jiný názor, příslušnost k národnostní menšině, majetkové poměry, původ, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace.

Pro účely tohoto služebního řádu se nemanželské vztahy považují za manželství, jsou-li splněny všechny podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2. písm. c) přílohy V.

2. S ohledem na zajištění v praxi úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě, což je zásadní prvek, který je nutno vzít v úvahu při uplatňování všech aspektů tohoto služebního řádu, nebrání zásada rovného zacházení agentuře zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.

3. Po poradě s výborem zaměstnanců stanoví agentura opatření a kroky vedoucí k zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy v oblastech, na něž se vztahuje tento služební řád, a přijme vhodná opatření zejména k odstranění existujících nerovností, které maří příležitosti pro ženy v těchto oblastech.

▼M1

4. Pro účely odstavce 1 je osobou zdravotně postiženou osoba trpící fyzickou nebo duševní poruchou, která je, nebo se předpokládá, že je, trvalého charakteru. Porucha se stanoví postupem stanoveným v článku 37.

▼B

Osoba se zdravotním postižením splňuje podmínky stanovené v čl. 36 odst. 2 písm. d), je-li schopna vykonávat základní pracovní úkoly po poskytnutí přiměřeného přizpůsobení.

„Přiměřeným přizpůsobením“ ve vztahu k základním pracovním úkolům se rozumí případná vhodná opatření, jež umožní zdravotně postižené osobě přístup k zaměstnání a zapojení do zaměstnání nebo postup v zaměstnání, nebo absolvování výcviku, ledaže by taková opatření kladla na zaměstnavatele neúměrné břemeno.

5. Pokud osoby, na něž se vztahuje tento služební řád a které se považují za poškozené z toho důvodu, že výše uvedená zásada rovného zacházení na ně nebyla uplatněna, prokáží skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k jejich přímému nebo nepřímému znevýhodnění, je na agentuře, aby dokázala, že k žádnému porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Toto ustanovení se nepoužije v disciplinárním řízení.

6. Při dodržování zásady zákazu diskriminace a zásady proporcionality musí být jakékoli omezení jejich použití založeno na objektivních a přiměřených důvodech a musí v rámci zaměstnanecké politiky sledovat oprávněné cíle v obecném zájmu.

Článek 6

1. Dočasní zaměstnanci v činné službě mají přístup k opatřením sociální povahy, které agentura přijala, a ke službám poskytovaným výborem zaměstnanců. Bývalí dočasní zaměstnanci mohou mít přístup k omezeným konkrétním opatřením sociální povahy.

▼B

2. Dočasní zaměstnanci v činné službě mají pracovní podmínky, které vyhovují příslušným zdravotním a bezpečnostním normám alespoň rovnocenným minimálním požadavkům podle opatření přijatých v těchto oblastech na základě Smluv.

Článek 7

1. Pracovní místa, na která se vztahuje tento služební řád, jsou roztříděna podle povahy a důležitosti povinností, jež obnáší, v rámci funkční skupiny administrátorů (dále jen „AD“) a v rámci funkční skupiny asistentů (dále jen „AST“).

2. Funkční skupina AD zahrnuje dvanáct tříd, které odpovídají administrativním, poradenským, jazykovým a vědeckým povinnostem. Funkční skupina AST zahrnuje jedenáct tříd, které odpovídají provádění výkonných rozhodnutí a odborným a kancelářským povinnostem.

3. Jmenování vyžaduje alespoň

a) ve funkční skupině AST:

   i) úroveň pomaturitního vzdělání doložená diplomem, nebo

   ii) úroveň středoškolského vzdělání doloženou diplomem, která umožňuje pokračovat v pomaturitním vzdělání, a příslušnou odbornou praxi v délce nejméně tří let, nebo

   iii) pokud je to v zájmu dané služby, odborné vzdělání nebo odbornou praxi rovnocenné úrovně.

b) ve funkční skupině AD pro třídy 5 a 6:

   i) úroveň vzdělání, která odpovídá ukončenému, nejméně tříletému vysokoškolskému studiu doloženému diplomem, nebo

   ii) pokud je to v zájmu dané služby, odborné vzdělání rovnocenné úrovně.

c) ve funkční skupině AD pro třídy 7 až 16:

   i) úroveň vzdělání, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému studiu doloženému diplomem, pokud běžná doba vysokoškolského vzdělání je čtyři roky nebo déle, nebo

   ii) úroveň vzdělání, která odpovídá ukončenému vysokoškolskému studiu doloženému diplomem, a příslušnou odbornou praxi v délce nejméně jednoho roku, pokud běžná doba vysokoškolského vzdělání je alespoň tři roky, nebo

   iii) pokud je to v zájmu dané služby, odborné vzdělání rovnocenné úrovně.

4. Tabulka uvádějící typy pracovních míst je uvedena v příloze VII. Odkazem na tuto tabulku vymezí agentura po poradě s výborem zaměstnanců povinnosti a pravomoci spojené s každým typem pracovního místa.

Článek 8

1. OPUS, který jedná výlučně v zájmu služby a bez ohledu na národnost, zařadí každého dočasného zaměstnance jeho jmenováním nebo přeložením na pracovní místo, které odpovídá jeho třídě v rámci jeho funkční skupiny.

Dočasný zaměstnanec může požádat o přeložení v rámci agentury.

2. Dočasný zaměstnanec může být vyzván, aby dočasně obsadil pracovní místo ve třídě jeho funkční skupiny, která je vyšší než třída jeho standardního zařazení. Od začátku čtvrtého měsíce tohoto dočasného zařazení dostává dočasný zaměstnanec vyrovnávací příspěvek rovnající se rozdílu mezi odměnou za třídu a stupeň jeho standardního

▼B

zařazení a odměnou, kterou by dostal za stupeň, do něhož by byl zařazen, kdyby byl jmenován do třídy jeho dočasného zařazení.

Doba trvání dočasného zařazení nepřekročí jeden rok, kromě případů, kdy se přímo nebo nepřímo zařazením nahrazuje dočasný zaměstnanec, který je dočasně převeden na jiné pracovní místo v zájmu dané služby, povolán k výkonu vojenské služby nebo je nepřítomen z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Článek 9

1. Třída a stupeň dočasných zaměstnanců jsou uvedeny v jejich smlouvě.

2. Zařazení dočasného zaměstnance na pracovní místo ve vyšší třídě než je třída, do niž byl přijat, se zaznamená v dodatku k jeho pracovní smlouvě.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 10

1. Dočasný zaměstnanec plní své povinnosti a jedná výhradně v zájmu agentury; nevyžaduje ani nepřijímá pokyny od žádné vlády, orgánu, organizace nebo osoby mimo agenturu. Povinnosti mu svěřené plní nezaujatě, nestranně a v souladu s jeho povinností loajality vůči agentuře.

▼M1

2. Dočasný zaměstnanec nepřijme bez povolení OPUS žádnou poctu, ocenění, vyznamenání, prospěch, dar nebo platbu jakéhokoli druhu od jakékoli vlády nebo z jakéhokoli jiného zdroje, než je agentura, s výjimkou služeb poskytnutých buď před jeho jmenováním, nebo během zvláštního volna za účelem výkonu vojenské nebo jiné podobné služby a z titulu této služby.

▼B

Článek 11

1. S výjimkou případů dále uvedených se dočasný zaměstnanec při plnění svých povinností nezabývá záležitostmi, na nichž je přímo nebo nepřímo osobně jakkoli zainteresován, pokud by to mohlo mít vliv na jeho nezávislost, zejména pokud jde o rodinné nebo finanční zájmy.

2. Kterýkoli dočasný zaměstnanec, jemuž připadne při plnění jeho povinností zabývat se výše uvedenou záležitostí, o této skutečnosti okamžitě informuje OPUS. OPUS přijme vhodné opatření a může zejména v předmětné záležitosti dočasného zaměstnance zbavit odpovědnosti.

3. Dočasný zaměstnanec nesmí mít ani získat, ať přímo či nepřímo, v obchodních společnostech spadajících do pravomoci agentury nebo majících s agenturou obchodní vztahy, podíl takového druhu nebo velikosti, který by mohl narušit jeho nezávislost při plnění povinností.

Článek 12

Dočasný zaměstnanec se zdrží jakékoli činnosti nebo chování, které by mohlo vrhnout stín na jeho postavení.

Článek 13

1. Dočasní zaměstnanci se zdrží jakékoli formy psychického či sexuálního obtěžování.

▼B

2. Dočasný zaměstnanec, který se stal obětí psychického nebo sexuálního obtěžování, nebude vystaven žádným nepříznivým důsledkům ze strany agentury. Dočasný zaměstnanec, který podal svědectví o psychickém nebo sexuálním obtěžování, nebude vystaven žádným nepříznivým důsledkům ze strany agentury, pokud tento dočasný zaměstnanec jednal čestně.

3. „Psychickým obtěžováním“ se rozumí jakékoli nepatřičné jednání, jež se odehrává během určité doby, je opakované nebo soustavné a sestává z fyzického jednání, mluveného nebo psaného jazyka, posuňků nebo jiných úmyslných činů, které mohou narušit osobnost, důstojnost nebo fyzickou či psychologickou integritu jakékoli osoby.

4. „Sexuálním obtěžováním“ se rozumí sexuálně laděné jednání, jež je nechtěné osobou, které je určeno a jehož účelem nebo účinkem je dotknout se této osoby nebo vytvořit zastrašující, nepřátelské, urážlivé nebo obtěžující prostředí. Sexuální obtěžování se považuje za znevýhodnění na základě pohlaví.

Článek 14

1. S výhradou článku 16, dočasný zaměstnanec, jenž si přeje vykonávat externí činnost, ať placenou nebo neplacenou, nebo uskutečnit jakýkoli úkol mimo agenturu, nejprve získá povolení od OPUS. Povolení se nevydá pouze v případě, že by předmětná činnost nebo úkol zasahovaly do plnění povinností dočasného zaměstnance nebo by byly neslučitelné se zájmy agentury.

2. Dočasný zaměstnanec oznámí OPUS každou změnu povolené externí činnosti nebo úkolu, která nastane poté, co dočasný zaměstnanec požádal OPUS o povolení podle odstavce 1. Povolení může být odejmuto, pokud činnost nebo úkol přestanou splňovat podmínky uvedené v poslední větě odstavce 1.

Článek 15

Je-li manžel nebo manželka dočasného zaměstnance výdělečně činný, dočasný zaměstnanec o tom informuje OPUS. V případě, že se tato výdělečná činnost vzhledem ke své povaze ukáže být neslučitelnou s činností dočasného zaměstnance a že dočasný zaměstnanec není schopen přijmout závazek, že se tato záležitost během určité lhůty vyřeší, rozhodne OPUS, po poradě s výborem zaměstnanců, zda dočasný zaměstnanec zůstane ve své funkci nebo bude přeřazen na jinou funkci.

Článek 16

1. Dočasný zaměstnanec, který se hodlá ucházet o veřejnou funkci, tuto skutečnost oznámí OPUS. OPUS s přihlédnutím k zájmům služby rozhodne, zda dotyčný dočasný zaměstnanec:

a) má povinnost požádat o volno z osobních důvodů, nebo

b) má dostat dovolenou na zotavenou, nebo

c) může plnit své povinnosti v částečném pracovním úvazku, nebo

d) může pokračovat v plnění svých povinností jako dříve.

2. Dočasný zaměstnanec zvolený nebo jmenovaný do veřejné funkce o této skutečnosti okamžitě informuje OPUS. S ohledem na zájmy služby, důležitost funkce, povinnosti s ní spojené a na odměnu a náhradu výdajů vynaložených v souvislosti s plněním těchto povinností, učiní OPUS jedno z rozhodnutí uvedených v odstavci 1. Je-li dočasný zaměstnanec povinen vzít si volno z osobních důvodů nebo je-li mu povoleno plnit své povinnosti v částečném úvazku, doba trvání takového volna nebo částečného úvazku odpovídá funkčnímu období dotyčného dočasného zaměstnance.

▼B

Článek 17

Po odchodu ze služby je dočasný zaměstnanec nadále vázán povinností čestného a uvážlivého jednání ohledně přijímání některých funkcí nebo výhod.

Dočasní zaměstnanci, kteří hodlají vykonávat pracovní činnost, ať výdělečnou či nikoli, během dvou let po odchodu ze služby, o této skutečnosti informují agenturu. Souvisí-li tato činnost s prací vykonávanou dočasným zaměstnancem během posledních tří let služby a mohla by vést ke střetu s oprávněnými zájmy agentury, může mu OPUS, s ohledem na zájmy služby, buď zakázat provozování činnosti, nebo svůj souhlas podmínit jakýmikoli podmínkami, které uzná za vhodné. Po poradě s výborem zaměstnanců agentura oznámí své rozhodnutí do 30 pracovních dnů po obdržení této informace. Neučiní-li oznámení do konce uvedeného období, má se za to, že tím vyjadřuje implicitní souhlas.

Článek 18

1. Dočasný zaměstnanec neoprávněně nevyzradí informace získané během služby, ledaže by tyto informace již byly zveřejněny nebo jsou veřejně přístupné.

2. Po odchodu ze služby je dočasný zaměstnanec touto povinností nadále vázán.

Článek 19

1. Dočasný zaměstnanec má právo na svobodu projevu s řádným přihlédnutí k zásadě loajality a nestrannosti.

2. Aniž jsou tím dotčeny články 12 a 18, dočasný zaměstnanec, který hodlá zveřejnit nebo nechat zveřejnit, buď sám, nebo spolu s jinými osobami, jakoukoli záležitost týkající se práce agentury, o tom předem informuje OPUS.

Je-li OPUS schopen prokázat, že záležitost může vážně poškodit oprávněné zájmy agentury, informuje dočasného zaměstnance o svém rozhodnutí, a to písemně do 30 pracovních dnů od obdržení informace. Není-li toto rozhodnutí oznámeno v uvedené lhůtě období, má se za to, že OPUS žádné námitky neměl.

Článek 20

1. Veškerá práva na jakákoli psaná díla provedená jakýmkoli dočasným zaměstnancem při plnění jeho povinností jsou majetkem agentury, k jejíž činnosti se tato psaná díla nebo práce vztahují. Agentura má právo povinně získávat autorská práva na tato díla.

2. Případný vynález učiněný dočasným zaměstnancem při plnění jeho povinností nebo v souvislosti s nimi je nesporným majetkem agentury. Agentura může na své vlastní náklady přihlásit a získat patenty na takový vynález ve všech zemích. Jakýkoli vynález související s prací agentury, učiněný dočasným zaměstnancem v průběhu roku, který následuje po skončení jeho pracovního poměru, se pokládá, pokud není prokázán opak, za učiněný v rámci plnění jeho povinností nebo v souvislosti s nimi. Jsou-li vynálezy předmětem patentů, uvádí se jméno vynálezce nebo vynálezců.

3. Agentura může ve příslušných případech udělit prémii, o jejíž výši sama rozhodne, dočasnému zaměstnanci, jenž je původcem patentovaného vynálezu.

▼B

Článek 21

Dočasný zaměstnanec nevyzradí bez povolení OPUS, za žádných okolností, v žádném soudním řízení, informace, které získal v souvislosti s plněním svých pracovních povinností. Vydání povolení se zamítne, pouze pokud to vyžadují zájmy agentury a pokud by takové zamítnutí nemělo trestní důsledky pro dočasného zaměstnance. Po odchodu ze služby je dočasný zaměstnanec touto povinností nadále vázán.

▼M1

Ustanovení předchozího pododstavce se nevztahují na dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance, který svědčí před odvolací komisí nebo před disciplinární komisí ve věci týkající se dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance.

▼B

Článek 22

Dočasný zaměstnanec pobývá buď v místě svého zaměstnání, nebo v jeho blízkosti, aby mu vzdálenost nebránila v řádném plnění jeho povinností. Dočasný zaměstnanec oznámí OPUS místo svého bydliště a bezprostředně jej informuje o případné změně bydliště.

Článek 23

Dočasný zaměstnanec v jakémkoli pracovním zařazení je nápomocen a poskytuje rady svým nadřízeným; odpovídá za plnění povinností, které mu byly uloženy.

Dočasný zaměstnanec, který řídí jakoukoli složku služby, odpovídá svým nadřízeným z hlediska pravomocí mu udělených a za provedení pokynů jím vydaných. Odpovědnost jeho podřízených jej nikterak nezbavuje vlastní odpovědnosti.

Článek 24

1. Dočasný zaměstnanec, jenž dostane příkazy, které pokládá za nesprávné nebo s to způsobit vážné potíže, informuje svého bezprostředního nadřízeného, který odpoví písemně, jsou-li informace podány písemně. S výhradou odstavce 2, pokud bezprostřední nadřízený příkazy potvrdí a dočasný zaměstnanec se domnívá, že toto potvrzení přiměřeně nereaguje na důvody jeho znepokojení, dočasný zaměstnanec otázku písemně postoupí orgánu bezprostředně organizačně nadřízenému. Pokud tento orgán příkazy písemně potvrdí, dočasný zaměstnanec je vykoná, ledaže by byly zjevně protiprávní nebo by znamenaly porušení příslušných bezpečnostních norem.

2. Má-li bezprostřední nadřízený za to, že je nutné příkazy vykonat neprodleně, dočasný zaměstnanec je vykoná, ledaže by byly zjevně protiprávní nebo by znamenaly porušení příslušných bezpečnostních norem. Na žádost dočasného zaměstnance je bezprostřední nadřízený povinen dát tyto příkazy písemně.

Článek 25

Dočasný zaměstnanec může mít povinnost nahradit v plné výši nebo částečně jakoukoli škodu, která agentuře vznikne v důsledku vážného pochybení při plnění jeho povinností nebo v souvislosti s tímto plněním.

OPUS vydá odůvodněné rozhodnutí v souladu s postupem stanoveným pro kázeňské záležitosti.

Odvolací komise má neomezenou pravomoc ve sporech vzniklých podle tohoto ustanovení.

▼B

Článek 26

1. Jakýkoli dočasný zaměstnanec, který se při plnění svých povinností nebo v souvislosti s ním dozví o skutečnostech, jež vedou k závěru, že existuje možná protiprávní činnost, včetně podvodů a úplatkářství, jež poškozuje zájmy agentury, nebo o jednání souvisejícím s plněním odborných povinností, jež může znamenat vážné neplnění povinností dočasných zaměstnanců agentury, neprodleně tuto skutečnost sdělí svému bezprostřednímu nadřízenému nebo, uzná-li to za vhodné, řediteli agentury.

Informace uvedené v prvním pododstavci se podávají písemně.

2. Dočasný zaměstnanec nebude vystaven žádným nepříznivým důsledkům ze strany agentury za to, že sdělil informace uvedené v odstavci 1, pokud jednal přiměřeně a čestně.

3. Odstavce 1 a 2 se nevztahují na písemnosti, listiny, zprávy, poznámky nebo informace v jakékoli podobě, které jsou držené pro účely soudních řízení, ať probíhajících nebo uzavřených, nebo které jsou vytvořené či sdělené dočasnému zaměstnanci v průběhu těchto řízení.

Článek 27

1. Dočasný zaměstnanec, jenž dále vyzradí informace vymezené v článku 26 předsedovi Rady Evropské unie nebo Evropského parlamentu, nebude vystaven žádným nepříznivým důsledkům ze strany agentury, pokud jsou splněny obě tyto podmínky:

a) dočasný zaměstnanec se čestně a důvodně domnívá, že vyzrazované informace a jakákoli tvrzení v nich obsažená, jsou v podstatě pravdivá; a

▼M1

b) dočasný zaměstnanec již dříve stejné informace agentuře sdělil a poskytl agentuře lhůtu, kterou si stanoví sama a která je přiměřená vzhledem ke složitosti případu, k tomu, aby přijala vhodné opatření. Dočasný zaměstnanec je o této lhůtě do 60 dnů řádně informován.

▼B

2. Lhůta uvedená v odstavci 1 se nepoužije, pokud dočasný zaměstnanec může prokázat, že je s ohledem na všechny okolnosti případu nepřiměřená.

3. Odstavce 1 a 2 se nevztahují na písemnosti, listiny, zprávy, poznámky nebo informace v jakékoli podobě, které jsou držené pro účely soudních řízení, ať probíhajících nebo uzavřených, nebo které jsou vytvořené či sdělené dočasnému zaměstnanci v průběhu těchto řízení.

Článek 28

Agentura je nápomocna kterémukoli dočasnému zaměstnanci, zejména v řízení proti jakékoli osobě dopouštějící se výhrůžek, urážlivých nebo hanlivých činů nebo výroků, nebo jakéhokoli útoku proti osobě nebo majetku, kterému je zaměstnanec nebo člen jeho rodiny vystaven z důvodu jeho funkce nebo povinností.

Nahradí dočasnému zaměstnanci škodu, která mu v těchto případech vznikne, pokud dočasný zaměstnanec tuto škodu sám nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí a pokud nemohl získat náhradu od osoby, která ji způsobila.

▼B

Článek 29

Agentura zajistí další vzdělávání a výuku pro dočasného zaměstnance, které jsou slučitelné s řádným chodem služby a jsou v souladu s jejími vlastními zájmy.

K takovému školení a výuce se přihlédne pro účely postupu v povolání.

Článek 30

Dočasní zaměstnanci jsou oprávněni vykonávat právo sdružování; zejména mohou být členy odborů nebo sdružení zaměstnanců.

Článek 31

Dočasní zaměstnanci mohou podávat žádosti OPUS ohledně záležitostí upravených tímto služebním řádem.

Každé rozhodnutí týkající se konkrétního jednotlivce, učiněné podle tohoto služebního řádu, se okamžitě písemně sděluje dotyčnému dočasnému zaměstnanci. V každém rozhodnutí, jež se nepříznivě dotýká dočasného zaměstnance, se uvedou důvody, na kterých se zakládá.

Konkrétní rozhodnutí týkající se jmenování, ustavení, postupu v povolání, přeložení, určení administrativního zařazení a ukončení pracovního poměru dočasného zaměstnance se v agentuře zveřejní. Zveřejnění je přístupné všem zaměstnancům během přiměřené doby.

Článek 32

Osobní složka dočasného zaměstnance obsahuje:

a) všechny písemnosti týkající se jeho administrativního zařazení a veškeré zprávy týkající se jeho schopností, výkonnosti a chování;

b) všechny připomínky dočasného zaměstnance k těmto písemnostem.

Písemnosti se zapisují, číslují a zakládají v posloupném pořadí; písemnosti uvedené pod písmenem a) nesmí agentura použít nebo se na ně odvolávat proti dočasnému zaměstnanci, pokud mu nebyly sděleny před tím, než byly založeny.

Sdělení jakékoli písemnosti dočasnému zaměstnanci se dokládá jeho podpisem nebo, není-li to možné, provede se doporučeným dopisem zaslaným na místo posledního bydliště sdělené dočasným zaměstnancem.

Osobní složka dočasného zaměstnance neobsahuje žádné odkazy na jeho politické, odborové, filozofické nebo náboženské činnosti a názory, nebo na jeho rasový či etnický původ nebo sexuální orientaci.

Předchozí odstavec však nezamezí, aby do složky byly vloženy správní akty a písemnosti známé dočasnému zaměstnanci, které jsou potřebné pro uplatňování tohoto služebního řádu.

Pro každého dočasného zaměstnance existuje pouze jedna osobní složka.

Dočasný zaměstnanec má právo se i po ukončení pracovního poměru seznámit se všemi písemnostmi ve své složce a pořídit si z nich kopie.

Osobní složka je důvěrná a lze do ní nahlédnout pouze v kancelářích vedení nebo na bezpečném elektronickém médiu. Bude však postoupena odvolací komisi, bude-li zahájeno řízení týkající se dočasného zaměstnance.

Článek 33

Dočasní zaměstnanci mají právo se seznámit se svými zdravotními záznamy v souladu s podmínkami, které stanoví agentura.

▼B

Článek 34

Případné rozhodnutí vyžadující náhradu škody vzniklé agentuře v důsledku vážného pochybení podle článku 25 přijme OPUS poté, co splní formality předepsané pro případy rozvázání pracovního poměru v důsledku vážného pochybení.

Rozhodnutí o jednotlivých dočasných zaměstnancích se zveřejní podle článku 31.

Článek 35

Výsady a imunity, které dočasní zaměstnanci mají, se poskytují výlučně v zájmu agentury. Dočasní zaměstnanci nejsou osvobozeni od plnění svých soukromých povinností nebo od dodržování platných zákonů a policejních předpisů.

Pokud vznikne spor ohledně výsad a imunit, dotyčný dočasný zaměstnanec neprodleně informuje agenturu.

KAPITOLA 3

Podmínky uzavření pracovního poměru

Článek 36

1. Uzavření pracovního poměru s dočasnými zaměstnanci má za cíl zajistit pro agenturu služby osob nejvyšší úrovně schopností, výkonnosti a bezúhonnosti, přijímaných z nejširší možné geografické základny z řad občanů členských států účastněných v agentuře.

Dočasní zaměstnanci se vybírají bez ohledu na jejich rasu, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, pohlaví nebo sexuální orientaci a nezávisle na jejich stavu nebo rodinné situaci.

▼M1

Žádná pracovní místa nesmějí být vyhrazena státním příslušníkům určitého členského státu.

▼B

2. Dočasný zaměstnanec může být přijat do pracovního poměru pouze tehdy, pokud:

a) je občanem jednoho ze zúčastněných členských států a má všechna občanská práva;

b) splnil všechny povinnosti, jež mu ukládají právní předpisy upravující vojenskou službu;

c) předloží příslušná doporučení týkající se jeho povahových rysů a dokazující, že je vhodnou osobou pro plnění daných povinností;

d) je fyzicky schopen plnit své povinnosti; a

▼M1

e) prokáže důkladnou znalost jednoho z jazyků zúčastněných členských států a uspokojivou znalost některého dalšího jazyka zúčastněných členských států, která je pro plnění jeho povinností dostačující.

▼B

3. Řídící výbor přijme konkrétní ustanovení o postupech pro nábor nezbytného počtu dočasných zaměstnanců v rámci společné akce 2004/551/SZBP.

Článek 37

Před uzavřením pracovního poměru se dočasný zaměstnanec podrobí lékařskému vyšetření u lékaře schváleného agenturou, aby agentura měla jistotu, že splňuje požadavky čl. 36 odst. 2 písm. d).

▼B

Pokud je v důsledku lékařského vyšetření podle prvního pododstavce vydáno negativní lékařské stanovisko, může kandidát do 20 dnů ode dne, kdy mu bylo stanovisko agenturou oznámeno, požádat, aby byl jeho případ předán k vyjádření lékařské komisi složené ze tří lékařů vybraných OPUS z řad lékařů agentury. Lékařská komise vyslechne lékaře odpovědného za původní záporné stanovisko. Kandidát může lékařské komisi předat stanovisko lékaře, kterého si sám vybere. Pokud stanovisko lékařské komise potvrdí závěry lékařského vyšetření podle prvního pododstavce, zaplatí kandidát 50 % poplatků a vedlejších nákladů.

Článek 38

Dočasnému zaměstnanci může být uložena zkušební doba, která nepřesáhne šest měsíců.

Nemůže-li dočasný zaměstnanec během zkušební doby plnit své povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu po dobu jednoho nebo více měsíců, OPUS může jeho zkušební dobu o odpovídající časový úsek prodloužit.

Nejméně jeden měsíc před uplynutím zkušební doby se vypracuje zpráva o způsobilosti dočasného zaměstnance plnit povinnosti související s jeho pracovním místem a rovněž o jeho chování a výkonnosti ve službě. Tato zpráva se sdělí dotyčné osobě, která má právo předložit písemné připomínky. Dočasný zaměstnanec, jenž nedosáhl pracovních výsledků dostatečných pro udržení svého pracovního místa, je propuštěn.

Ve výjimečných případech však OPUS může zkušební dobu prodloužit, nejdéle o šest měsíců, a dočasného zaměstnance případně přidělit do jiného oddělení.

Zpráva o dočasném zaměstnanci ve zkušební době může být vypracována kdykoliv během zkušební doby, pokud jsou jeho pracovní výsledky zjevně nedostatečné. Tato zpráva se sdělí dotyčné osobě, která má právo předložit písemné připomínky. Na základě této zprávy může OPUS rozhodnout, že dočasného zaměstnance propustí před uplynutím zkušební doby a dá mu měsíční výpověď.

Článek 39

1. Dočasný zaměstnanec se přijímá do prvního stupně své třídy.

OPUS může povolit dodatečnou dobu služby až do 24 měsíců za účelem zohlednění jeho odborné praxe. Přijmou se obecné prováděcí předpisy, jimiž tento článek nabude účinku.

▼M1

2. Dočasný zaměstnanec, který je ve své třídě na dobu dvou let zařazen do určitého stupně, automaticky postoupí v dané třídě do dalšího stupně.

Je-li dočasný zaměstnanec jmenován do funkce vedoucího jednotky, ředitele nebo generálního ředitele ve stejné třídě a pokud své nové povinnosti během prvních devíti měsíců vykonává uspokojivě, bude mu zpětně přiznán postup o jeden stupeň v této třídě od doby, kdy toto jmenování vstoupilo v platnost. Tento postup povede ke zvýšení základního měsíčního platu, které v každé platové třídě odpovídá procentuálnímu rozdílu mezi prvním a druhým stupněm.

▼B

►M1 3. ◄ Je-li dočasný zaměstnanec dosazen na pracovní místo, které odpovídá vyšší třídě, jak je stanoveno v čl. 9 odst. 2, zařadí se do prvního stupně této třídy. Avšak dočasní zaměstnanci v třídách AD 9 až AD 13, kteří vykonávají povinnosti vedoucího odboru a kteří jsou jmenováni do vyšší třídy, se zařadí do druhého stupně nové třídy. Stejné podmínky platí pro každého dočasného zaměstnance, jenž je po svém povýšení jmenován na místo ředitele nebo generálního ředitele.

▼B

Článek 40

Schopnosti, výkonnost a chování ve službě každého dočasného zaměstnance jsou předmětem pravidelné zprávy, která se vyhotovuje alespoň jednou za každé dva roky. Ředitel stanoví podmínky, za nichž se uděluje právo podat odvolání v rámci vyhotovování zpráv, které musí být uplatněno před podáním stížnosti podle článku 167 odst. 2.

▼M1

_____

▼B

Zpráva se sděluje dočasnému zaměstnanci. Má právo ji připomínkovat, jak uzná za vhodné.

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Oddíl A

Rodičovská nebo rodinná dovolená

Článek 41

Dočasný zaměstnanec má nárok až na šest měsíců rodičovské dovolené bez základního platu za každé dítě, které si vezme během prvních dvanácti let po narození nebo osvojení dítěte. Dobu trvání dovolené lze zdvojnásobit v případě samoživitelů uznaných podle obecných prováděcích předpisů přijatých agenturou. Minimální doba dovolené vybraná najednou nesmí být kratší než jeden měsíc.

Během rodičovské dovolené pokračuje účast dočasného zaměstnance v systému sociálního zabezpečení; je zachováno získávání nároku na důchod, příspěvek na nezaopatřené dítě a příspěvek na vzdělání. Dočasný zaměstnanec zůstane na svém pracovním místě a má nadále nárok na postup na vyšší stupeň nebo povýšení v rámci třídy. Dovolenou lze vybírat jako plnou dovolenou nebo poloviční dovolenou. Pokud se rodičovská dovolená vybírá v podobě poloviční dovolené, maximální doba upravená prvním odstavcem se zdvojnásobuje. Během rodičovské dovolené má dočasný zaměstnanec nárok na přídavek ve výši 798,77 EUR měsíčně nebo 50 % této částky, vybírá-li si poloviční dovolenou, ale nesmí se přitom věnovat žádné jiné výdělečné činnosti. Veškeré příspěvky do systému sociálního zabezpečení upravené v článcích 67 a 68 hradí agentura a vypočítávají se ze základního platu dočasného zaměstnance.

Avšak v případě poloviční dovolené se toto ustanovení vztahuje pouze na rozdíl mezi plným základním platem a úměrně sníženým základním platem. Pokud jde o skutečně vyplacenou část základního platu, příspěvek dočasného zaměstnance se vypočítává za použití stejných procentních sazeb jako kdyby byl zaměstnán na plný pracovní úvazek.

Přídavek činí 1 065,02 EUR měsíčně, nebo 50 % této částky, jestliže má dočasný zaměstnanec poloviční dovolenou, v případě samoživitelů uvedených v prvním pododstavci a během prvních tří měsíců rodičovské dovolené, pokud si takovou dovolenou vybírá otec během mateřské dovolené nebo jeden z rodičů bezprostředně po mateřské dovolené nebo během či bezprostředně po dovolené v případě osvojení. Částky uvedené v tomto článku se upravují v souladu s odměnou.

Článek 42

V případě lékařsky doložené vážné nemoci nebo invalidity manžela nebo manželky dočasného zaměstnance, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestry, má dočasný zaměstnanec nárok na dobu rodinné dovolené bez základního platu. Celková doba

▼B

takové dovolené nepřesáhne devět měsíců za celou kariéru dočasného zaměstnance.

Použije se druhý pododstavec článku 41.

Oddíl B

Pracovní doba

Článek 43

Dočasní zaměstnanci v činné službě jsou vždy agentuře k dispozici. Avšak běžný pracovní týden nepřesáhne 42 hodin s tím, že pracovní dobu pracovního dne určí OPUS. V rámci stejných omezení může OPUS po poradě s výborem zaměstnanců určit pracovní dobu některých skupin dočasných zaměstnanců vykonávajících konkrétní úkoly.

Po dočasném zaměstnanci může být navíc požadováno, z důvodu naléhavých potřeb služby nebo bezpečnostních pravidel, aby měl pohotovost na svém pracovišti nebo doma mimo běžnou pracovní dobu. Agentura stanoví prováděcí pravidla tomuto odstavci po poradě s výborem zaměstnanců.

Článek 44

1. Dočasný zaměstnanec může požádat o povolení pracovat na částečný pracovní úvazek.

OPUS může takové povolení udělit, je-li slučitelné se zájmy služby.

2. Dočasný zaměstnanec má nárok na udělení povolení v těchto případech:

a) péče o dítě mladší 9 let,

b) péče o dítě ve věku 9 až 12 let, nepřesahuje-li zkrácení pracovní doby 20 % běžné pracovní doby,

c) péče o vážně nemocného nebo invalidního manžela nebo manželku, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestru,

d) účast na dalším vzdělávání, nebo

e) od věku 55 let během posledních pěti let před odchodem do důchodu.

Je-li částečný úvazek žádán z důvodu účasti v dalším vzdělávání nebo od věku 55 let, OPUS může povolení odmítnout nebo odložit den jeho účinku pouze ve výjimečných případech a z vyšších služebních důvodů.

Pokud se nárok na povolení uplatňuje z důvodu péče o vážně nemocného nebo invalidního manžela nebo manželku, příbuzného ve vzestupné linii, příbuzného v sestupné linii, bratra nebo sestry, nebo za účelem účasti v dalším vzdělávání, souhrn všech těchto období nepřesáhne pět let za celou kariéru dočasného zaměstnance.

3. OPUS odpoví na žádost dočasného zaměstnance do 60 dnů.

4. Pravidla, jimiž se řídí práce na částečný úvazek a postup pro udělování příslušného povolení, jsou stanovena v příloze II.

Článek 45

Dočasný zaměstnanec může požádat o povolení pracovat na poloviční úvazek v podobě sdílení pracovního místa, a to v případě pracovního místa, které OPUS označil jako vhodné pro tento účel. Povolení pracovat na poloviční úvazek v podobě sdílení pracovního místa není časově omezeno. OPUS je však může v zájmu služby odvolat, přičemž dočasného zaměstnance o tom uvědomí šest měsíců předem. Obdobně

▼B

může OPUS, na základě žádosti dotyčného dočasného zaměstnance povolení odvolat, přičemž jej o tom uvědomí alespoň šest měsíců předem. V tomto případě může být dočasný zaměstnanec přeložen na jiné pracovní místo.

Použije se článek 53 a příloha II článek 3, kromě odstavce 2 třetí věty.

OPUS může stanovit prováděcí pravidla k tomuto článku.

Článek 46

Po dočasném zaměstnanci nesmí být požadováno, aby pracoval přesčas, kromě naléhavých případů nebo mimořádného nahromadění pracovních úkolů; práce v noci a veškerá práce v neděli nebo o státních svátcích může být povolena pouze v souladu s postupem stanoveným OPUS. Celkové přesčasy, o které bude dočasný zaměstnanec požádán, nepřesáhnou 150 hodin v jakémkoli šestiměsíčním období.

S přesčasy odpracovanými dočasnými zaměstnanci ve funkční skupině AD a ve funkční skupině AST 5 až 11 není spojen nárok na náhradu nebo odměnu.

Jak je upraveno v příloze IV, přesčasy odpracované dočasnými zaměstnanci v třídě AST 1 až AST 4 je opravňují buď k náhradnímu volnu, nebo k odměně, pokud požadavky služby neumožňují poskytnutí náhradního volna během měsíce, který následuje po měsíci, v němž byl přesčas odpracován.

Článek 47

Dočasný zaměstnanec, od kterého se očekává, že bude pravidelně pracovat v noci, o sobotách a nedělích nebo o státních svátcích, má nárok na zvláštní příplatky při práci ve směnném provozu, který agentura vyžaduje z důvodu naléhavých potřeb služby nebo bezpečnostních pravidel a který agentura považuje za pravidelnou a trvalou situaci.

OPUS určí kategorie dočasných zaměstnanců, kteří mají na tyto příplatky nárok, spolu s jejich sazbami a podmínkami.

Běžná pracovní doba dočasného zaměstnance ve směnném provozu nesmí přesáhnout celkovou roční běžnou pracovní dobu.

Článek 48

Dočasný zaměstnanec má nárok na zvláštní příplatky, pokud je na něm požadováno, v souladu s rozhodnutím přijatým OPUS z důvodu naléhavých potřeb služby nebo bezpečnostních pravidel, aby měl pohotovost na svém pracovišti nebo doma mimo běžnou pracovní dobu.

OPUS určí kategorie dočasných zaměstnanců, jež mají na tyto příplatky nárok, spolu s podmínkami pro přiznání těchto příplatků a jejich sazbami.

Článek 49

Zvláštní příplatky mohou být poskytnuty některým dočasným zaměstnancům jako náhrada za obzvlášť náročné pracovní podmínky.

Agentura určí kategorie příjemců, spolu se sazbami a podmínkami pro tyto zvláštní příplatky.

▼B

Oddíl C

Dovolená

Článek 50

Dočasní zaměstnanci mají nárok na dovolenou na zotavenou v délce nejméně 24 pracovních dnů, avšak nejvýše 30 pracovních dnů za kalendářní rok, v souladu se stejnými pravidly, jako jsou pravidla stanovená společnou dohodou orgánů Společenství.

Mimo tuto dovolenou na zotavenou může být dočasnému zaměstnanci výjimečně na jeho žádost poskytnuto mimořádné volno. Pravidla, jimiž se tato dovolená řídí, jsou stanovena v příloze III.

Článek 51

Těhotné ženy mají nárok, mimo dovolené upravené článkem 50, na dvacet týdnů dovolené, a to po předložení lékařského osvědčení. Dovolená nezačne dříve než šest týdnů před očekávaným dnem porodu uvedeným v osvědčení a skončí nejdříve 14 týdnů po porodu. V případě vícečetného nebo předčasného porodu nebo narození zdravotně postiženého dítěte činí tato doba 24 týdny. Předčasným porodem se pro účely tohoto ustanovení rozumí porod, ke kterému došlo před koncem 34. týdne těhotenství.

Článek 52

1. Dočasný zaměstnanec, který předloží důkazy o tom, že není schopen plnit své pracovní povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu, má nárok na pracovní neschopnost.

Dotyčný dočasný zaměstnanec oznámí agentuře svoji neschopnost co nejdříve a zároveň udá místo svého současného bydliště. Je-li nepřítomen více než tři dny, předloží lékařské osvědčení. Toto osvědčení musí být odesláno nejpozději pátého dne nepřítomnosti, přičemž datum na otisku poštovního razítka je rozhodující. Jestliže se tak nestane a pokud k nezaslání osvědčení nedošlo z důvodů, které nemůže ovlivnit, nepřítomnost dočasného zaměstnance se pokládá za neoprávněnou.

Dočasný zaměstnanec může být kdykoli podroben lékařskému vyšetření zjištěnému agenturou Nemůže-li k vyšetření dojít z důvodů, které lze přičíst dočasnému zaměstnanci, jeho nepřítomnost se považuje za neoprávněnou ode dne, kdy mělo k vyšetření dojít.

Je-li nález vyšetření takový, že je dočasný zaměstnanec schopen plnit své povinnosti, jeho nepřítomnost se pokládá za neoprávněnou ode dne vyšetření, s výhradou následujícího pododstavce.

Pokládá-li dočasný zaměstnanec závěry lékařského vyšetření zajištěného OPUS za neoprávněné z lékařských důvodů, on sám nebo lékař jednající v jeho zastoupení může do dvou dnů agentuře předložit žádost o postoupení záležitosti nezávislému lékaři k získání jeho stanoviska.

Agentura okamžitě předá žádost jinému lékaři, na kterém se dohodne lékař dočasného zaměstnance a lékař agentury. Nedojde-li k takové dohodě do pěti dnů od předání žádosti, agentura vybere osobu ze seznamu nezávislých lékařů, který se za tímto účelem každoročně sestaví společnou dohodou OPUS a výboru zaměstnanců. Dočasný zaměstnanec může do dvou pracovních dnů vznést námitky proti výběru agentury, načež agentura vybere jinou osobu z tohoto seznamu, kterýžto výběr je konečný.

Stanovisko nezávislého lékaře vydané po poradě s lékařem dočasného zaměstnance a lékařem agentury je závazné. Pokud stanovisko nezávislého lékaře potvrdí závěr vyšetření zajištěného agenturou, nepřítomnost se pokládá za neoprávněnou ode dne tohoto vyšetření. Pokud stanovisko

▼B

nezávislého lékaře nepotvrdí závěr tohoto vyšetření, pokládá se nepřítomnost pro všechny účely za oprávněnou.

2. Jestliže nepřítomnost dočasného zaměstnance z důvodu nemoci nepřevyšující tři dny překročí během dvanáctiměsíčního období celkem 12 dní, při každé nové nepřítomnosti z důvodu nemoci předloží lékařské osvědčení. Jeho nepřítomnost se považuje za neoprávněnou od třináctého dne nepřítomnosti z důvodu nemoci bez lékařského osvědčení.

3. Aniž je dotčeno použití pravidel o kázeňském řízení, v případě potřeby se jakákoli nepřítomnost, která se pokládá za neoprávněnou podle odstavců 1 a 2, odečítá od dovolené na zotavenou dotyčného dočasného zaměstnance. V případě, že dočasný zaměstnanec nemá žádný zbylý nárok na dovolenou, ztratí pro odpovídající období nárok na odměnu.

4. OPUS může postoupit výboru pro otázky invalidity případ kteréhokoli dočasného zaměstnance, jehož pracovní neschopnost překročí během jakéhokoli tříletého období celkem 12 měsíců.

5. Dočasný zaměstnanec může mít povinnost vzít si dovolenou po vyšetření lékařem agentury, vyžaduje-li to jeho zdravotní stav nebo trpí-li člen jeho domácnosti nakažlivou chorobou.

Ve sporných případech platí postup stanovený v pátém až sedmém pododstavci odstavce 1.

6. Dočasní zaměstnanci podstoupí každý rok lékařskou prohlídku buď u lékaře agentury, nebo u jimi zvoleného lékaře.

V případě prohlídky u zvoleného lékaře proplatí agentura lékařské poplatky až do maximální výše stanovené OPUS za dobu, která nepřesáhne tři roky.

Článek 53

Dovolená na zotavenou dočasného zaměstnance, který je oprávněn pracovat na částečný pracovní úvazek, se úměrně snižuje, dokud je oprávněn takto pracovat.

Článek 54

Kromě případů nemoci nebo úrazu nesmí být dočasný zaměstnanec nepřítomen bez předchozího povolení svého bezprostředního nadřízeného. Aniž jsou dotčena případná kázeňská opatření, která lze použít, každá neoprávněná nepřítomnost, která je řádně stanovena, se odečítá od dovolené na zotavenou dotyčného dočasného zaměstnance. Jestliže svoji dovolenou na zotavenou vybral, propadá mu jeho odměna za srovnatelné období.

Přeje-li si dočasný zaměstnanec strávit dovolenou jinde než v místě, kde je zaměstnán, získá předchozí povolení od OPUS.

Mimořádné volno a rodičovská a rodinná dovolená nepřekročí dobu trvání pracovního poměru.

Placená pracovní neschopnost podle článku 52 však nepřekročí tři měsíce nebo dobu odpracovanou dočasným zaměstnancem, je-li tato doba delší. Nepřekročí dobu trvání pracovního poměru.

Po uplynutí těchto lhůt odejde dočasný zaměstnanec, jehož smlouva neskončila, na neplacené volno, bez ohledu na to, že není schopen se znovu ujmout svých pracovních povinností.

Pokud však dočasný zaměstnanec onemocní nemocí z povolání nebo utrpí úraz při plnění svých povinností, nadále dostává svoji odměnu v plné výši po celou dobu, během které je v pracovní neschopnosti, až do doby než mu je přiznána invalidní dávka podle článku 76.

▼B

Oddíl D

Státní svátky

Článek 55

Agentura sestaví seznam státních svátků.

Článek 56

1. V mimořádných případech může být dočasnému zaměstnanci na vlastní žádost uděleno neplacené volno ze závažných osobních důvodů. OPUS určí dobu trvání takového volna, které nepřekročí jednu čtvrtinu doby dočasným zaměstnancem již odpracované, nebo:

— tři měsíce, je-li služební věk dočasného zaměstnance kratší než čtyři roky;

— dvanáct měsíců ve všech ostatních případech.

2. Jakákoli doba volna udělená v souladu s předchozím odstavcem se nepočítá pro účely použití devátého odstavce článku 59.

3. Po dobu, po kterou má dočasný zaměstnanec neplacené volno, je jeho účast v systému sociálního zabezpečení upraveném článkem 67 pozastavena.

Avšak dočasný zaměstnanec, který není výdělečně činný, může, nejpozději jeden měsíc po začátku neplaceného volna, podat žádost, aby byl nadále kryt proti rizikům uvedeným v článku 67, za podmínky, že hradí polovinu nákladů příspěvků upravených tímto článkem po dobu trvání jeho volna; příspěvek se vypočte na základě jeho posledního základního platu.

Dočasný zaměstnanec, který prokáže, že mu nevzniká právo na důchod na základě jiného systému důchodového zabezpečení, může kromě toho požádat, aby mu nadále vznikal další nárok na důchod během celé doby neplaceného volna, pokud uhradí příspěvek ve výši trojnásobku sazby uvedené v článku 89; příspěvky se vypočtou odkazem na základní plat odpovídající jeho třídě a stupni.

Článek 57

Dočasnému zaměstnanci, jenž je povolán do vojenské služby, náhradní vojenské služby nebo na vojenské cvičení nebo jenž je povolán zpět do služby v armádě, se poskytuje volno pro výkon vojenské služby; takové volno nesmí za žádných okolností překročit dobu trvání pracovního poměru.

Dočasný zaměstnanec, který je povolán do vojenské služby nebo náhradní vojenské služby, přestane dostávat svoji odměnu, ale zachová si právo na zařazení do vyššího stupně podle tohoto služebního řádu. Dále si zachová právo na odstupné, zaplatí-li zpětně po ukončení své vojenské služby nebo náhradní vojenské služby své příspěvky na důchodové pojištění.

Dočasný zaměstnanec, jenž je povolán na vojenských cvičení nebo jenž je povolán zpět do služby v armádě, nadále dostává svoji odměnu během doby cvičení nebo zpětného povolání, od které se odečte částka rovnající se jeho služnému.

KAPITOLA 5

Odměňování a náhrada výdajů

Článek 58

Odměna dočasných zaměstnanců zahrnuje základní plat, rodinné přídavky a jiné příspěvky.

▼B

Článek 59

1. Odměna dočasných zaměstnanců je vyjádřena v eurech. Vážené podíly, srážky, roční přezkoumání a úpravy se určují podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v článcích 63, 64, 65, 65a a 66a služebního řádu úředníků Evropských společenství, stanoveného nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ([1]), dále jen „služební řád ES“, a v nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 ([2]), kterým se stanoví podmínky a postup pro uplatňování daně ve prospěch Evropských společenství. S výjimkou příspěvků v rámci systémů nemocenského pojištění, úrazového pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti se srážky stanovené ve služebním řádu ES odvádí do rozpočtu agentury.

2. Základní platy se určují podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v článku 66 služebního řádu ES.

3. Rodinné přídavky zahrnují:

a) příspěvek na domácnost;

b) příspěvek na nezaopatřené dítě,

c) příspěvek na vzdělání.

4. Dočasní zaměstnanci, kterým jsou vypláceny rodinné přídavky uvedené v tomto článku, přiznají obdobné přídavky jim vyplácené z jiných zdrojů; takovéto přídavky z jiných zdrojů se odečtou od přídavků vyplácených podle článků 1, 2 a 3 přílohy V.

5. Příspěvek na nezaopatřené dítě lze zdvojnásobit zvláštním odůvodněným rozhodnutím OPUS na základě lékařské dokumentace, která prokazuje, že dotyčné dítě trpí duševním nebo tělesným postižením, které dočasnému zaměstnanci způsobuje značné výdaje.

6. Pokud jsou podle článků 1, 2 a 3 přílohy V tyto rodinné přídavky vypláceny osobě jiné než je dočasný zaměstnanec, tyto přídavky jsou vypláceny v měně země, v které má tato osoba trvalé bydliště, popřípadě jsou přepočtené podle směnných kurzů uvedených v článku 63, druhém pododstavci služebního řádu ES. Podléhají váženému podílu stanovenému pro dotyčnou zemi, je-li členem Evropské unie, nebo váženému podílu rovnajícímu se 100, je-li země trvalého pobytu mimo Evropskou unii.

Odstavce 4 a 5 se použijí, pokud se rodinné přídavky vyplácejí takové osobě.

7. Příplatek za práci v zahraničí činí 16 % celkové částky základního platu, příspěvku na domácnost a příspěvku na nezaopatřené dítě, na které má dočasný zaměstnanec nárok. Příplatek za práci v zahraničí není nižší než 442,78 EUR měsíčně.

8. Dojde-li k úmrtí dočasného zaměstnance, je pozůstalému manželovi nebo manželce nebo nezaopatřeným dětem vyplácena plná odměna zemřelého až do konce třetího měsíce po měsíci, ve kterém k úmrtí došlo.

V případě úmrtí osoby oprávněné k vyplácení invalidních dávek, se výše uvedená ustanovení použijí ve vztahu k dávkám zemřelého.

▼M1

———————

([1]) Úř. věst. L 56, 4.3.1968, s. 1. Nařízení naposledy pozměněné nařízením (ES, Euratom) č. 723/2004 (Úř. věst. L 124, 27.4.2004, s. 1).

([2]) Úř. věst. L 56, 4.3.1968, s. 8. Nařízení naposledy pozměněné nařízením (ES, Euratom) č. 1750/2002 (Úř. věst. L 264, 2.10.2002, s. 15).

▼B

Článek 60

Výplata rodinných přídavků a příplatku za práci v zahraničí se určuje v souladu s články 1, 2, 3 a 4 přílohy V.

Článek 61

S výhradou článků 62 až 65 má dočasný zaměstnanec v souladu s články 5 až 16 přílohy V nárok na náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s nástupem do funkce, přeložením nebo odchodem ze služby, jakož i na náhradu výdajů vzniklých při plnění nebo v souvislosti s plněním jeho povinností.

Článek 62

Dočasný zaměstnanec zaměstnaný po dobu nejméně 12 měsíců má nárok na náhradu stěhovacích výdajů upravenou článkem 9 přílohy V.

Článek 63

1. Dočasnému zaměstnanci zaměstnanému po dobu alespoň jednoho roku se vyplácí příspěvek na zařízení upravený článkem 5 přílohy V, který činí, pro očekávanou dobu služby:

— ne kratší než jeden rok, ale kratší než dva roky,	jednu třetinu	sazby stanovené v článku 5 přílohy V
— ne kratší než dva roky, ale kratší než tři roky,	dvě třetiny	
— tři roky nebo déle	tři třetiny	

▼M1

2. Příspěvek na znovuusídlení upravený článkem 6 přílohy V se poskytne dočasným zaměstnancům, kteří dokončili čtyři roky služby. Dočasný zaměstnanec, který dokončil více než jeden rok, ale méně než čtyři roky služby, dostane příspěvek na znovuusídlení úměrný délce jeho služby, přičemž se na nedokončené roky nebere zřetel.

▼B

3. Avšak příspěvek na zařízení stanovený v odstavci 1 a příspěvek na znovuusídlení stanovený v odstavci 2 činí nejméně:

a) 976,85 EUR v případě dočasného zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost; a

b) 580,83 EUR v případě dočasného zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost.

V případech, kdy jsou oba manželé dočasnými zaměstnanci agentury a oba mají nárok na příspěvek na zařízení nebo na příspěvek na znovuusídlení, se tento příspěvek vyplatí pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.

V případech, kdy je manžel nebo manželka dočasného zaměstnance agentury úředníkem nebo jiným zaměstnancem Evropských společenství, který má nárok na příspěvek na zařízení nebo na znovuusídlení, a je mu (jí) vyplácen vyšší základní plat, se tento příspěvek dočasnému zaměstnanci nevyplácí.

Článek 64

Denní příspěvek je stanoven v článku 10 přílohy V. Avšak dočasný zaměstnanec, který je zaměstnán na dobu určitou kratší než 12 měsíců a který předloží důkazy o tom, že nemůže nadále bydlet v místě svého trvalého bydliště, má nárok na denní příspěvek po dobu trvání svého pracovního poměru nebo maximálně po dobu jednoho roku.

▼B

Článek 65

Článek 8 přílohy V o roční úhradě cestovních výdajů z místa zaměstnání do místa původu platí pouze pro dočasné zaměstnance, kteří dokončili alespoň devět měsíců služby.

Článek 66

Úhrada dlužných částek probíhá podle ustanovení článků 17 a 18 přílohy V.

KAPITOLA 6

Dávky sociálního zabezpečení

Oddíl A

Nemocenské a úrazové pojištění a dávky sociálního zabezpečení

Článek 67

1. Dočasný zaměstnanec během doby svého zaměstnání, během pracovní neschopnosti a během období neplaceného volna uvedených v článcích 16 a 56 v souladu s podmínkami tam stanovenými, nebo pokud je příjemcem invalidní dávky, jeho manžel nebo manželka, pokud tento manžel nebo manželka nemá nárok na dávky stejné povahy a na stejné úrovni z titulu jakýchkoli jiných právních předpisů nebo ustanovení, jeho děti nebo další vyživované osoby ve smyslu článku 2 přílohy V a příjemci pozůstalostních důchodů jsou pojištěni proti nemoci do výše 80 % vynaložených nákladů, podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená dohodou mezi orgány Společenství podle článku 72 služebního řádu ES. Tato sazba se zvýší na 85 % pro tyto služby: konzultace a návštěvy, chirurgické zákroky, hospitalizace, léčiva, radiologie, rozbory, laboratorní zkoušky a protézy na lékařský předpis, s výjimkou zubních protéz. V případě tuberkulózy, dětské obrny, rakoviny, duševních chorob a jiných nemocí uznaných OPUS za srovnatelně závažné a v případě preventivních prohlídek a porodů se sazba zvyšuje na 100 %. Úhrada na úrovni 100 % se však nepoužije na nemoci z povolání nebo pracovní úrazy, které vedly k použití článku 68.

Pro účely systému nemocenského pojištění se s druhem/družkou dočasného zaměstnance nakládá stejně jako s manželem nebo manželkou, jsou-li splněny první tři podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. c) přílohy V.

Jednu třetinu příspěvku požadovanou k úhradě takového pojistného krytí hradí dočasný zaměstnanec, ale takovým způsobem, že částka, kterou hradí nepřesáhne 2 % jeho základního platu.

2. Dočasný zaměstnanec, jehož pracovní poměr skončil a který prokáže, že není výdělečně činný, může, nejpozději jeden měsíc po skončení svého pracovního poměru, požádat, aby byl nadále nemocensky pojištěn, jak je stanoveno v odstavci 1, nejdéle šest měsíců po skončení pracovního poměru. Příspěvek uvedený v odstavci 1 se vypočte z posledního základního platu dočasného zaměstnance a dočasný zaměstnanec hradí jeho polovinu.

Rozhodnutím OPUS učiněným po poradě s lékařem agentury se nepoužije jednoměsíční lhůta pro podání žádosti a šestiměsíční lhůta uvedená v prvním pododstavci, pokud dotyčná osoba trpí těžkou nebo delší nemocí, která vznikla před skončením jejího pracovního poměru a o které uvědomí agenturu před uplynutím doby šesti měsíců uvedené v prvním pododstavci, za předpokladu, že se dotyčná osoba podrobí lékařskému vyšetření zajištěnému agenturou.

▼B

3. Pokud bývalý manžel nebo manželka dočasného zaměstnance, dítě, které již není nezaopatřeným dítětem dočasného zaměstnance, nebo osoba, která již není považována za nezaopatřené dítě ve smyslu článku 2 přílohy V, mohou předložit důkazy, že nejsou výdělečně činní, mohou být nadále nemocensky pojištěni nejdéle po dobu jednoho roku, jak je stanoveno v odstavci 1, v postavení pojištěnců, na které se vztahuje pojištění dotyčného dočasného zaměstnance; z tohoto pojištění nevyplývá žádné placení příspěvku. Tato jednoroční doba začíná dnem konečného rozhodnutí o rozvodu nebo ztrátou postavení nezaopatřeného dítěte nebo osoby za ně považované.

4. Dočasný zaměstnanec, jenž zůstal ve službě agentury do věku 63 let nebo jenž pobírá invalidní dávku, má po skončení pracovního poměru nárok na dávky upravené odstavcem 1. Částka příspěvku se vypočítá odkazem na částku pobíraného důchodu nebo dávky.

Tyto dávky platí i v případě osoby mající nárok na pozůstalostní důchod po úmrtí dočasného zaměstnance, který byl v činné službě nebo byl ve službě agentury do věku 63 let, nebo úmrtí osoby s nárokem na invalidní dávku. Částka příspěvku se vypočítá odkazem na částku pobíraného pozůstalostního důchodu.

5. Osoby oprávněné pobírat sirotčí důchod nezískají dávku upravenou odstavcem 1, ledaže o ni požádají. Příspěvek se vypočítá odkazem na částku pobíraného sirotčího důchodu.

6. V případě osob oprávněných pobírat pozůstalostní důchod nesmí být příspěvek uvedený v odstavcích 4 a 5 nižší než příspěvek vypočtený ze základního platu odpovídajícího prvnímu stupni třídy 1.

7. Pokud celkové neuhrazené výdaje za jakékoli dvanáctiměsíční období převyšují polovinu základního měsíčního platu dočasného zaměstnance, umožní OPUS zvláštní úhradu, přičemž vezme v úvahu rodinné poměry dotyčné osoby, způsobem upraveným pravidly uvedenými v odstavci 1.

8. Osoby oprávněné pobírat uvedené dávky přiznají částku případných úhrad, která jim byla zaplacena nebo kterou mohou požadovat podle jakéhokoli jiného systému nemocenského pojištění upraveného zákonem nebo předpisem pro sebe nebo pro osoby kryté jejich pojištěním.

Pokud celková částka, kterou by získali úhradou, převyšuje částku úhrad upravených odstavcem 1, rozdíl se odečte od částky, která má být uhrazena podle odstavce 1, s výjimkou úhrad získaných na základě soukromého systému nemocenského připojištění, který pokrývá tu část výdajů, která není uhraditelná podle systému nemocenského pojištění agentury.

Článek 68

1. Dočasný zaměstnanec během doby svého zaměstnání, během pracovní neschopnosti a během období neplaceného volna uvedených v článcích 16 a 56 je v souladu s podmínkami zde stanovenými od uzavření pracovního poměru pojištěn proti rizikům nemoci z povolání a pracovního úrazu podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená společnou dohodou orgánů Společenství podle článku 73 služebního řádu ES. Přispěje na náklady pojištění proti rizikům mimo rizik nemoci z povolání a pracovního úrazu až do výše 0,1 % jeho základního platu.

Tato pravidla upřesní, která rizika nejsou pokryta.

2. Splatné dávky jsou:

a) V případě úmrtí:

Platba níže uvedeným osobám jednorázové platby rovnající se pětinásobku ročního základního platu zemřelého, vypočtená na základě měsíčních platů vyplacených během 12 měsíců před úrazem:

▼B

— manželovi nebo manželce a dětem zemřelého dočasného zaměstnance v souladu se dědickým právem, kterým se řídí pozůstalost dočasného zaměstnance; částka, která má být zaplacena manželovi nebo manželce, však není nižší než 25 % jednorázové platby;

— pokud nejsou žádné osoby ve výše uvedené kategorii, ostatním potomkům v souladu s dědickým právem, kterým se řídí pozůstalost dočasného zaměstnance;

— pokud nejsou žádné osoby ani v jedné z výše uvedených kategorií, příbuzným ve vzestupné linii v souladu s dědickým právem, kterým se řídí pozůstalost dočasného zaměstnance;

— pokud nejsou žádné osoby v žádné z výše uvedených kategorií, agentuře.

b) v případě úplné trvalé invalidity:

Platba dočasnému zaměstnanci jednorázové platby rovnající se osminásobku jeho ročního základního platu, vypočtená na základě měsíčních platů vyplacených během 12 měsíců před úrazem.

c) v případě částečné trvalé invalidity:

Platba dočasnému zaměstnanci podílu na částce upravené písmenem b), vypočteného odkazem na sazebník stanovený v pravidlech uvedených v odstavci 1.

Podle těchto pravidel mohou být výše upravené platby nahrazeny anuitou.

Výše uvedené dávky mohou být vyplaceny vedle dávek upravených oddílem B.

3. Způsobem upraveným pravidly uvedenými v odstavci 1 se pokryje i toto: náklady lékařské, farmaceutické, nemocniční, chirurgické, náklady vzniklé v souvislosti s protézami, radiografií, masážemi, ortopedií, jakož i klinické a dopravní náklady a jakékoli podobné náklady vzniklé v důsledku úrazu nebo nemoci z povolání.

Úhrada se však provede pouze pokud částka zaplacená dočasnému zaměstnanci podle článku 67 plně nepokrývá vzniklé náklady.

Článek 69

1. Příspěvky dočasných zaměstnanců a agentury do systému nemocenského a úrazového pojištění se platí v plné výši do systému nemocenského a úrazového pojištění stanoveného ve služebním řádu ES.

2. Pokud lékařské vyšetření upravené článkem 36 ukáže, že úředník trpí nemocí nebo je invalidní, může OPUS rozhodnout, že náklady vzniklé v souvislosti s touto nemocí nebo invaliditou se vyjmou z úhrady nákladů upravených článkem 67.

Prokáže-li dočasný zaměstnanec, že nemůže získat pojistné krytí v rámci žádného jiného systému nemocenského pojištění upraveného zákonem nebo nařízením, může na základě žádosti učiněné nejpozději do jednoho měsíce po skončení jeho pracovního poměru nadále požívat nemocenské pojištění upravené články 67 a 68, a to po dobu nejdéle šesti měsíců od skončení jeho pracovního poměru. Příspěvky upravené čl. 67 odst. 2 se zakládají na jeho posledním základním platu a polovinu z nich hradí on sám.

3. Výši příspěvku přezkoumá a dle potřeby upraví Rada po uplynutí šesti let s ohledem na riziko nemocí a úrazů dočasných zaměstnanců agentury.

4. Po získání zprávy lékaře oprávněného agenturou může OPUS rozhodnout, že jednoměsíční lhůta, během níž musí být podána žádost, a šestiměsíční lhůta upravená odstavcem 2 se nepoužije, pokud dotyčná osoba trpí vážnou nebo dlouhou nemocí vniklou během jeho zaměst-

▼B

nání, kterou oznámila agentuře před koncem šestiměsíční lhůty upravené odstavcem 2, za podmínky, že se dotyčná osoba podrobí lékařskému vyšetření zajištěnému agenturou.

Článek 70

1. Bývalý dočasný zaměstnanec, který se po ukončení služby v agentuře stane nezaměstnaným a

— který od agentury nepobírá invalidní dávku,

— jehož služba nekončí odstoupením z funkce nebo zrušením smlouvy z kázeňských důvodů,

— který vykonává službu nejméně po dobu šesti měsíců,

— který má bydliště v některém členském státu EU,

má nárok na měsíční příspěvek v nezaměstnanosti za níže uvedených podmínek.

Pokud má nárok na dávky v nezaměstnanosti v rámci vnitrostátního systému, je povinen tuto skutečnost agentuře ohlásit. V těchto případech se částka uvedených dávek odečte od příspěvku vypláceného podle odstavce 3.

2. Aby bývalý dočasný zaměstnanec mohl pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, musí

a) být na vlastní žádost zaregistrován jako uchazeč o zaměstnání u úřadů práce členského státu EU, v němž se usadil;

b) splnit povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu EU pro osoby pobírající podle těchto předpisů dávky v nezaměstnanosti;

c) každý měsíc předložit agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a které bude uvádět, zda splnil nebo nesplnil povinnosti a podmínky uvedené v písmenech a) a b).

Agentura může příspěvek poskytnout nebo zachovat i tehdy, kdy vnitrostátní povinnosti uvedené v písmeni b) nebyly splněny, a to v případě nemoci, úrazu, mateřství, invalidity nebo určité situace uznané za podobnou těmto případům nebo pokud vnitrostátní orgán, kterému přísluší plnit tyto povinnosti, povolil výjimku.

Řídící výbor vypracuje ustanovení, která považuje za nezbytná pro používání tohoto článku.

3. Příspěvek v nezaměstnanosti se stanoví podle základního platu, kterého bývalý dočasný zaměstnanec dosáhl v době ukončení služby. Příspěvek se stanoví ve výši:

a) 60 % základního platu po dobu prvních dvanácti měsíců,

b) 45 % základního platu po dobu třináctého až dvacátého čtvrtého měsíce,

S výjimkou počátečního šestiměsíčního období, v němž lze použít dále uvedenou nižší hranici, avšak nikoli horní hranici, částky takto vypočtené nesmí být nižší než 1 171,52 EUR a vyšší než 2 343,04 EUR. Tyto hranice se upraví v souladu se stejnými pravidly jako jsou pravidla stanovená v článku 66 služebního řádu ES, v souladu s článkem 65 uvedeního řádu.

4. Doba, po kterou lze bývalému dočasnému zaměstnanci vyplácet příspěvek v nezaměstnanosti, nesmí být delší než 24 měsíců ode dne ukončení služby a v žádném případě nesmí být delší než jedna třetina skutečné délky odpracované služby. Pokud však během této doby bývalý dočasný zaměstnanec přestane splňovat podmínky stanovené v odstavcích 1 a 2, vyplácení příspěvku v nezaměstnanosti se pozastaví. Vyplácení se obnoví za předpokladu, že bývalý dočasný zaměstnanec

▼B

ještě před uplynutím uvedené doby opět začne splňovat dané podmínky a že nemá nárok na vnitrostátní dávku v nezaměstnanosti.

5. Bývalý dočasný zaměstnanec, který může pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, má nárok na rodinné přídavky podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v článku 67 služebního řádu ES. Příspěvek na domácnost se vypočte na základě příspěvku v nezaměstnanosti podle podmínek stanovených v článku 1 přílohy V.

Dotyčná osoba je povinna ohlásit všechny příspěvky téhož druhu vyplácené z jiných zdrojů jí nebo jejímu manželovi nebo manželce; tyto příspěvky se odečtou od příspěvků, jež mají být vypláceny podle tohoto článku.

Bývalý dočasný zaměstnanec, který může pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, má podle článku 67 nárok na pojištění proti nemoci, aniž by musel platit jakékoli pojistné.

6. Příspěvek v nezaměstnanosti a rodinné přídavky se vyplácejí v eurech ze zvláštního fondu nezaměstnanosti. Nepoužije se žádný opravný koeficient.

7. Dočasní zaměstnanci přispívají jednou třetinou na financování systému pojištění pro případ nezaměstnanosti. Tento příspěvek je stanoven ve výši 0,81 % základního platu dotyčné osoby po odečtení standardního příspěvku ve výši 1 065,02 EUR a bez přihlédnutí k opravným koeficientům upraveným článkem 64 služebního řádu ES.

Příspěvek se každý měsíc sráží z platu dotyčné osoby a spolu se zbývajícími dvěma třetinami placenými agenturou se odvádí do zvláštního fondu nezaměstnanosti zřízeného v souladu s článkem 28a pracovního řádu ostatních zaměstnanců Společenství, stanoveného nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 (dále jen „PŘOZ ES“). Výši příspěvku přezkoumá a dle potřeby upraví agentura po uplynutí šesti let s ohledem na riziko nezaměstnanosti dočasných zaměstnanců agentury.

8. Příspěvky v nezaměstnanosti vyplácené bývalým dočasným zaměstnancům, kteří jsou nezaměstnaní, se řídí stejnými pravidly jako jsou pravidla stanovená nařízením (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

9. Vnitrostátní úřady působící v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti s agenturou účinně spolupracují v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy s cílem zajistit řádné používání tohoto článku.

10. Prováděcí pravidla k tomuto článku se řídí stejnými pravidly jako jsou pravidla stanovená vzájemnou dohodou mezi orgány Společenství, aniž jsou tím dotčena ustanovení posledního pododstavce odstavce 2.

Článek 71

1. Při narození dítěte dočasnému zaměstnanci dostane osoba, která o dítě skutečně pečuje, příspěvek ve výši 198,31 EUR.

Stejný příspěvek se vyplatí dočasnému zaměstnanci, který osvojí dítě, které je mladší pěti let a je nezaopatřené ve smyslu čl. 2 odst. 2 přílohy V.

2. Tento příspěvek se rovněž vyplácí v případě ukončení těhotenství po nejméně sedmi měsících.

3. Příjemce příspěvku při narození dítěte přizná jakékoli příspěvky stejné povahy získané z jiných zdrojů pro stejné dítě; tyto příspěvky se odečtou od příspěvku upraveného výše. Pokud jsou oba rodiče dočasnými zaměstnanci agentury, příspěvek se vyplácí pouze jednou.

Článek 72

V případě úmrtí dočasného zaměstnance, manžel nebo manželka nebo nezaopatřené dítě dočasného zaměstnance nebo jakákoli jiná vyživovaná

▼B

osoba ve smyslu článku 2 přílohy V, která žila s dočasným zaměstnancem ve společné domácnosti, uhradí agentura náklady spojené s převozem ostatků z místa zaměstnání dočasného zaměstnance do místa jeho původu.

Avšak v případě úmrtí dočasného zaměstnance v průběhu služební cesty agentura uhradí náklady za dopravu jeho ostatků z místa úmrtí do místa původu dočasného zaměstnance.

Článek 73

Dary, půjčky nebo zálohy mohou být dočasným zaměstnancům poskytnuty v době trvání jejich pracovního poměru nebo po jeho ukončení, pokud v důsledku závažného dlouhého onemocnění nebo zdravotního postižení nebo úrazu, k nimž došlo během jejich pracovního poměru, není dočasný zaměstnanec schopen práce a doloží, že proti dané nemoci nebo úrazu není pojištěn v rámci jiného systému sociálního zabezpečení.

Oddíl B

Pojištění proti invaliditě a smrti

Článek 74

Dočasní zaměstnanci jsou pojištěni v souladu s následujícími ustanoveními proti riziku smrti nebo invalidity, jež by nastaly v době trvání jejich pracovního poměru.

Platby a dávky stanovené v tomto oddíle se pozastaví, pokud se podle tohoto služebního řádu pozastaví vyplácení odměny, kterou dočasný zaměstnanec pobírá z titulu svého zaměstnání.

Článek 75

Pokud lékařská prohlídka uskutečněná před přijetím dočasného zaměstnance do pracovního poměru ukáže, že trpí nemocí nebo invaliditou, OPUS může s ohledem na rizika vyplývající z dané nemoci nebo invalidity rozhodnout, že mu poskytne zaručené dávky v případě invalidity nebo smrti až po uplynutí pěti let ode dne, kdy s agenturou uzavřel pracovní poměr.

Dočasný zaměstnanec se může proti tomuto rozhodnutí odvolat k výboru pro otázky invalidity, který agentura zřídí. Podle dohody mezi agenturou a Radou Evropské unie může agentura využít služeb výboru pro otázky invalidity Rady.

Článek 76

1. Dočasný zaměstnanec, který je plně invalidní a který je z toho důvodu nucen přerušit svůj pracovní poměr s agenturou, má po dobu trvání invalidity nárok na invalidní dávku, jejíž výše je stanovena následujícím způsobem.

Pokud dočasný zaměstnanec pobírající invalidní dávku dosáhne věku 65 let, použijí se obecná pravidla pro odstupné. Základem pro výpočet výše odstupného je plat odpovídající dané třídě a stupni, do nichž byl úředník zařazen v době, kdy se stal invalidním.

2. Invalidní dávka představuje 70 % konečného základního platu dočasného zaměstnance. Nesmí však být nižší než částka životního minima, tj. základní plat dočasného zaměstnance ES na prvním stupni třídy 1. Invalidní dávka je podmíněna placením pojistného do systému důchodového zabezpečení, vypočítaného na základě této dávky.

3. Pokud je invalidita dočasného zaměstnance následkem úrazu, k němuž došlo během plnění povinností nebo v souvislosti s tímto plněním, následkem nemoci z povolání, veřejného odvážného činu

▼B

nebo vystavení nebezpečí života a zdraví za účelem záchrany jiného člověka, nesmí být invalidní dávka nižší než 120 % částky životního minima. V těchto případech je pojistné na důchodové pojištění hrazeno z rozpočtu agentury.

4. V případě invalidity, kterou si dočasný zaměstnanec způsobil úmyslně, může OPUS rozhodnout, že se zaměstnanci vyplatí pouze jednorázový příspěvek stanovený v článku 85.

5. Osoby oprávněné pobírat invalidní dávku mají rovněž nárok na rodinné přídavky stanovené v souladu s čl. 59 odst. 3. V souladu s přílohou V se příspěvek na domácnost určí na základě dávky příjemce.

Článek 77

1. Invaliditu stanoví výbor pro otázky invalidity uvedený v článku 75.

2. Agentura může požadovat pravidelné prohlídky příjemce invalidní dávky za účelem zjištění, zda stále splňuje podmínky pro vyplácení této dávky. Pokud výbor pro otázky invalidity zjistí, že tyto podmínky již nejsou splňovány, dočasný zaměstnanec se znovu ujme svých služebních povinností v agentuře, pokud jeho smlouva ještě neskončila.

Jestliže se však ukáže, že je nemožné dotyčnou osobu zaměstnat ve službách agentury, smlouva může být ukončena pod podmínkou vyplacení částky ve výši odměny, která by byla vyplacena během výpovědní doby, popřípadě rovněž náhrady za ukončení pracovního poměru podle článku 95. Použije se také článek 85.

Článek 78

Oprávněné osoby po zemřelém dočasném zaměstnanci určené podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v kapitole 3 přílohy VI mají nárok na pozůstalostní důchod podle článků 79 až 82.

V případě smrti bývalého dočasného zaměstnance pobírajícího invalidní dávku mají oprávněné osoby po zemřelém dočasném zaměstnanci podle definice v kapitole 3 přílohy VI nárok na pozůstalostní důchod podle ustanovení uvedené přílohy.

Pokud místo pobytu dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance pobírajícího invalidní dávku není známo po dobu delší než jeden rok, pak se pro jeho manžela nebo manželku a osoby uznané za osoby jím vyživované stanoví prozatímní důchody podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v kapitolách 5 a 6 přílohy VIII služebního řádu ES.

Článek 79

Nárok na pobírání důchodu vzniká prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k úmrtí, popřípadě prvním dnem měsíce následujícího po době, během níž pozůstalý manžel nebo manželka, sirotci nebo vyživované osoby pobírají po zemřelém jeho služební požitky podle čl. 59 odst. 8.

Článek 80

Pozůstalý manžel nebo manželka dočasného zaměstnance má nárok na pozůstalostní důchod v souladu s kapitolou 3 přílohy VI. Tento důchod nesmí být nižší než 35 % konečného základního měsíčního platu pobíraného dočasným zaměstnancem ani nižší než základní plat dočasného zaměstnance ES na prvním stupni třídy 1.

Osoba pobírající pozůstalostní důchod má za podmínek stanovených v příloze V nárok na rodinné přídavky uvedené v čl. 59 odst. 3.

▼B

Příspěvek na nezaopatřené dítě se však rovná dvojnásobku částky příspěvku stanoveného v čl. 59 odst. 3 písm. b).

Článek 81

Pokud dočasný zaměstnanec nebo osoba s nárokem na invalidní dávku zemře a nezůstane po něm manžel nebo manželka oprávněný(á) pobírat pozůstalostní důchod, nezaopatřené děti po zemřelém ve smyslu článku 2 přílohy V v době jeho úmrtí mají nárok na sirotčí důchod v souladu s článkem 10 přílohy VI.

Stejný nárok na důchod mají děti splňující výše uvedené podmínky v případě smrti nebo nového sňatku manžela nebo manželky pobírajícího pozůstalostní důchod.

Pokud dočasný zaměstnanec nebo osoba s nárokem na invalidní dávku zemře, avšak nejsou splněny podmínky stanovené v prvním odstavci, nezaopatřené děti ve smyslu článku 2 přílohy V mají nárok na sirotčí důchod v souladu s článkem 10 přílohy VI; důchod se však rovná polovině důchodu vypočteného v souladu s tímto článkem.

Sirotčí důchod osob považovaných za nezaopatřené děti ve smyslu čl. 2 odst. 4 přílohy V nesmí být vyšší než dvojnásobek příspěvku pro nezaopatřené dítě.

Sirotčí důchod se nevyplácí, pokud zemře pokrevní rodič, kterého nahradil osvojitel.

Sirotci mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy V.

Článek 82

V případě rozvodu nebo existuje-li více než jedna kategorie pozůstalých oprávněných pobírat pozůstalostní důchod, se tento důchod rozděluje způsobem stanoveným v příloze VI.

Článek 83

1. Bez ohledu na jakákoli jiná ustanovení, zejména ustanovení týkající se minimálních částek vyplácených osobám s nárokem na pozůstalostní důchod, celková částka vyplácená vdově a dalším oprávněným osobám jako pozůstalostní důchod, spolu s rodinnými přídavky, po odečtení daní a dalších povinných srážek nesmí přesáhnout tyto částky:

a) v případě úmrtí dočasného zaměstnance, který je buď v činné službě, nebo má volno z osobních důvodů, volno za účelem výkonu vojenské služby, rodičovskou dovolenou nebo rodinnou dovolenou, částku odměny, kterou by dočasný zaměstnanec dostal ve stejné třídě a na stejném stupni, kdyby byl stále ve službě, spolu s rodinnými přídavky jím v tom případě pobíranými a po odečtení daní a dalších povinných srážek;

b) po dobu, která následuje po dni, kdy by dočasný zaměstnanec uvedený výše v písmeni a) dosáhl věku 65 let, částku odstupného, na kterou by měl poté nárok, kdyby byl naživu, na základě jeho třídy a stupně v době úmrtí, spolu s případnými rodinnými přídavky, které by pobíral, po odečtení daní a dalších povinných srážek;

c) v případě úmrtí bývalého dočasného zaměstnance, který má nárok na invalidní dávku, částku důchodu, na kterou by měl nárok, kdyby byl naživu, s výhradou přídavků a srážek uvedených v písmeni b);

2. Pro účely odstavce 1 se nebere zřetel na vážené podíly, které by mohly ovlivnit jednotlivé předmětné částky.

3. Maximální částka stanovená v pododstavcích a) až c) odstavce 1 se rozdělí mezi osoby s nárokem na pozůstalostní důchod v poměru

▼B

jejich příslušných nároků, přičemž se za tímto účelem nebere zřetel na odstavec 1.

Na takto rozdělené částky se použijí druhý a třetí pododstavec čl. 84 odst. 1.

Článek 84

1. Důchody výše upravené se vypočtou odkazem na platové rozpětí platné k prvnímu dni měsíce, ve kterém nárok vznikl.

Na důchody se nepoužije žádný opravný koeficient.

Důchody vyjádřené v eurech se vyplácí v jedné z měn uvedených v článku 29 přílohy VI.

2. Pokud se odměny upravují v souladu s článkem 59, stejná úprava se použije pro důchody.

3. Ustanovení odstavců 1 a 2 se použijí obdobně v případě příjemce invalidní dávky.

Oddíl C

Odstupné

Článek 85

Při odchodu ze služby má dočasný zaměstnanec právo na vyplacení odstupného nebo převod pojistně-matematické protihodnoty jeho nároku na starobní důchod v souladu s článkem 1 přílohy VI.

Článek 86

Pokud dočasný zaměstnanec využil možnost stanovenou v článku 90, jeho odstupné se úměrně sníží s ohledem na období, v němž byly částky čerpány.

První pododstavec se nepoužije v případě dočasného zaměstnance, který do tří měsíců ode dne, kdy se na něj začne vztahovat tento služební řád, požádá o povolení, aby směl doplatit tyto částky, včetně složeného úroku s roční sazbou ve výši 3,5 %, které mohou být přezkoumány postupem podle článku 87.

Článek 87

1. Sazba pro výpočet složeného úroku je použitelná sazba uvedená v odstavcích 2 a 3 a reviduje se podle potřeby u příležitosti stanovení pětiletých pojistně-matematických hodnot.

2. Úrokové sazby, které se vezmou v úvahu pro pojistně-matematické výpočty, se zakládají na skutečných průměrných ročních úrokových sazbách pro dlouhodobý veřejný dluh členských států EU, které zveřejňuje Komise Evropských společenství. Pro výpočet odpovídající úrokové sazby očištěné od inflace se pro potřeby pojistně-matematických výpočtů se použije vhodný index spotřebitelských cen.

3. Použitelná roční sazba, která se vezme v úvahu pro pojistně-matematické výpočty, je průměrem reálných průměrných úrokových sazeb za 12 let předcházejících běžnému roku.

▼B

Oddíl D

Financování systému invalidního a životního pojištění a systému důchodového zabezpečení

Článek 88

1. Dávky vyplácené v rámci systému sociálního zabezpečení upraveného oddílem B a C se hradí z rozpočtu agentury. Členské státy zúčastněné v agentuře ručí společně za vyplácení těchto dávek v souladu se sazebníkem stanoveným pro financování těchto výdajů.

2. Z platů a invalidních dávek se ve všech případech odvádějí příspěvky do systému sociálního zabezpečení upraveného oddílem B.

3. Financování systému sociálního zabezpečení upraveného oddíly B a C se provádí způsobem uvedeným v článku 89 tohoto služebního řádu a v článcích 21 a 22 přílohy VI.

4. Příspěvky dočasných zaměstnanců a agentury do systému sociálního zabezpečení upraveného oddíly B a C se platí v plné výši do rozpočtu agentury.

Článek 89

Dočasní zaměstnanci přispívají jednou třetinou na financování tohoto systému důchodového zabezpečení. Příspěvek činí 9,25 % základního platu dočasného zaměstnance, přičemž se neberou v úvahu vážené podíly upravené článkem 59. Sráží se měsíčně z platů dočasných zaměstnanců. Příspěvek se upravuje v souladu se stejnými pravidly jako jsou pravidla stanovená v příloze XII služebního řádu ES.

Článek 90

V souladu s podmínkami, které agentura stanoví, může dočasný zaměstnanec agenturu požádat, aby prováděla platbu všech částek, které je povinen hradit za účelem získání nebo zachování nároku na důchod v zemi jeho původu. Agentura může rovněž rozhodnout, že bude provádět všechny platby, které musí hradit dočasný zaměstnanec za účelem získání nebo zachování nároku na důchod v jeho zemi původu, a to i v případě, že o to dočasný zaměstnanec nepožádá. V takovém případě musí agentura své rozhodnutí řádně odůvodnit.

Tyto platby nepřesáhnou dvojnásobek sazby upravené článkem 89 a hradí se z rozpočtu agentury.

Oddíl E

Vypořádání nároků dočasných zaměstnanců

Článek 91

Systém invalidních důchodů nebo systém pozůstalostních důchodů jsou stanoveny v článcích 19 až 23 přílohy VI.

Oddíl F

Výplata dávek

Článek 92

1. Výplata dávek se provádí v souladu s články 83 a 84 tohoto služebního řádu a s článkem 28 přílohy VI.

2. Všechny částky, jež má dočasný zaměstnanec uhradit agentuře v rámci tohoto systému pojištění ke dni výplaty dávek, se srazí

▼B

z částky jeho dávky nebo dávek, které mají být vyplaceny oprávněným osobám. Srážka může být rozložena do několika měsíců.

Oddíl G

Postoupení práv na agenturu

Článek 93

1. Způsobí-li třetí strana úmrtí, úraz nebo nemoc osoby, na níž se vztahuje tento služební řád, přecházejí práva oběti nebo oprávněných osob vůči třetí straně, včetně práva žaloby, automaticky na agenturu v mezích závazků, které agentuře v důsledku takového případu úmrtí, úrazu nebo nemoci vyvstanou podle služebního řádu.

2. Postoupení podle odstavce 1 se vztahuje mimo jiné na:

— pokračující výplatu odměny v souladu s článkem 52 dočasnému zaměstnanci během doby, kdy je dočasně v pracovní neschopnosti,

— platby provedené v souladu s čl. 59 odst. 8 po úmrtí dočasného zaměstnance nebo osoby, která je oprávněna pobírat invalidní dávku,

— dávky vyplácené podle článků 67 a 68 a jejich prováděcích pravidel související s nemocenským a úrazovým pojištěním,

— úhrada nákladů za přepravu ostatků, jak je uvedeno v článku 72,

— dodatečné rodinné přídavky vyplácené v souladu s čl. 59 odst. 5 a s čl. 2 odst. 3 a 5 přílohy V v případě nezaopatřeného dítěte trpícího vážnou nemocí, neduhem nebo zdravotním postižením,

— invalidní dávky vyplácené v případě úrazu nebo onemocnění, které způsobilo trvalou invaliditu bránící dočasnému zaměstnanci vykonávat své povinnosti,

— pozůstalostní důchody vyplácené v případě úmrtí dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance nebo úmrtí manžela nebo manželky dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance oprávněného pobírat důchod, pokud manžel nebo manželka není dočasným zaměstnancem,

— sirotčí důchod vyplácený bez ohledu na věk dítěte dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance, pokud vážná nemoc, neduh nebo zdravotní postižení dítěti brání vydělávat si na živobytí po úmrtí osoby, jíž bylo vyživované.

3. Na agenturu však nepřechází ta část práv na náhradu škody v oblasti čistě osobních škod, jako je náhrada nemateriálních škod, bolestné nebo náhrada za zmrzačení a ztížení společenského uplatnění, která přesahuje dávky poskytnuté z tohoto titulu podle článku 68.

4. Ustanovení odstavců 1, 2 a 3 nejsou na překážku podání žaloby agenturou.

KAPITOLA 7

Vracení přeplatků

Článek 94

Všechny přeplatky musí být vráceny, jestliže si byl příjemce vědom, že k jejich vyplacení neexistuje žádný právní důvod, nebo jestliže byl přeplatek tak zjevný, že si ho příjemce musel být vědom.

Žádost o vrácení přeplatku je nutné podat nejpozději do pěti let ode dne, kdy byla částka vyplacena. Pokud může OPUS stanovit, že příjemce úmyslně uvedl správu agentury v omyl za účelem získání dotyčné částky, žádost o vrácení přeplatku lze právoplatně podat i po uplynutí uvedené lhůty.

▼B

KAPITOLA 8

Ukončení pracovního poměru

Článek 95

S výjimkou zániku pracovního poměru smrtí, pracovní poměr dočasných zaměstnanců zaniká:

a) na konci měsíce, v němž dočasný zaměstnanec dosáhne věku 65 let;

b) dnem uvedeným v pracovní smlouvě; nebo

c) na konci výpovědní doby stanovené v pracovní smlouvě, která dočasnému zaměstnanci nebo agentuře umožňuje ukončit pracovní poměr dříve. Výpovědní doba nesmí být kratší než jeden měsíc za každý rok služby, musí však činit nejméně jeden měsíc a nejvýše tři měsíce.

   Pro dočasné zaměstnance, jejichž pracovní smlouvy byly prodlouženy, činí výpovědní doba nejvýše šest měsíců. Výpovědní doba však nezačíná běžet při mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti, pokud pracovní neschopnost netrvá déle než tři měsíce. Kromě toho je při mateřské dovolené nebo pracovní neschopnosti výpovědní doba pozastavena, avšak s výhradou uvedených omezení. Pokud pracovní poměr ukončí agentura, dočasný zaměstnanec má nárok na náhradu ve výši jedné třetiny jeho základního platu za dobu mezi dnem, kdy končí jeho pracovní povinnosti, a dnem, kdy skončí jeho pracovní smlouva; nebo

d) v případě, že dočasný zaměstnanec již nesplňuje podmínky stanovené v čl. 36 odst. 2 písm. a), s výhradou možnosti povolení výjimky na základě uvedeného ustanovení. Není-li výjimka povolena, použije se výpovědní doba podle písmene c).

Článek 96

Pracovní poměr může být agenturou ukončen bez výpovědi:

a) během nebo na konci zkušební doby v souladu s článkem 38;

b) jestliže dočasný zaměstnanec není schopen se znovu ujmout svých pracovních povinností na konci placené pracovní neschopnosti podle článku 52. V takovém případě dostane dočasný zaměstnanec příspěvek ve výši jeho základního platu a rodinné přídavky za dva dny každého ukončeného měsíce služby.

Článek 97

1. Pokud proběhlo disciplinární řízení podle hlavy V, může být pracovní poměr ukončen bez výpovědi z disciplinárních důvodů v závažných případech úmyslného neplnění nebo nedbalého plnění pracovních povinností ze strany dočasného zaměstnance. OPUS přijme odůvodněné rozhodnutí poté, co byla dotyčnému dočasnému zaměstnanci poskytnuta možnost předložit svoji obhajobu.

Před ukončením pracovního poměru může být dočasný zaměstnanec v souladu s článkem 160 odvolán z funkce.

2. Pokud je pracovní poměr ukončen podle odstavce 1, OPUS může rozhodnout, že:

a) omezí odstupné stanovené v článku 85 na zaplacení příspěvku stanoveného v článku 88 a složeného úroku s roční sazbou 3,5 %;

b) neposkytne příspěvek na znovuusídlení podle čl. 63 odst. 2 nebo poskytne pouze jeho část.

▼B

Článek 98

1. Agentura ukončí pracovní poměr dočasného zaměstnance bez výpovědi, pokud OPUS zjistí, že:

a) při přijímání do pracovního poměru úmyslně poskytl nepravdivé údaje o své odborné kvalifikaci a praxi nebo o své schopnosti plnit podmínky stanovené v čl. 36 odst. 2 a

b) že poskytnuté nepravdivé údaje byly rozhodujícím faktorem pro přijetí tohoto zaměstnance do pracovního poměru.

2. V těchto případech OPUS po vyslechnutí dotyčného dočasného zaměstnance a po ukončení disciplinárního řízení stanoveného v hlavě V prohlásí pracovní poměr tohoto zaměstnance za ukončený.

Před ukončením pracovního poměru může být dočasný zaměstnanec v souladu s článkem 160 odvolán z funkce.

Použijí se ustanovení čl. 97 odst. 2.

Článek 99

Aniž jsou dotčeny články 97 a 98, úmyslné neplnění pracovních povinností nebo nedbalé plnění pracovních povinností podle tohoto služebního řádu ze strany dočasného zaměstnance nebo bývalého dočasného zaměstnance vystavuje tyto zaměstnance disciplinárním opatřením podle hlavy V tohoto služebního řádu.

HLAVA III

SMLUVNÍ ZAMĚSTNANCI

KAPITOLA 1

Obecná ustanovení

Článek 100

Pro účely tohoto služebního řádu se „smluvními zaměstnanci“ rozumí zaměstnanci, jimž nebylo přiděleno pracovní místo uvedené na seznamu pracovních míst připojeném k rozpočtu agentury a kteří byli přijati za účelem plnění pracovních úkolů na plný nebo částečný úvazek.

Článek 101

1. Smluvní zaměstnanci jsou placeni z celkových položek určených pro tento účel v rozpočtu agentury.

2. Řídící výbor přijme konkrétní ustanovení o použití nezbytného počtu smluvních zaměstnanců v rámci společné akce 2004/551/SZBP.

3. Agentura vypracuje v rámci rozpočtového postupu orientační roční výhledy týkající se využití smluvních zaměstnanců v jednotlivých funkčních skupinách.

Článek 102

1. Smluvní zaměstnanci jsou rozděleni do čtyř funkčních skupin podle úkolů, které se mají plnit. Každá funkční skupina se dále dělí na třídy a stupně.

2. V následující tabulce jsou uvedeny jednotlivé druhy povinností a odpovídající funkční skupiny:

▼B

Funkční skupina	Třídy	Povinnosti
IV	13 až 18	Administrativní, poradenské, jazykové a rovnocenné odborné úkoly vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.
III	8 až 12	Provádění výkonných rozhodnutí, příprava návrhů, účetnictví a jiné rovnocenné odborné úkoly vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.
II	4 až 7	Kancelářské a sekretářské úkoly, řízení chodu kanceláře a jiné rovnocenné úkoly vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.
I	1 až 3	Manuální a administrativní úkoly na podporu služby vykonávané pod dohledem dočasných zaměstnanců.

3. Na základě této tabulky agentura vymezí pravomoci náležející jednotlivým druhům povinností.

4. Obdobně se použije článek 6.

KAPITOLA 2

Práva a povinnosti

Článek 103

Obdobně se použijí články 10 až 34.

KAPITOLA 3

Podmínky uzavření pracovního poměru

Článek 104

1. Výběr smluvních zaměstnanců probíhá na co nejširším geografickém základě z řad občanů zúčastněných členských států a bez ohledu na rasový nebo etnický původ, politické, filozofické nebo náboženské přesvědčení, věk nebo postižení, pohlaví nebo sexuální orientaci a nezávisle na jejich stavu nebo rodinné situaci.

2. Podmínkou pro přijetí smluvních zaměstnanců je minimálně:

a) ve funkční skupině I – úspěšně ukončené povinné vzdělání;

b) ve funkčních skupinách II a III:

i) úroveň pomaturitního vzdělání doložená diplomem, nebo

ii) úroveň středoškolského vzdělání doložená diplomem, která umožňuje pokračovat v pomaturitním vzdělání, a příslušná odborná praxe v délce nejméně tří let, nebo

iii) pokud je to v zájmu dané služby, odborné vzdělání nebo odborná praxe rovnocenné úrovně;

c) ve funkční skupině IV:

i) úroveň vzdělání, která odpovídá ukončenému, nejméně tříletému vysokoškolskému studiu doloženému diplomem, nebo

ii) pokud je to v zájmu dané služby, odborné vzdělání rovnocenné úrovně.

3. Smluvní zaměstnanec může být přijat do pracovního poměru pouze tehdy, pokud:

▼B

a) je občanem jednoho z členských států účastnících se činnosti agentury a má všechna občanská práva;

b) splnil všechny povinnosti, jež mu ukládají právní předpisy upravující vojenskou službu;

c) předloží příslušná doporučení týkající se jeho povahových rysů a dokazující, že je vhodnou osobou pro plnění daných povinností;

d) je fyzicky schopen plnit své povinnosti; a

e) prokáže důkladnou znalost jednoho z jazyků Evropské unie a uspokojivou znalost dalšího jazyka Evropské unie, která je dostačující pro plnění jeho povinností.

4. V případě první pracovní smlouvy může OPUS upustit od požadavku, aby dotyčná osoba předložila listinné důkazy, že splňuje podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3 písmenech a), b) a c), pokud je přijímán nejdéle na dobu tří měsíců.

5. Řídící výbor přijme konkrétní ustanovení o postupech pro přijímání nezbytného počtu smluvních zaměstnanců v rámci společné akce 2004/551/SZBP.

Článek 105

Před uzavřením pracovního poměru se smluvní zaměstnanec podrobí lékařskému vyšetření u lékaře schváleného agenturou, aby agentura měla jistotu, že splňuje požadavky čl. 104 odst. 3 písm. d).

Obdobně se použije článek 37.

Článek 106

1. Smluvní zaměstnanec, jehož pracovní smlouva je uzavřena na dobu nejméně jednoho roku, má zkušební dobu prvních šest měsíců svého pracovního poměru, pokud je ve funkční skupině I, a prvních devět měsíců, pokud je v ostatních funkčních skupinách.

2. Nemůže-li smluvní zaměstnanec plnit své povinnosti během zkušební doby z důvodu nemoci nebo úrazu po dobu jednoho nebo více měsíců, OPUS může jeho zkušební dobu o odpovídající časový úsek prodloužit.

3. Nejméně jeden měsíc před uplynutím zkušební doby se vypracuje zpráva o způsobilosti smluvního zaměstnance plnit povinnosti související s jeho pracovním místem a rovněž o jeho chování a výkonnosti ve službě. Tato zpráva se sdělí dotyčné osobě, která má právo předložit písemné připomínky. Smluvní zaměstnanec, jenž nedosáhl pracovních výsledků dostatečných pro udržení svého pracovního místa, je propuštěn. Ve výjimečných případech však OPUS může zkušební dobu prodloužit nejdéle o šest měsíců a smluvního zaměstnance případně přidělit do jiného oddělení.

4. Zpráva o smluvním zaměstnanci ve zkušební době může být vypracována kdykoliv během zkušební doby, pokud jsou jeho pracovní výsledky zjevně nedostatečné. Tato zpráva se sdělí dotyčné osobě, která má právo předložit písemné připomínky. Na základě této zprávy může OPUS rozhodnout, že smluvního zaměstnance propustí před uplynutím zkušební doby a dá mu měsíční výpověď.

5. Propuštěný smluvní zaměstnanec má nárok na náhradu ve výši jedné třetiny svého základního platu za každý ukončený měsíc zkušební doby.

Článek 107

Pracovní smlouvy smluvních zaměstnanců mohou být uzavírány na dobu určitou v délce nejméně tří měsíců a nejvíce čtyř let. Mohou

▼B

být prodlouženy pouze jednou na dobu určitou v délce nejvýše pěti let. Původní smlouva a první prodloužení musejí být celkového trvání nejméně šest měsíců u funkční skupiny I a nejméně devět měsíců u ostatních funkčních skupin.

Článek 108

1. Smluvní zaměstnanci mohou být přijati pouze

i) ve třídách 13, 14 nebo 16 v případě funkční skupiny IV,

ii) ve třídách 8, 9 nebo 10 v případě funkční skupiny III,

iii) ve třídách 4 nebo 5 v případě funkční skupiny II,

iv) ve třídě 1 v případě funkční skupiny I.

Při zařazení těchto smluvních zaměstnanců v rámci jednotlivých funkčních skupin se vezme v úvahu kvalifikace a praxe dotyčných osob. Za účelem zohlednění specifických požadavků agentury lze vzít v úvahu rovněž stávající podmínky na trhu práce v Evropské unii. V rámci své příslušné třídy se smluvní zaměstnanci přijímají v prvním stupni.

2. Pokud je smluvní zaměstnanec přeřazen v rámci funkční skupiny na nové pracovní místo, nesmí být zařazen do nižší třídy nebo stupně než do kterých byl zařazen na bývalém pracovním místě.

Pokud je smluvní zaměstnanec přeřazen do vyšší funkční skupiny, je zařazen do takové třídy a takového stupně, aby jeho odměna byla přinejmenším stejná jako odměna, na niž měl nárok podle předchozí smlouvy.

Článek 109

1. Pro smluvní zaměstnance přijaté nejméně na dobu jednoho roku se obdobně použije článek 40 první pododstavec.

2. Smluvní zaměstnanec, který byl ve své třídě zařazen do určitého stupně po dobu dvou let, automaticky přechází v dané třídě do vyššího stupně.

3. O zařazení do následující vyšší třídy v téže funkční skupině rozhoduje v případě smluvních zaměstnanců agentura. Provádí se tak, že tito smluvní zaměstnanci jsou zařazeni do prvního stupně následující vyšší třídy. Tento postup do vyšší třídy se uskuteční výhradně na základě výběru z řad smluvních zaměstnanců, kteří mají nejméně tříletou smlouvu a byli zařazeni ve své třídě nejméně po dobu dvou let, a to po posouzení poměrných zásluh daných smluvních zaměstnanců způsobilých pro postup do vyšší třídy a po posouzení zpráv týkajících se těchto zaměstnanců. Při posuzování poměrných zásluh přihlíží OPUS zejména ke zprávám o smluvních zaměstnancích, používání jazyků při plnění povinností jiných než je jazyk, u nějž doložili důkladnou znalost podle čl. 104 odst. 3 písm. e), popřípadě rovněž k rozsahu úkolů, za něž nesou odpovědnost.

4. Smluvní zaměstnanec může být přeřazen do vyšší funkční skupiny pouze na základě účasti ve všeobecném výběrovém řízení.

KAPITOLA 4

Pracovní podmínky

Článek 110

Obdobně se použijí články 41 až 57.

▼B

KAPITOLA 5

Odměňovaní a náhrada výdajů

Článek 111

Obdobně se použijí články 58 až 66, s výhradou změn uvedených v článcích 112 a 113.

Článek 112

Základní platy se určují na základě stejného rozpětí jako je rozpětí uvedené v článku 93 PŘOZ ES.

Článek 113

Bez ohledu na čl. 63 odst. 3 činí příspěvek na zařízení stanovený v odstavci 1 a příspěvek na znovuusídlení stanovený v odstavci 2 uvedeného článku nejméně:

— 734,76 EUR v případě smluvního zaměstnance, který má nárok na příspěvek na domácnost; a

— 435,62 EUR v případě smluvního zaměstnance, který nemá nárok na příspěvek na domácnost.

KAPITOLA 6

Oddíl A

Dávky sociálního zabezpečení

Článek 114

Obdobně se použijí články 67 až 69. Čl. 67 odst. 4 a 5 se však nepoužijí v případě smluvního zaměstnance, který působil ve službách agentury do věku 63 let, pokud nebyl zaměstnán jako smluvní zaměstnanec na dobu delší než tři roky.

Článek 115

1. Bývalý smluvní zaměstnanec, který se po ukončení služby v agentuře stane nezaměstnaným a

a) který od agentury nepobírá invalidní dávku,

b) jehož služba nekončí odstoupením z funkce nebo zrušením smlouvy z kázeňských důvodů,

c) který vykonává službu nejméně po dobu šesti měsíců,

d) který má bydliště v některém členském státu EU,

má nárok na měsíční příspěvek v nezaměstnanosti za níže uvedených podmínek.

Pokud má nárok na dávky v nezaměstnanosti v rámci vnitrostátního systému, je povinen tuto skutečnost agentuře ohlásit. V těchto případech se částka uvedených dávek odečte od příspěvku vypláceného podle odstavce 3.

2. Aby bývalý smluvní zaměstnanec mohl pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, musí

a) být na vlastní žádost zaregistrován jako uchazeč o zaměstnání u úřadů práce členského státu EU, v němž se usadil;

▼B

b) splnit povinnosti stanovené právními předpisy daného členského státu EU pro osoby pobírající podle těchto předpisů dávky v nezaměstnanosti;

c) každý měsíc předložit agentuře potvrzení, které vystaví příslušný vnitrostátní úřad práce a které bude uvádět, zda splnil nebo nesplnil povinnosti a podmínky uvedené v písmenech a) a b).

Agentura může příspěvek poskytnout nebo zachovat i tehdy, kdy vnitrostátní povinnosti uvedené v písmeni b) nebyly splněny, a to v případě nemoci, úrazu, mateřství, invalidity nebo určité situace uznané za podobnou těmto případům nebo pokud vnitrostátní orgán, kterému přísluší plnit tyto povinnosti, povolil výjimku.

Řídící výbor vypracuje ustanovení, která považuje za nezbytná pro používání tohoto článku.

3. Příspěvek v nezaměstnanosti se stanoví podle základního platu, kterého bývalý smluvní zaměstnanec dosáhl v době ukončení služby. Příspěvek se stanoví ve výši:

a) 60 % základního platu po dobu prvních dvanácti měsíců,

b) 45 % základního platu po dobu třináctého až dvacátého čtvrtého měsíce,

c) 30 % základního platu po dobu dvacátého pátého až třicátého šestého měsíce.

S výjimkou počátečního šestiměsíčního období, v němž lze použít dále uvedenou nižší hranici, avšak nikoli horní hranici, částky takto vypočtené nesmí být nižší než 878,64 EUR a vyšší než 1 757,28 EUR. Tyto hranice se upraví stejným způsobem jako platové rozpětí stanovené v článku 66 služebního řádu ES, podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v článku 65 uvedeného řádu.

4. Doba, po kterou lze bývalému smluvnímu zaměstnanci vyplácet příspěvek v nezaměstnanosti, nesmí být delší než 36 měsíců ode dne ukončení služby a v žádném případě nesmí být delší než jedna třetina skutečné délky odpracované služby. Pokud však během této doby bývalý smluvní zaměstnanec přestane splňovat podmínky stanovené v odstavcích 1 a 2, vyplácení příspěvku v nezaměstnanosti se pozastaví. Vyplácení se obnoví za předpokladu, že bývalý smluvní zaměstnanec ještě před uplynutím uvedené doby opět začne splňovat dané podmínky a že nemá nárok na vnitrostátní dávku v nezaměstnanosti.

5. Bývalý smluvní zaměstnanec, který může pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, má nárok na rodinné přídavky podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v článku 67 služebního řádu ES. Příspěvek na domácnost se vypočte na základě příspěvku v nezaměstnanosti podle podmínek stanovených v článku 1 přílohy V.

Dotyčná osoba je povinna ohlásit všechny příspěvky téhož druhu vyplácené z jiných zdrojů jí nebo jejímu manželovi nebo manželce; tyto příspěvky se odečtou od příspěvků, jež mají být vypláceny podle tohoto článku.

Bývalý smluvní zaměstnanec, který může pobírat příspěvek v nezaměstnanosti, má podle článku 67, který se použije obdobně, nárok na pojištění proti nemoci, aniž by musel platit jakékoli pojistné.

6. Příspěvek v nezaměstnanosti a rodinné přídavky se vyplácejí v eurech ze zvláštního fondu nezaměstnanosti. Nepoužije se žádný opravný koeficient.

7. Smluvní zaměstnanci přispívají jednou třetinou na financování systému pojištění pro případ nezaměstnanosti. Tento příspěvek je stanoven ve výši 0,81 % základního platu dotyčného osoby po odečtení standardního příspěvku ve výši 798,77 EUR a bez přihlédnutí k opravným koeficientům, jako jsou koeficienty stanovené v článku 64 služebního řádu ES. Příspěvek se každý měsíc sráží z platu dotyčné osoby a spolu se zbývajícími dvěma třetinami placenými agenturou se

▼B

odvádí do zvláštního fondu nezaměstnanosti zřízeného podle článku 28a PŘOZ ES. Výši příspěvku přezkoumá a dle potřeby upraví Rada po uplynutí šesti let s ohledem na riziko nezaměstnanosti smluvních zaměstnanců agentury.

8. Příspěvky v nezaměstnanosti vyplácené bývalým smluvním zaměstnancům, kteří jsou nezaměstnaní, se řídí stejnými prvidly jako jsou pravidla stanovená v nařízení (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68.

9. Vnitrostátní úřady působící v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti s agenturou účinně spolupracují v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy s cílem zajistit řádné používání tohoto článku.

10. Pro tento článek se použijí pravidla přijatá na základě čl. 70 odst. 10, aniž jsou dotčena ustanovení tohoto článku druhého odstavce třetího pododstavce.

Článek 116

Články 71 a 72 se použijí obdobně.

Článek 117

Dary, půjčky nebo zálohy mohou být smluvním zaměstnancům poskytnuty v době trvání jejich pracovního poměru nebo po jeho ukončení, pokud v důsledku závažného dlouhodobého onemocnění nebo zdravotního postižení nebo úrazu, k nimž došlo během jejich pracovního poměru, není smluvní zaměstnanec schopen práce a doloží, že proti dané nemoci nebo úrazu není pojištěn v rámci jiného systému sociálního zabezpečení.

Oddíl B

Pojištění proti riziku invalidity a smrti

Článek 118

Smluvní zaměstnanci jsou pojištěni v souladu s následujícími ustanoveními proti riziku smrti nebo invalidity, jež by nastaly v době trvání jejich pracovního poměru.

Platby a dávky stanovené v tomto oddíle se pozastaví, pokud se podle tohoto služebního řádu pozastaví vyplácení odměny, kterou zaměstnanec dané kategorie pobírá z titulu svého zaměstnání.

Článek 119

Pokud lékařská prohlídka uskutečněná před přijetím smluvního zaměstnance do pracovního poměru ukáže, že trpí nemocí nebo invaliditou, OPUS může s ohledem na rizika vyplývající z dané nemoci nebo invalidity rozhodnout, že mu poskytne zaručené dávky v případě invalidity nebo smrti až po uplynutí pěti let ode dne, kdy s agenturou uzavřel pracovní poměr.

Smluvní zaměstnanec se může proti tomuto rozhodnutí odvolat k výboru pro otázky invalidity stanovené v článku 75 tohoto služebního řádu.

Článek 120

1. Smluvní zaměstnanec, který je plně invalidní a který je z toho důvodu nucen pozastavit svůj pracovní poměr s agenturou, má po dobu trvání invalidity nárok na invalidní dávku, jejíž výše je stanovena následujícím způsobem.

▼B

Pokud smluvní zaměstnanec pobírající invalidní dávku dosáhne věku 65 let, použijí se obecná pravidla pro odstupné. Základem pro výpočet výše odstupného je plat odpovídající dané třídě a stupni, do nichž byl smluvní zaměstnanec zařazen v době, kdy se stal invalidním.

2. Invalidní dávka představuje 70 % konečného základního platu smluvního zaměstnance. Nesmí však být nižší než základní měsíční plat smluvního zaměstnance ve funkční skupině I, třídě 1, stupni 1. Invalidní dávka je podmíněna placením pojistného do systému důchodového zabezpečení, vypočítaného na základě této dávky.

3. Pokud je invalidita smluvního zaměstnance následkem úrazu, k němuž došlo během plnění povinností nebo v souvislosti s tímto plněním, následkem nemoci z povolání, veřejného odvážného činu nebo vystavení nebezpečí života a zdraví za účelem záchrany jiného člověka, nesmí být invalidní dávka nižší než 120 % základního měsíčního platu smluvního zaměstnance funkční skupiny I, třídy 1, stupně 1. V těchto případech je pojistné na důchodové pojištění hrazeno z rozpočtu bývalého zaměstnavatele.

4. V případě invalidity, kterou si smluvní zaměstnanec způsobil úmyslně, může OPUS rozhodnout, že se zaměstnanci vyplatí pouze jednorázový příspěvek stanovený v článku 128.

5. Osoby oprávněné pobírat invalidní dávku mají rovněž nárok na rodinné přídavky stanovené v souladu s čl. 59 odst. 3 podle přílohy V; příspěvek na domácnost se určí na základě dávky příjemce.

Článek 121

1. Invaliditu stanoví výbor pro otázky invalidity uvedený v článku 75.

2. Nárok na invalidní dávku vzniká prvním dnem po ukončení pracovního poměru smluvního zaměstnance podle článků 95 a 96, které se použijí obdobně.

3. Agentura může požadovat pravidelné prohlídky příjemce invalidní dávky za účelem zjištění, zda stále splňuje podmínky pro vyplácení této dávky. Pokud výbor pro otázky invalidity zjistí, že tyto podmínky již nejsou splňovány, smluvní zaměstnanec se znovu ujme svých služebních povinností v agentuře, pokud jeho smlouva ještě neskončila.

Jestliže se však ukáže, že je nemožné dotyčnou osobu zaměstnat ve službách agentury, smlouva může být ukončena pod podmínkou vyplacení částky ve výši odměny, která by byla vyplacena během výpovědní doby, popřípadě rovněž náhrady za ukončení pracovního poměru podle článku 95. Použije se také článek 128.

Článek 122

1. Oprávněné osoby po zemřelém smluvním zaměstnanci určené podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v kapitole 3 přílohy VI mají nárok na pozůstalostní důchod podle článků 123 až 126.

2. V případě smrti bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího invalidní dávku mají oprávněné osoby po zemřelém bývalém smluvním zaměstnanci podle definice v kapitole 3 přílohy VI nárok na pozůstalostní důchod podle ustanovení uvedené přílohy.

3. Pokud místo pobytu smluvního zaměstnance nebo bývalého smluvního zaměstnance pobírajícího invalidní dávku není známo po dobu delší než jeden rok, pak se pro jeho manžela nebo manželku a osoby uznané za osoby jím vyživované stanoví prozatímní důchody podle stejných pravidel jako jsou pravidla stanovená v kapitolách 5 a 6 přílohy VIII služebního řádu ES.

▼B

Článek 123

Nárok na pobírání důchodu vzniká prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž došlo k úmrtí, popřípadě prvním dnem měsíce následujícího po době, během níž pozůstalý manžel nebo manželka, sirotci nebo vyživované osoby pobírají po zemřelém jeho služební požitky podle čl. 59 odst. 8.

Článek 124

Pozůstalý manžel nebo manželka smluvního zaměstnance má nárok na pozůstalostní důchod v souladu s kapitolou 3 přílohy VI. Tento důchod nesmí být nižší než 35 % konečného základního měsíčního platu pobíraného smluvním zaměstnancem ani nižší než základní měsíční plat smluvního zaměstnance ve funkční skupině I, třídě 1, stupni 1.

Osoba pobírající pozůstalostní důchod má za podmínek stanovených v příloze V nárok na rodinné přídavky uvedené v čl. 59 odst. 3. Příspěvek na nezaopatřené dítě se však rovná dvojnásobku částky příspěvku stanoveného v čl. 59 odst. 3 písm. b).

Článek 125

1. Jestliže smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající invalidní dávku zemře a nezůstane po něm manžel nebo manželka oprávněný(á) pobírat pozůstalostní důchod, děti považované za osoby jím vyživované mají nárok na sirotčí důchod podle článku 81, který se použije obdobně.

2. Stejný nárok mají děti splňující uvedené podmínky v případě smrti nebo nového sňatku manžela nebo manželky, který má nárok na pozůstalostní důchod.

3. Pokud smluvní zaměstnanec nebo bývalý smluvní zaměstnanec pobírající invalidní dávku zemře, avšak nejsou splněny podmínky uvedené v odstavci 1, použijí se obdobně ustanovení čl. 81 odst. 3.

4. Sirotčí důchod osoby považované za nezaopatřené dítě podle definice v čl. 2 odst. 4 přílohy V nesmí být vyšší než dvojnásobek příspěvku na nezaopatřené dítě. Nárok na důchod však zanikne, pokud má podle příslušných vnitrostátních předpisů vyživovací povinnost třetí strana.

5. Sirotčí důchod se nevyplácí, pokud zemře pokrevní rodič, kterého nahradil osvojitel.

6. Sirotci mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy V.

Článek 126

V případě rozvodu nebo existuje-li více než jedna kategorie pozůstalých oprávněných pobírat pozůstalostní důchod, se tento důchod poměrně rozděluje způsobem stanoveným v kapitole 3 přílohy VI.

Článek 127

Obdobně se použijí články 83 a 84.

▼B

Oddíl C

Odstupné

Článek 128

Při odchodu ze služby má smluvní zaměstnanec právo na vyplacení odstupného nebo převod pojistně-matematické protihodnoty jeho nároku na starobní důchod v souladu s článkem 1 přílohy VI.

Článek 129

1. Jestliže smluvní zaměstnanec využil možnost stanovenou v článku 131, odstupné tohoto smluvního zaměstnance se s ohledem na období, v němž byly částky čerpány, úměrně sníží.

2. Předchozí odstavec se nepoužije v případě smluvního zaměstnance, který do tří měsíců ode dne, kdy se na něj začne vztahovat tento služební řád, požádá o povolení, aby směl doplatit tyto částky, včetně složeného úroku s roční sazbou ve výši 3,5 %, které mohou být přezkoumány postupem podle článku 87.

Oddíl D

Financování systému invalidního a životního pojištění a systému důchodového zabezpečení

Článek 130

Obdobně se použijí články 88 a 89 tohoto služebního řádu.

Článek 131

V souladu s podmínkami, které agentura stanoví, může smluvní zaměstnanec agenturu požádat, aby prováděla platbu všech částek, které je povinen hradit za účelem získání nebo zachování nároku na důchod, za účelem pojištění pro případ nezaměstnanosti, invalidního pojištění, životního pojištění a nemocenského pojištění v zemi, kde byl naposledy účasten těchto systémů pojištění. Agentura může rovněž rozhodnout, že bude provádět všechny platby, které musí hradit smluvní zaměstnanec za účelem získání nebo zachování nároku na důchod v jeho zemi původu, a to i v případě, že o to smluvní zaměstnanec nepožádá. V takovém případě musí agentura své rozhodnutí řádně odůvodnit. V době, kdy se odvádí toto pojistné, nesmí smluvní zaměstnanec využívat systému nemocenského pojištění agentury. Kromě toho se v době, během níž se toto pojistné platí, nevztahuje na smluvního zaměstnance pojistné krytí v rámci systému životního a invalidního pojištění agentury a tomuto zaměstnanci nevznikají nároky ze systému pojištění pro případ nezaměstnanosti a systému důchodového zabezpečení, které fungují v rámci agentury.

Skutečná doba úhrady těchto plateb nesmí být u žádného smluvního zaměstnance delší než 6 měsíců. Agentura však může rozhodnout, že tuto dobu prodlouží na jeden rok. Platby se hradí z rozpočtu agentury. Platby určené k získání nebo zachování nároku na důchod nesmí být vyšší než dvojnásobek částky stanovené v článku 89.

Oddíl E

Vypořádání nároků smluvních zaměstnanců

Článek 132

Systém invalidních důchodů nebo systém pozůstalostních důchodů jsou stanoveny v článcích 19 až 23 přílohy VI.

▼B

Oddíl F

Výplata dávek

Článek 133

1. Obdobně se použijí články 83 a 84 tohoto služebního řádu, jakož i článek 29 přílohy VI.

2. Všechny částky, jež má smluvní zaměstnanec uhradit agentuře v rámci tohoto systému pojištění ke dni výplaty dávek, se srazí z částky jeho dávky nebo dávek, které mají být vyplaceny oprávněným osobám. Srážka může být rozložena do několika měsíců.

Oddíl G

Převzetí práv ve prospěch agentury

Článek 134

Ustanovení článku 93 se použijí obdobně ve prospěch agentury.

KAPITOLA 7

Vrácení neoprávněné platby

Článek 135

Ustanovení článku 94 se použijí obdobně.

KAPITOLA 8

Ukončení pracovního poměru

Článek 136

U smluvních zaměstnanců se použijí obdobně články 95 až 99.

V případě disciplinárního řízení proti smluvnímu zaměstnanci se disciplinární komise uvedená v článku 142 setká se dvěma dalšími zaměstnanci ze stejné funkční skupiny a třídy, do níž je zařazen dotyčný smluvní zaměstnanec. Tito dva další zaměstnanci jsou jmenováni podle postupu *ad hoc*, na němž se dohodne OPUS a výbor zaměstnanců.

HLAVA IV

ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 137

1. Podle pravidel stanovených řídícím výborem se ustaví výbor zaměstnanců.

2. Výbor zaměstnanců zastupuje zájmy zaměstnanců vůči agentuře a zajišťuje trvalý kontakt mezi agenturou a zaměstnanci. Přispívá k hladkému fungování služby tím, že poskytuje mechanismus pro vyjadřování názorů zaměstnanců.

Upozorňuje příslušné orgány agentury na všechny potíže, které mají obecný dopad z hlediska výkladu a používání tohoto služebního řádu. Je možné s ním potíže tohoto druhu konzultovat.

Výbor zaměstnanců předkládá příslušným orgánům agentury návrhy týkající se organizace a chodu služby, jakož i návrhy na zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců nebo všeobecných životních podmínek.

▼B

Výbor zaměstnanců se podílí na řízení orgánů sociální péče vytvořených agenturou v zájmu jejích zaměstnanců, jakož i na dohledu nad těmito orgány. Se souhlasem agentury může tyto sociální služby zřizovat.

HLAVA V

DISCIPLINÁRNÍ ŘÍZENÍ

Oddíl A

Obecná ustanovení

Článek 138

1. Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec neplní svoje povinnosti vyplývající z tohoto služebního řádu, ať již úmyslně, nebo z nedbalosti, vztahují se na něj disciplinární opatření.

2. Pokud OPUS získá důkazy o neplnění povinností ve smyslu odstavce 1, může zahájit správní vyšetřování, aby ověřil, zda k tomuto neplnění došlo.

Článek 139

1. Vždy, když interní vyšetřování ukáže případnou osobní účast zaměstnance nebo bývalého zaměstnance, je o této skutečnosti daná osoba urychleně informována, za předpokladu, že tento postup nemůže poškodit vyšetřování. V žádném případě nelze činit závěry se jmenovitým uvedením zaměstnance po ukončení vyšetřování, aniž by dotyčný zaměstnanec dostal možnost vyjádřit se ke skutečnostem, jež se ho týkají. V závěrech je toto vyjádření uvedeno.

2. V případech vyžadujících absolutní utajení pro účely vyšetřování a použití vyšetřovacích postupů spadajících do působnosti vnitrostátního soudního orgánu lze se souhlasem OPUS odložit splnění povinnosti vyzvat zaměstnance, aby se k dané věci vyjádřil. V těchto případech nelze zahájit disciplinární řízení dříve než zaměstnanec dostal možnost se vyjádřit.

3. Pokud po interním vyšetřování nejsou k dispozici žádné důkazy proti zaměstnanci, proti němuž byla vznesena nepodložená obvinění, dotyčné vyšetřování se uzavře, aniž by byly činěny další kroky, a to na základě rozhodnutí vedoucího agentury, který o tom písemně informuje dotyčného zaměstnance. Zaměstnanec může požádat, aby uvedené rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.

4. OPUS informuje dotyčnou osobu o ukončení vyšetřování a sdělí jí závěry vyšetřovací zprávy a na její žádost a s výhradou ochrany oprávněných zájmů třetích stran rovněž všechny doklady mající přímou souvislost s nepodloženým obviněním vzneseným proti této osobě.

Článek 140

Na základě vyšetřovací zprávy, po oznámení informujícím dotyčného zaměstnance o všech důkazech ve spisech a po vyslechnutí dotyčného zaměstnance může OPUS:

a) rozhodnout, že proti zaměstnanci nebyly nalezeny žádné důkazy, o čemž musí být písemně informován; nebo

b) rozhodnout, že ačkoliv nastal případ neplnění povinností nebo se zdá, že tento případ nastal, neuloží se žádná disciplinární opatření a daný zaměstnanec je případně napomenut, nebo

c) v případě neplnění povinností ve smyslu článku 138:

   i) rozhodnout o zahájení disciplinárního řízení stanoveného v oddíle D této hlavy, nebo

▼B

ii) rozhodnout o zahájení disciplinárního řízení před disciplinární komisí.

Článek 141

Zaměstnance, jenž z objektivních důvodů nemůže být vyslechnut podle ustanovení této hlavy, lze vyzvat k poskytnutí písemného vyjádření nebo jej může zastoupit osoba jím zvolená.

Oddíl B

Disciplinární komise

Článek 142

1. Agentura zřídí disciplinární komisi. V disciplinární komisi je zastoupen nejméně jeden člen vybraný z řad zaměstnanců Rady Evropské unie, který může být jejím předsedou.

2. Disciplinární komisi tvoří předseda a čtyři řádní členové, kteří mohou být nahrazeni náhradníky a z nichž nejméně jeden člen je ve stejné funkční skupině jako zaměstnanec, s nímž probíhá disciplinární řízení.

Článek 143

1. OPUS a výbor zaměstnanců podle článku 137 jmenují současně po dvou členech a dvou náhradnících.

2. Předsedu a náhradníka předsedy jmenuje OPUS.

3. Předseda, členové a náhradníci jsou jmenováni na dobu tří let. Agentura však může pro členy a náhradníky stanovit kratší dobu, nejméně však jeden rok.

4. Dotyčný zaměstnanec má právo odmítnout jednoho ze členů disciplinární komise do pěti dnů od jejího vytvoření. Také agentura má právo odmítnout jednoho ze členů disciplinární komise.

Ve stejné lhůtě mohou členové disciplinární komise požádat z oprávněných důvodů o uvolnění z výkonu povinností a v případě střetu zájmů odstoupí.

Článek 144

Disciplinární komisi je nápomocen tajemník jmenovaný OPUS.

Článek 145

1. Předseda a členové disciplinární komise vykonávají své funkce naprosto nezávisle.

2. Porady a jednání disciplinární komise jsou tajné.

Oddíl C

Disciplinární opatření

Článek 146

1. OPUS může uložit některý z těchto postihů:

a) písemné napomenutí;

b) důtku;

▼B

c) odklad zařazení do vyššího stupně na dobu od jednoho do dvaceti tří měsíců;

d) zařazení do nižšího stupně;

e) dočasné zařazení do nižší třídy na dobu od 15 dnů do jednoho roku;

f) zařazení do nižší třídy v rámci stejné funkční skupiny;

g) zařazení do nižší funkční skupiny, se zařazením do nižší třídy nebo se zachováním stejné třídy;

h) odvolání z pracovního místa, popřípadě rovněž pozastavení vyplácení určité částky invalidní dávky po stanovenou dobu; účinky tohoto opatření se nedotknou vyživovaných osob dotyčných zaměstnanců. V případě takového snížení však příjem bývalého zaměstnance nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního stupně v třídě 1, se započtením všech případných rodinných přídavků.

2. Pokud zaměstnanec pobírá invalidní dávku, OPUS může rozhodnout, že po určitou dobu nebude část invalidní dávky vyplácet; účinky tohoto opatření se nedotknou vyživovaných osob dotyčných zaměstnanců. Příjem zaměstnance však nesmí být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního stupně v třídě 1, se započtením všech případných rodinných přídavků.

3. V případě jednoho pochybení lze uložit pouze jeden disciplinární postih.

Článek 147

Přísnost ukládaných disciplinárních postihů musí odpovídat závažnosti pochybení. Při stanovení závažnosti pochybení a při rozhodování o disciplinárním postihu, který má být uložen, se zejména vezme v úvahu:

a) povaha pochybení a okolnosti, za jakých k němu došlo,

b) míra, do jaké dané pochybení poškozuje bezúhonnost, pověst nebo zájmy agentury,

c) míra, v jaké bylo dané pochybení způsobeno úmyslným jednáním nebo nedbalostí,

d) důvody pochybení zaměstnance,

e) třída a služební věk zaměstnance,

f) míra osobní odpovědnosti zaměstnance,

g) úroveň úkolů a povinností zaměstnance,

h) skutečnost, zda pochybení má povahu opakovaného jednání nebo chování,

i) chování zaměstnance v průběhu zaměstnání.

Oddíl D

Disciplinární řízení bez účasti disciplinární komise

Článek 148

OPUS může rozhodnout o postihu v podobě písemného napomenutí nebo důtky bez projednání s disciplinární komisí. Před přijetím tohoto opatření ze strany OPUS je dotyčný zaměstnanec vyslechnut.

▼B

Oddíl E

Disciplinární řízení před disciplinární komisí

Článek 149

1. OPUS předloží disciplinární komisi zprávu, v níž jasně uvede skutečnosti, které jsou předmětem stížnosti, popřípadě rovněž okolnosti, za nichž k nim došlo, včetně přitěžujících nebo polehčujících okolností.

2. Zpráva je sdělena dotyčnému zaměstnanci a předsedovi disciplinární komise, který ji dá na vědomí členům disciplinární komise.

Článek 150

1. Po obdržení zprávy má dotyčný zaměstnanec právo získat svůj úplný osobní spis a pořídit si kopie všech dokladů souvisejících s řízením, včetně zprošťujících důkazů.

2. Dotyčný zaměstnanec má nejméně 15 dnů ode dne doručení zprávy, kterým je zahájeno disciplinární řízení, na přípravu obhajoby.

3. Dotyčnému zaměstnanci může být nápomocna osoba, kterou si sám zvolí.

Článek 151

1. Pokud v přítomnosti předsedy disciplinární komise dotyčný zaměstnanec přizná pochybení na své straně a přijme bez výhrad zprávu uvedenou v článku 148 tohoto služebního řádu, OPUS může v souladu se zásadou proporcionality mezi povahou pochybení a zvažovaným postihem případ disciplinární komisi odejmout. Je-li případ disciplinární komisi odejmut, předseda ke zvažovanému postihu zaujme stanovisko.

2. Odchylně od článku 148 může OPUS v rámci tohoto postupu uložit jeden z postihů stanovených v čl. 146 odst. 1 písm. a) až d).

3. Před uznáním svého pochybení je dotyčný zaměstnanec poučen o možných důsledcích tohoto uznání.

Článek 152

Před první schůzí disciplinární komise uloží předseda jednomu z jejích členů úkol připravit všeobecnou zprávu o dané záležitosti a v tomto smyslu informuje ostatní členy disciplinární komise.

Článek 153

1. Dotyčný zaměstnanec je disciplinární komisí vyslechnut; v této souvislosti se může vyjádřit písemně nebo ústně, osobně nebo prostřednictvím zástupce. Může si povolat svědky.

2. Agenturu před disciplinární komisí zastupuje zaměstnanec, jehož tímto úkolem pověřil OPUS a který má práva rovnocenná právům dotyčného zaměstnance.

Článek 154

1. Pokud se disciplinární komise nedomnívá, že má dostatečně jasné informace o skutečnostech, které jsou předmětem stížnosti, nebo o okolnostech, za kterých k nim došlo, nařídí vyšetřování, při němž každá strana může předložit své argumenty a reagovat na argumenty druhé strany.

2. Předseda nebo člen disciplinární komise provádí vyšetřování jménem disciplinární komise. Za účelem vyšetřování může disciplinární komise požádat o jakékoliv doklady týkající se projednávané záležitosti.

▼B

Agentura těmto žádostem vyhoví, a to ve lhůtě případně stanovené disciplinární komisí. Je-li žádost určena dotyčnému zaměstnanci, vezme se v úvahu jeho případné odmítnutí této žádosti vyhovět.

Článek 155

Po posouzení předložených dokladů a s přihlédnutím k ústnímu nebo písemnému vyjádření, jakož i k výsledkům provedeného vyšetřování disciplinární komise přijme většinovým hlasováním odůvodněné stanovisko ohledně toho, zda skutečnosti, které jsou předmětem stížnosti, byly prokázány a zda na základě těchto skutečností má být uložen postih. Toto stanovisko podepíší všichni členové disciplinární komise. Každý člen může ke stanovisku připojit odchylný názor. Disciplinární komise předá stanovisko OPUS a dotyčnému zaměstnanci do dvou měsíců od obdržení zprávy OPUS za předpokladu, že tato lhůta je přiměřená vzhledem ke složitosti daného případu. Jestliže bylo vyšetřování prováděno z podnětu disciplinární komise, lhůta činí čtyři měsíce, pokud jde o dobu přiměřenou vzhledem ke složitosti daného případu.

Článek 156

1. Předseda disciplinární komise nehlasuje o projednávaných záležitostech, s výjimkou procesních otázek nebo při rovnosti hlasů.

2. Předseda zajistí, aby rozhodnutí disciplinární komise byla prováděna a všem členům komise poskytne všechny informace a doklady týkající se daného případu.

Článek 157

Tajemník provádí zápis ze schůzí disciplinární komise. Zápis podepíší svědci na důkaz svého svědectví.

Článek 158

1. Výdaje vzniklé v průběhu disciplinárního řízení z podnětu dotyčného zaměstnance, zejména odměna vyplacená osobě určené k tomu, aby byla zaměstnanci nápomocna nebo ho obhajovala, hradí zaměstnanec v případě, že výsledkem disciplinárního řízení je uložení jednoho z postihů stanovených v článku 146.

2. OPUS však může ve výjimečných případech rozhodnout jinak, pokud by zátěž dotyčného zaměstnance byla nepřiměřená.

Článek 159

1. Po vyslechnutí zaměstnance OPUS přijme rozhodnutí podle článků 146 a 147 do dvou měsíců od obdržení stanoviska disciplinární komise. Rozhodnutí musí být odůvodněno.

2. Jestliže OPUS rozhodne případ uzavřít bez uložení disciplinárního postihu, neprodleně o tom dotyčného zaměstnance písemně informuje. Dotyčný zaměstnanec může požádat, aby toto rozhodnutí bylo založeno do jeho osobního spisu.

Oddíl F

Odvolání z funkce

Článek 160

1. Pokud OPUS obviní zaměstnance ze závažného pochybení, ať již v důsledku neplnění profesních povinností nebo porušení zákona, může osobu obviněnou z tohoto pochybení neprodleně odvolat z funkce na určitou nebo neurčitou dobu.

▼B

2. OPUS toto rozhodnutí učiní po vyslechnutí dotyčného zaměstnance, s výjimkou mimořádných okolností.

Článek 161

1. V rozhodnutí o odvolání zaměstnance je uvedeno, zda během doby, kdy je odvolán z funkce, má zaměstnanec nadále dostávat odměnu v plné výši nebo jaká část odměny má být sražena. Částka vyplácená zaměstnanci však nesmí za žádných okolností být nižší než částka životního minima odpovídající základnímu platu dočasného zaměstnance zařazeného do prvního stupně v třídě 1, se započtením všech případných rodinných přídavků.

2. Situace zaměstnance odvolaného z funkce musí být s konečnou platností vyřešena do šesti měsíců ode dne, kdy odvolání nabývá účinku. Není-li toto rozhodnutí přijato do šesti měsíců, dotyčný zaměstnanec má právo opět pobírat odměnu v plné výši, s výhradou odstavce 3.

3. Po uplynutí šestiměsíční lhůty uvedené v odstavci 2 může být odměna nadále krácena, pokud je s dotyčným zaměstnancem vedeno trestní řízení v souvislosti se stejnými činy a pokud je v důsledku tohoto řízení ve vyšetřovací vazbě. V těchto případech nepobírá zaměstnanec odměnu v plné výši, dokud příslušný soud nenařídí jeho propuštění.

4. Částky, o něž byl plat podle odstavce 1 krácen, jsou zaměstnanci doplaceny, pokud konečné rozhodnutí ukládá disciplinární postih, jež není přísnější než písemné napomenutí, důtka nebo odklad zařazení do vyššího stupně, nebo pokud není uložen žádný disciplinární postih; není-li uložen žádný postih, částky jsou doplaceny se složenými úroky s úrokovou sazbou podle článku 87.

Oddíl G

Souběžné trestní stíhání

Článek 162

Pokud je zaměstnanec trestně stíhán pro stejné činy, konečné rozhodnutí se přijme až poté, co soud projednávající daný případ vynese konečný rozsudek.

Oddíl H

Závěrečná ustanovení

Článek 163

Zaměstnanec, jemuž byl uložen disciplinární postih jiný než odvolání z funkce, může po uplynutí tří let v případě písemného napomenutí či důtky nebo šesti let v případě ostatních postihů podat žádost, aby všechny údaje o těchto opatřeních byly z jeho osobního spisu vymazány. OPUS rozhodne, zda této žádosti vyhoví.

Článek 164

Pokud se objeví nová fakta podložená příslušnými důkazy, OPUS může disciplinární řízení obnovit z vlastního podnětu nebo na žádost dotyčného zaměstnance.

Článek 165

Pokud nebyly proti zaměstnanci předloženy důkazy podle článku 159, zaměstnanec má právo požadovat, aby byla zjednána náprava škody zajištěním vhodné publicity pro rozhodnutí OPUS.

▼B

Článek 166

Prováděcí pravidla pro tyto postupy přijme řídící výbor.

HLAVA VI

OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Článek 167

1. Každá osoba, na níž se vztahuje tento služební řád, může předložit OPUS žádost, aby vydal v její věci rozhodnutí. OPUS oznámí dotyčné osobě své odůvodněné rozhodnutí do čtyř měsíců ode dne podání žádosti. Neobdrží-li žadatel do konce uvedené doby žádnou odpověď na svoji žádost, má se za to, že rozhodnutí je implicitně zamítavé, proti čemuž lze podat stížnost v souladu s následujícím odstavcem.

2. Každá osoba, na níž se vztahuje tento služební řád, může podat OPUS stížnost proti opatření, které ji poškozuje, a to tehdy, kdy uvedený orgán přijal určité rozhodnutí nebo nepřijal opatření stanovené v tomto služebním řádu. Stížnost musí být podána do tří měsíců. Tato lhůta začíná běžet:

— dnem zveřejnění rozhodnutí, jde-li o opatření obecné povahy;

— dnem oznámení rozhodnutí dotyčné osobě, v každém případě však nejdéle dnem, kdy tato osoba obdržela oznámení, pokud se dané opatření dotýká konkrétní osoby; pokud však rozhodnutí dotýkající se konkrétní osoby rovněž obsahuje stížnost proti jiné osobě, lhůta začíná u této druhé osoby běžet dnem, kdy tato obdrží oznámení o uvedeném rozhodnutí, nejdéle však dnem zveřejnění;

— dnem uplynutí lhůty stanovené pro odpověď, pokud se stížnost týká implicitního rozhodnutí zamítajícího žádost podle odstavce 1.

OPUS oznámí dotyčné osobě své odůvodněné rozhodnutí do čtyř měsíců od podání stížnosti. Pokud stěžovatel do konce uvedené doby neobdrží žádnou odpověď na danou stížnost, má se za to, že rozhodnutí je implicitně zamítavé, proti čemuž lze podat odvolání podle článku 169.

HLAVA VII

ODVOLACÍ KOMISE

Článek 168

1. Zřizuje se odvolací komise k uplatňování pravomoci ve sporech mezi agenturou a každou osobou, na níž se vztahuje tento služební řád.

2. Odvolací komisi tvoří čtyři soudci, které na dobu šesti let jmenuje Rada Evropské unie z řad kandidátů navržených zúčastněnými členskými státy po konzultaci se Soudním dvorem Evropských společenství. Do první odvolací komise jsou však dva soudci jmenováni na tři roky a dva soudci na šest let. Pokud odvolací komise nepřijme většinové rozhodnutí, rozhodující hlas má předseda.

3. Soudci zvolí ze svého středu předsedu odvolací komise na dobu tří let. Předseda může být zvolen opakovaně.

4. Každé tři roky dochází k částečné obměně soudců. Odcházející soudci mohou být znovu jmenováni.

5. Soudci odvolací komise jsou nezávislí. Nesmí být vázáni žádnými pokyny.

6. Soudci nemohou během svého mandátu vykonávat v agentuře jiné funkce.

▼B

7. Odvolací komise jmenuje svého tajemníka a stanoví pravidla upravující jeho službu.

Článek 169

1. Odvolání k odvolací komisi je právně přípustné pouze tehdy, pokud:

— OPUS již dříve obdržel stížnost podle čl. 167 odst. 2 ve lhůtě stanovené v uvedeném článku a odstavci, a

— stížnost byla zamítnuta výslovným rozhodnutím nebo implicitním rozhodnutím.

2. Odvolání podle odstavce 1 se podává do tří měsíců. Tato lhůta začíná:

— dnem oznámení rozhodnutí přijatého k dané stížnosti;

— dnem uplynutí lhůty stanovené pro odpověď, pokud jde o odvolání proti implicitnímu rozhodnutí zamítajícímu stížnost podle čl. 167 odst. 2; je-li však stížnost zamítnuta na základě výslovného rozhodnutí poté, co byla zamítnuta implicitním rozhodnutím, avšak před uplynutím lhůty pro podání odvolání, pak lhůta pro podání odvolání začíná běžet znovu.

3. Odchylně od odstavce 1 tohoto článku může dotyčná osoba po předložení stížnosti OPUS podle čl. 167 odst. 2 neprodleně podat odvolání u odvolací komise, pokud je k tomuto odvolání přiložena žádost buď o odklad výkonu napadeného opatření, nebo o přijetí předběžných opatření. V tomto případě se hlavní řízení před odvolací komisí přeruší až do doby, kdy je přijato výslovné nebo implicitní rozhodnutí zamítající stížnost.

4. V rámci omezení a podmínek stanovených v jednacím řádu mohou být stranám nápomocny osoby, které si samy zvolí.

5. Odvolací komise stanoví svůj jednací řád, který musí schválit Rada Evropské unie se souhlasem Soudního dvora Evropských společenství. Odvolací komise může jednací řád pozměnit. Změny musí schválit Rada se souhlasem Soudního dvora.

6. Dokud nevstoupí v platnost jednací řád odvolací komise, použije se přiměřeně jednací řád Soudu prvního stupně Evropských společenství.

7. Odvolací komise rozhoduje o nákladech jednotlivých případů. S výhradou zvláštních ustanovení jednacího řádu musí náklady uhradit neúspěšná strana, pokud tak rozhodne odvolací komise.

HLAVA VIII

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 170

1. Ustanovení tohoto služebního řádu týkající se práv a povinností (články 10 až 34 a článek 103), podmínek přijetí do pracovního poměru (články 36, s výjimkou odst. 2 písm. a), až 40 a články 104 až 109, s výjimkou čl. 104 odst. 3 písm. a), pracovních podmínek (články 41 až 57 a článek 110), ukončení pracovního poměru (články 95 až 99 a článek 136) a disciplinárního řízení (články 138 až 166) mohou být v nezbytném rozsahu změněna řídícím výborem agentury postupem podle čl. 9 odst. 1 bodu 1.10 a čl. 11 odst. 3 bodu 3.1 společné akce 2004/551/SZBP. Všechny navržené změny se sdělí Radě. Tyto změny se považují za schválené, pokud se Rada do dvou měsíců kvalifikovanou většinou nerozhodne, že je upraví.

▼B

2. Změny ostatních ustanovení tohoto služebního řádu, zejména ustanovení týkajících se odměňování, příspěvků a dávek sociálního zabezpečení, přijímá Rada jednomyslně na návrh řídícího výboru.

Článek 171

Rada Evropské unie podle potřeby vyhodnotí a pozmění tento služební řád nebo přijme rozhodnutí o skončení jeho platnosti do tří let od vstupu tohoto služebního řádu v platnost nebo po vstupu v platnost Smlouvy o Ústavě pro Evropu, podle toho, co nastane dříve.

Článek 172

Toto rozhodnutí nabývá účinku dnem zveřejnění v *Úředním věstníku Evropské unie*.

▼B

PŘÍLOHA I

STATUT ČLENŮ ODVOLACÍ KOMISE

Článek 1

Členové odvolací komise se vybírají z osob, jejichž nezávislost nelze zpochybnit a jež jsou uznávanými a způsobilými právními poradci zejména v oblasti práv a povinností ve státní službě. Výběr soudců musí respektovat zeměpisnou a demografickou rozmanitost členských států zapojených do agentury, jakož i rozdílnost jejich právních systémů.

Článek 2

Povinnosti členů odvolací komise končí, kromě běžného uplynutí funkčního období nebo úmrtí, jejich odstoupením. Odstoupí-li člen odvolací komise, adresuje svoji výpověď předsedovi odvolací komise, který ji předá vedoucímu agentury. Na základě tohoto oznámení dojde k uvolnění místa v odvolací komisi.

Článek 3

Má-li člen odvolací komise nahradit jiného člena, jehož funkční období ještě neskončilo, je jmenován na zbývající část funkčního období svého předchůdce.

Článek 4

Při nástupu do funkce se členové odvolacího výboru na veřejném zasedání slavnostně zavážou, že budou své povinnosti vykonávat nestranně a svědomitě a svá rokování zachovají v tajnosti.

Článek 5

Členové odvolací komise mají právní imunitu, která se vztahuje na skutky, jež vykonali jako úředníci. Imunitu mají i po skončení funkce.

Článek 6

Rada Evropské unie stanoví kvalifikovanou většinou výši odměn členů odvolací komise.

▼B

PŘÍLOHA II

ČÁSTEČNY PRACOVNÍ ÚVAZEK

Článek 1

Žádost o povolení částečného pracovního úvazku podává zaměstnanec prostřednictvím svého přímého nadřízeného alespoň dva měsíce před požadovaným datem, kromě řádně odůvodněných naléhavých případů.

Povolení lze udělit nejméně na jeden měsíc a nejvíce na tři roky, aniž jsou dotčeny případy uvedené v článku 16 a v čl. 44 odst. 2 písm. e) služebního řádu.

Povolení lze za stejných podmínek obnovit. Žádost o obnovení předkládá dotyčný zaměstnanec alespoň dva měsíce před uplynutím období, pro které bylo povolení vydáno. Částečný pracovní úvazek nesmí být kratší než polovina běžné pracovní doby.

Období částečného pracovního úvazku začíná prvním dnem měsíce, kromě řádně odůvodněných případů.

Článek 2

OPUS může na žádost dotyčného zaměstnance zrušit povolení před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno. Den zrušení nemůže být více než dva měsíce ode dne navrženého zaměstnancem, nebo čtyři měsíce od uvedeného dne, pokud byl částečný pracovní úvazek povolen na dobu delší než jeden rok.

OPUS může ve výjimečných případech a ve služebním zájmu zrušit povolení před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, přičemž tuto skutečnost oznámí zaměstnanci dva měsíce předem.

Článek 3

Zaměstnanec má po dobu povoleného částečného pracovního úvazku nárok na procentuální podíl odměny odpovídající procentuálnímu podílu běžné pracovní doby. Procentuální podíl se však nevztahuje na příspěvek na nezaopatřené dítě, základní výši příspěvku na domácnost nebo na vzdělání.

Příspěvky do systému zdravotního pojištění se vypočítají ze základního platu zaměstnance pracujícího na plný pracovní úvazek. Příspěvky do systému důchodového zabezpečení se vypočítají ze základního platu zaměstnance pracujícího na částečný pracovní úvazek. Zaměstnanec také může požádat, aby příspěvky do systému důchodového zabezpečení byly vypočítány podle základního platu zaměstnance pracujícího na plný pracovní úvazek, v souladu s článkem 89 služebního řádu. Získané nároky se pro účely článku 1 přílohy VI vypočítají poměrně k procentuálnímu podílu zaplacených příspěvků.

Během období částečného pracovního úvazku nesmí zaměstnanec pracovat přesčas nebo vykonávat jinou výdělečnou činnost, kromě činnosti v souladu s článkem 16 služebního řádu.

Článek 4

OPUS může stanovit prováděcí pravidla pro tato ustanovení.

▼B

PŘÍLOHA III

DOVOLENÁ

Oddíl 1

Dovolená na zotavenou

Článek 1

V roce, kdy zaměstnanec nastoupí do služebního poměru nebo ho ukončí, má nárok na dva pracovní dny dovolené za každý úplný měsíc služby, na dva pracovní dny za neúplný měsíc delší než 15 dnů a na jeden pracovní den za neúplný měsíc v délce 15 dnů a méně.

Článek 2

Dovolenou na zotavenou lze vybrat celou najednou nebo po částech, podle přání zaměstnance a požadavků služby. Alespoň jednou v roce musí zahrnovat dva po sobě jdoucí týdny. Zaměstnanec nastupující do služebního poměru má nárok na dovolenou na zotavenou až po dovršení tří měsíců služby; ve výjimečných odůvodněných lze dovolenou schválit dříve.

Článek 3

Pokud během dovolené na zotavenou dostane zaměstnanec nemoc, která by mu zabránila chodit do práce, kdyby nebyl na dovolené, prodlužuje se jeho dovolená na zotavenou o dobu trvání pracovní neschopnosti, s výhradou předložení lékařského potvrzení.

Článek 4

Pokud zaměstnanec do konce běžného kalendářního roku nevyčerpal celou svoji dovolenou na zotavenou z jiných než služebních důvodů, lze do dalšího roku převést nejvíce 12 dnů.

Pokud zaměstnanec v době odchodu ze služebního poměru nevyčerpal celou dovolenou na zotavenou, je mu za každý nevyčerpaný den dovolené vyplacena náhrada ve výši jedné třicetiny jeho měsíční odměny v době odchodu ze služebního poměru.

Částka vypočtená způsobem uvedeným v druhém pododstavci se odečte od výplaty zaměstnanci, který v době odchodu ze služebního poměru vyčerpal více dnů dovolené na zotavenou, než na kolik měl k danému dni nárok.

Článek 5

Pokud byl zaměstnanec z pracovních důvodů povolán do služby z dovolené na zotavenou nebo musel svoji dovolenou zrušit, jsou mu nahrazeny veškeré vzniklé náklady, s výhradou předložení příslušných dokladů, a je mu znovu poskytnuta doba na cestu.

Oddíl 2

Mimořádné volno

Článek 6

Kromě dovolené na zotavenou může zaměstnanec požádat o mimořádné volno. Mimořádné volno se poskytuje zejména v těchto případech:

— svatba zaměstnance: čtyři dny;

— změna bydliště zaměstnance: až dva dny;

— vážné onemocnění manžela nebo manželky: až tři dny;

— úmrtí manžela nebo manželky: čtyři dny;

— vážné onemocnění příbuzného ve vzestupné linii: až dva dny;

▼B

— úmrtí příbuzného ve vzestupné linii: dva dny;

— svatba dítěte: dva dny;

— narození dítěte: 10 dnů, které je třeba vybrat během čtrnácti týdnů po narození dítěte;

— úmrtí manželky během mateřské dovolené: počet dnů, který odpovídá zbývající části mateřské dovolené; není-li zesnulá manželka zaměstnancem, stanoví se zbývající část mateřské dovolené analogicky použitím ustanovení článku 51 služebního řádu;

— vážné onemocnění dítěte: až dva dny;

— velmi vážné onemocnění dítěte, potvrzené lékařem, nebo hospitalizace dítěte mladšího12 let včetně: až pět dnů;

— úmrtí dítěte: čtyři dny;

— osvojení dítěte: 20 týdnů, zvýšeno na 24 týdnů v případě osvojení postiženého dítěte.

U každého osvojeného dítěte je nárok pouze na jedno období mimořádného volna, které si adoptivní rodiče mohou mezi sebou rozdělit, jsou-li oba zaměstnanci. Mimořádné volno se poskytne pouze pokud manžel nebo manželka zaměstnance vykonává výdělečnou činnost alespoň na poloviční úvazek. Pokud manžel nebo manželka pracuje mimo agenturu a má výhodu podobné dovolené, odečte se od nároku zaměstnance odpovídající počet dnů.

Je-li to nutné, může OPUS poskytnout další mimořádné volno v případech, kdy vnitrostátní právní předpisy země, v níž osvojení probíhá a v níž zaměstnanec osvojující dítě není zaměstnán, vyžadují pobyt jednoho nebo obou rodičů.

Mimořádné volno v délce 10 dnů se poskytne, pokud zaměstnanec nemá výhodu celého mimořádného volna v délce 20 nebo 24 týdnů z důvodu uvedeného v první větě této odrážky; toto dodatečné mimořádné volno se poskytne pouze jednou na každé osvojené dítě.

Agentura rovněž může udělit mimořádné volno v případě dalšího školení a zácviku v rámci stanoveného programu dalšího školení a zácviku vypracovaného agenturou podle článku 29 služebního řádu.

Pro účely tohoto článku se s nemanželským partnerem zaměstnance nakládá stejně jako s manželem nebo manželkou, jsou-li splněny první tři podmínky uvedené v čl. 1 odst. 2 písm. c) přílohy V.

Oddíl 3

Doba na cestu

Článek 7

K dovolené uvedené v oddíle 1 se připočte doba na cestu vycházející ze vzdálenosti mezi místem dovolené a zaměstnání při cestě po železnici, která se vypočte takto:

— 50 až 250 km: jeden den na cestu tam a zpět,

— 251 až 600 km: dva dny na cestu tam a zpět,

— 601 až 900 km: tři dny na cestu tam a zpět,

— 901 až 1 400 km: čtyři dny na cestu tam a zpět,

— 1 401 až 2 000 km: pět dnů na cestu tam a zpět,

— více než 2 000 km: šest dnů na cestu tam a zpět.

Pro účely tohoto článku je místem dovolené v případě dovolené na zotavenou místo původu.

Předchozí ustanovení se vztahuje na zaměstnance, jejichž místo zaměstnání je na území členských států EU. Je-li místo zaměstnání mimo toto území, stanoví se doba na cestu na základě zvláštního rozhodnutí s ohledem na konkrétní potřeby.

Je-li poskytnuto mimořádné volno podle oddílu 2, stanoví se doba na cestu zvláštním rozhodnutím s ohledem na konkrétní potřeby.

▼B

PŘÍLOHA IV

NÁHRADNÍ VOLNO A ODMĚNA ZA PRÁCI PŘESČAS

Článek 1

V mezích stanovených článkem 47 služebního řádu má zaměstnanec ve třídě AST 1 až AST 4 nárok na náhradní volno nebo na odměnu za práci přesčas takto:

a) za každou hodinu práce přesčas má nárok na jednu a půl hodiny náhradního volna; jestliže je hodina práce přesčas vykonána mezi v 22.00 a 7.00 hodinou nebo v neděli či o státním svátku, vzniká nárok na dvě hodiny náhradního volna; při poskytování náhradního volna se zohlední k požadavky služby a přání dotyčného zaměstnance,

b) pokud požadavky služby nedovolují vybrat si náhradní volno v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána, povolí OPUS vyplatit odměnu za nenahrazené hodiny práce přesčas ve výši 0,56 % základního měsíčního platu za každou hodinu práce přesčas, jak je stanoveno v písmeni a),

c) aby vznikl nárok na náhradní volno nebo odměnu za jednu hodinu práce přesčas, musí být doba odpracovaná navíc delší než 30 minut.

Článek 2

Pokud jede zaměstnanec na služební cestu, nepokládá se pro účely této přílohy doba potřebná na cestu do stanoveného místa za práci přesčas. Hodiny odpracované v místě služební cesty navíc k běžné pracovní době mohou být na základě rozhodnutí OPUS kompenzovány buď náhradním volnem, nebo proplacením.

Článek 3

Bez ohledu na články 1 a 2 může být náhrada za práci přesčas za zvláštních podmínek vyplacena určitým skupinám zaměstnanců ve třídě AST 1 až AST 4 formou pevných příplatků, jejichž výši a podmínky určí OPUS po poradě s výborem zaměstnanců.

▼B

PŘÍLOHA V

ODMĚNY A NÁHRADA VÝDAJŮ

Oddíl 1

Rodinné přídavky

Článek 1

1. Příspěvek na domácnost se stanoví v základní výši 149,39 eur plus 2 % základního platu.

2. Příspěvek na domácnost se poskytuje:

a) ženatému zaměstnanci/vdané zaměstnankyni;

b) zaměstnanci/zaměstnankyni, který(á) je ovdovělý(á), rozvedený(á), odloučený (á) nebo svobodný(á) s jedním nebo více nezaopatřenými dětmi ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3;

c) zaměstnanec/zaměstnankyně zaregistrovaný(á) jako partner, pokud:

   i) pár předloží právní doklad uznávaný členským státem EU nebo příslušným orgánem členského státu EU, který potvrzuje jejich partnerský stav,

   ii) žádný z partnerů není ženatý/vdaná nebo registrovaný jako partner k jiné osoby,

   iii) partneři nejsou spřízněni jako: rodič, dítě, prarodič, vnuk/vnučka, bratr, sestra, teta, strýc, synovec, neteř, zeť, snacha,

   iv) pár nemá ve členském státě EU přístup k zákonnému sňatku; pro účely tohoto bodu se pár pokládá za pár s přístupem k zákonnému sňatku pouze pokud oba partneři splňují podmínky stanovené právními předpisy členského státu EU, jež jim umožňují uzavřít sňatek.

d) zaměstnanci, který nesplňuje podmínky stanovené v písmenech a), b) a c), ale ve skutečnosti má rodinné povinnosti, na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUS podloženého potřebnými doklady.

3. Pokud manžel nebo manželka vykonává výdělečnou činnost s ročním příjmem před zdaněním vyšším než je základní roční plat zaměstnance ve druhém stupni třídy 3 vážený pro zemi, v níž manžel nebo manželka vykonává své zaměstnání, neobdrží zaměstnanec s nárokem na příspěvek na domácnost tento příspěvek, kromě případů kdy OPUS vydá zvláštní rozhodnutí. Zaměstnanec však má nárok na tento příspěvek, pokud jako manželský pár mají jedno nebo více nezaopatřených dětí.

4. V případech, kdy jsou oba manželé zaměstnaní ve službách agentury a oba mají podle odstavců 1, 2 a 3 nárok na příspěvek na domácnost, vyplácí se tento příspěvek pouze tomu, jehož základní plat je vyšší.

5. Má-li zaměstnanec nárok na příspěvek na domácnost pouze ve smyslu odst. 2 písm. b) a nezaopatřené děti ve smyslu čl. 2 odst. 2 a 3 jsou ze zákona, soudním rozhodnutím nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu svěřeny do péče jiné osoby než zaměstnanci, vyplácí se příspěvek na domácnost této osobě jeho jménem. Tato podmínka se pokládá za splněnou v případě nezaopatřených dětí, jež dosáhly plnoletosti, pokud tyto děti trvale žijí s druhým rodičem.

Jsou-li však děti zaměstnance v péči několika různých osob, rozdělí se příspěvek na domácnost mezi ně podle počtu dětí, jež mají ve své péči.

Pokud má osoba s nárokem podle předchozích ustanovení na příspěvek na domácnost vyplácený jménem zaměstnance rovněž nárok pobírat tento příspěvek z titulu svého postavení zaměstnance, obdrží pouze vyšší z obou příspěvků.

Článek 2

1. Zaměstnanec, který má jedno s nebo více nezaopatřených dětí v souladu s odstavci 2 a 3, dále obdrží na každé nezaopatřené dítě příspěvek ve výši 326,44 eur měsíčně.

2. „Nezaopatřeným dítětem“ se rozumí manželské, pokrevní nebo osvojené dítě zaměstnance nebo jeho manžela nebo manželky, vyživované zaměstnancem.

▼B

Totéž se vztahuje i na dítě, o jehož osvojení byla podána žádost a osvojovací řízení bylo zahájeno.

Dítě, na jehož výživu má zaměstnanec povinnost přispívat na základě rozhodnutí soudu podle právních předpisů členských států EU o ochraně nezletilých, se pokládá za nezaopatřené dítě.

3. Příspěvky se poskytují:

a) automaticky dětem mladším 18 let;

b) dětem od 18 do 26 let, které se připravují na budoucí povolání, na základě řádně doložené žádosti zaměstnance.

4. Jakákoliv osoba, vůči níž má zaměstnanec zákonnou vyživovací povinnost a jejíž výživné představuje značné výdaje, může být výjimečně pokládána za nezaopatřené dítě na základě zvláštního odůvodněného rozhodnutí OPUS podloženého potřebnými doklady.

5. Vyplácení příspěvků na dítě, jemuž vážné onemocnění nebo postižení nedovoluje výdělečnou činnost, pokračuje po celou dobu trvání nemoci nebo postižení bez ohledu na věk.

6. Ve smyslu tohoto článku se na každé nezaopatřené dítě vyplácí pouze jeden příspěvek na dítě.

7. Pokud ze zákona, soudním příkazem nebo příkazem příslušného správního orgánu bylo nezaopatřené dítě ve smyslu odstavce 2 a 3 svěřeno do péče jiné osoby, vyplácí se příspěvek na dítě jménem zaměstnance této osobě.

▼M1

Článek 2a

Bez ohledu na článek 2 odst. 1 se příspěvek na nezaopatřené dítě v uvedených obdobích nahrazuje těmito částkami:

1.2.2007–31.12.2007 302,35 EUR

1.1.2008–31.12.2008 315,53 EUR

Uvedené částky podléhají přezkumu vždy, když dochází k úpravě odměňování podle článku 59 služebního řádu.

▼B

Článek 3

1. S výhradou podmínek stanovených v obecných prováděcích ustanoveních obdrží zaměstnanec příspěvek na vzdělání ve výši nákladů na vzdělání, které mu vznikly, až do 221,50 eur měsíčně na každé nezaopatřené dítě ve smyslu čl. 2 odst. 2 této přílohy, kterému je alespoň pět let a pravidelně navštěvuje denní studium na základní nebo střední škole s účtující školné nebo instituci vyššího vzdělávání. Požadavek návštěvy školy účtující školné se nevztahuje na náhradu nákladů na dopravu do školy.

Nárok na tento příspěvek vzniká prvním dnem měsíce, v němž dítě zahájí školní docházku a končí posledním dnem v měsíci, kdy dítě dovrší 26 let věku.

Vyplácený příspěvek podléhá omezení na dvojnásobek maxima stanoveného v prvním pododstavci pro:

— zaměstnance, jehož místo zaměstnání je alespoň 50 km buď:

  od Evropské školy, nebo

  od vzdělávací instituce vyučující v jeho jazyce, které dítě ze závažných řádně doložených důvodů týkajících se vzdělávání navštěvuje;

— zaměstnance, jehož pracoviště je alespoň 50 km od instituce vyššího vzdělávání v zemi, jejímž je občanem nebo kde se vyučuje v jeho jazyce, pokud dítě skutečně navštěvuje instituci vyššího vzdělávání alespoň 50 km od pracoviště a zaměstnanec má nárok na příplatek za práci v zahraničí. Tato podmínka neplatí pokud v zemi, jejímž je zaměstnanec občanem, žádná taková instituce není, nebo pokud dítě navštěvuje instituci vyššího vzdělávání v jiné zemi, než je pracoviště zaměstnance;

— za stejných podmínek, jaké jsou uvedeny v první a druhé odrážce, se u osob, jež nejsou v aktivní službě a mají nárok na příspěvky, za místo pracoviště pokládá místo trvalého pobytu.

▼B

Požadavek návštěvy školy účtující školné se nevztahuje na platby podle třetího pododstavce.

Pokud ze zákona, soudním příkazem nebo příkazem příslušného správního orgánu bylo dítě, na něž se vyplácí příspěvek na vzdělání, svěřeno do péče jiné osoby, vyplácí se příspěvek na vzdělání jménem zaměstnance této osobě. V tomto případě se nejkratší vzdálenost 50 km uvedená ve třetím pododstavci počítá od místa trvalého bydliště osoby, jež má dítě v péči.

▼M1

2. Na každé nezaopatřené dítě ve smyslu čl. 2 odst. 2 této přílohy, jemuž je méně než pět let nebo ještě nenavštěvuje denní studium na základní nebo střední škole, je výše tohoto příspěvku stanovena následovně:

1.2.2007–31.8.2007	48,17 EUR
1.9.2007–31.8.2008	64,24 EUR
1.9.2008 a dále	80,30 EUR

Uvedené částky podléhají přezkumu vždy, když dochází k úpravě odměňování podle článku 59 služebního řádu.

▼B

Oddíl 2

Příplatek za práci v zahraničí

Článek 4

1. Vyplácí se příplatek za práci v zahraničí ve výši 16 % celkové částky základního platu plus příspěvku na domácnost a příspěvku na nezaopatřené dítě, a to:

a) zaměstnancům:

— kteří nejsou a nikdy nebyli občany státu, na jehož území se nachází místo jejich zaměstnání a

— kteří během pěti let, jež skončily šest měsíců před jejich nástupem do služebního poměru, nežili nebo trvale nepracovali na evropském území daného státu. Pro účely tohoto ustanovení, se nezohlední případy, kdy byla práce vykonávána pro jiný stát nebo pro mezinárodní organizaci;

b) zaměstnancům, kteří jsou nebo byli občany státu, na jehož území je místo jejich zaměstnání, ale během uplynulých 10 let před dnem nástupu do služby trvale pobývali mimo evropské území daného státu z jiných důvodů, než je výkon služebních povinností pro daný stát nebo mezinárodní organizaci.

Příplatek za práci v zahraničí je nejméně 442,78 eur měsíčně.

2. Zaměstnanec, který není a nikdy nebyl občanem státu, na jehož území je zaměstnán a který nesplňuje podmínky stanovené v odstavci 1, má nárok na příspěvek na pobyt v zahraničí ve výši jedné čtvrtiny příplatku za práci v zahraničí.

3. Pro účely odstavců 1 a 2 se zaměstnancem, jenž sňatkem automaticky získal, bez možnosti zřeknutí se, občanství státu, na jehož území se nachází místo jeho zaměstnání, nakládá stejně, jako se zaměstnancem, na něhož se vztahuje první odrážka odst. 1 písm. a).

Oddíl 3

Náhrada výdajů

A. PŘÍSPĚVEK NA ZAŘÍZENÍ

Článek 5

1. Usazenému zaměstnanci, který doloží, že kvůli splnění požadavku článku 22 služebního řádu musel změnit bydliště se vyplatí příspěvek na zařízení ve výši dvou základních měsíčních platů v případě, že má zaměstnanec nárok na příspěvek na domácnost a jednoho základního měsíčního platu v ostatních případech.

▼B

V případech, kdy jsou oba manželé zaměstnanci s nárokem na příspěvek na zařízení, je tento příspěvek vyplacen pouze tomu, jehož základní plat je vyšší.

Příspěvek na zařízení je vážen sazbou stanovenou pro místo, kde zaměstnanec pracuje.

2. Příspěvek na zařízení ve stejné výši se vyplatí zaměstnanci, který je převeden do nového místa zaměstnání a tedy musí kvůli splnění požadavku článku 22 služebního řádu změnit své bydliště.

3. Příspěvek na zařízení se vypočte podle rodinného stavu zaměstnance a podle výše platu ke dni jeho usazení nebo převedení do nového místa zaměstnání.

Příspěvek na zařízení se vyplatí po předložení dokladů o tom, že zaměstnanec spolu s rodinou, pokud má nárok na příspěvky na domácnost, se usídlil v místě svého zaměstnání.

4. Zaměstnanec, který má nárok na příspěvky na domácnost a nepřesídlí s rodinou do místa, kde je zaměstnán, obdrží polovinu příspěvku, na nějž by jinak měl nárok; druhá polovina je vyplacena poté, co jeho rodina přesídlí do místa, kde je zaměstnán, pokud se tak stane ve lhůtě stanovené v čl. 9 odst. 3. Je-li zaměstnanec převeden do místa, kde jeho rodina trvale pobývá a nepřesídlila předtím do místa jeho zaměstnání, nemá nárok na zálohu na zařízení.

5. Usazený zaměstnanec, který obdržel příspěvek na zařízení a který do dvou let po nástupu dobrovolně odejde z agentury, vrátí část příspěvku odpovídající době, jež chybí do skončení dvouletého období.

6. Zaměstnanec, jenž má obdržet příspěvek na zařízení, přiznává podobné příspěvky, které obdrží z jiných zdrojů; takové příspěvky se odečtou od příspěvku podle tohoto článku.

B. PŘÍSPĚVEK NA ZNOVUUSÍDLENÍ

Článek 6

1. Usazený zaměstnanec, který prokáže změnu bydliště, má po skončení služebního poměru nárok na příspěvek na znovuusídlení ve výši dvouměsíčního základního platu v případě zaměstnance s nárokem na příspěvek na domácnost a jednoho měsíčního základního platu v ostatních případech, pokud byl ve služebním poměru čtyři roky a v novém zaměstnání neobdrží podobný příspěvek. V případech, kdy jsou oba manželé zaměstnanci s nárokem na příspěvek na znovuusídlení, se tento příspěvek vyplatí pouze tomu z nich, jehož základní plat je vyšší.

Za účelem vypočtení délky služebního poměru se zohlední aktivní zaměstnání, výkon vojenské služby a rodičovská nebo rodinná dovolená.

Příspěvek na znovuusídlení je vážen sazbou stanovenou pro poslední místo výkonu práce zaměstnance.

2. V případě úmrtí usazeného zaměstnance se příspěvek na znovuusídlení vyplatí jeho přeživšímu manželovi nebo manželce, nebo v případě neexistence takové osoby, vyživovaným osobám ve smyslu článku 2, i v případě nesplnění požadavku na délku služebního poměru stanoveného v odstavci 1 tohoto článku.

3. Příspěvek na znovuusídlení se vypočítá podle rodinného stavu zaměstnance a podle výše platu ke dni ukončení služebního poměru.

4. Příspěvek na znovuusídlení se vyplatí po předložení dokladu o tom, že zaměstnanec a jeho rodina, nebo v případě úmrtí zaměstnance pouze jeho rodina, se znovuusídlila v místě vzdáleném více než 70 km od místa, kde byl pracovník zaměstnán.

Ke znovuusídlení zaměstnance nebo jeho rodiny v případě jeho úmrtí musí dojít do tří let ode dne ukončení služebního poměru.

Tato časová lhůta se nevztahuje na osoby oprávněné na základě jejich vztahu k zaměstnanci, které prokáží, že si nebyly vědomy předchozích ustanovení.

▼B

C. CESTOVNÍ VÝDAJE

Článek 7

1. Zaměstnanec má nárok na náhradu cestovních výdajů pro sebe, svého manžela nebo manželku a vyživované osoby žijící s ním ve společné domácnosti:

a) při nástupu do funkce z místa přijetí do místa zaměstnání.

b) po skončení služebního poměru ve smyslu článku 95 služebního řádu z místa zaměstnání do místa původu podle odstavec 3 tohoto článku;

c) při převodu, kdy dochází ke změně místa zaměstnání.

V případě úmrtí zaměstnance mají pozůstalý manžel nebo manželka a vyživované osoby nárok na náhradu cestovních výdajů za stejných podmínek.

Cestovní výdaje rovněž zahrnují náklady na rezervaci místa k sezení, dopravu zavazadel a případně nutné výdaje za hotel.

2. Základem pro výpočet náhrady je cena za cestu vlakem první třídou na nejkratší a nejekonomičtější běžné železniční trase mezi místem zaměstnání a místem náboru nebo místem původu.

Pokud trasa uvedená v prvním pododstavci přesahuje 500 km a v případech, kdy běžná trasa zahrnuje cestu přes moře, má dotyčný zaměstnanec nárok po předložení letenky na náhradu nákladů na cestu letadlem ve třídě business nebo rovnocenné. Při použití jiného dopravního prostředku než výše uvedených se náhrada vypočítá na základě ceny cesty vlakem kromě ceny lůžka. Pokud takový výpočet není možný, stanoví OPUS podmínky pro vyplacení náhrady zvláštním rozhodnutím.

3. Místo původu zaměstnance se stanoví při nástupu do funkce a zohlední se místo náboru nebo místo jeho zájmu. Takto stanovené místo původu lze změnit zvláštním rozhodnutím OPUS v době, kdy je zaměstnanec ve služebním poměru nebo kdy služební poměr opouští. V době trvání služebního poměru však takové rozhodnutí může být učiněno pouze výjimečně na základě zaměstnancem předložených dokladů.

Tato změna však nemůže vést k tomu, aby se místem zájmu zaměstnance stalo místo mimo území členských států EU nebo zemí a území uvedených v příloze II Smlouvy o založení Evropského společenství.

Článek 8

1. Každý kalendářní rok mají zaměstnanci nárok na vyplacení částky rovnající se nákladům na cestu z místa zaměstnání do místa původu, jak je stanoveno v článku 7 pro sebe, a jestliže mají nárok na příspěvky na domácnost, tak i pro manžela nebo manželku a vyživované osoby ve smyslu článku 2.

Jsou-li oba manželé zaměstnanci agentury, má každý z nich podle uvedených ustanovení nárok na paušální náhradu cestovních výdajů pro sebe a vyživované osoby; každá vyživovaná osoba má nárok pouze na jednu náhradu. Platba na nezaopatřené děti se stanoví na žádost manžela nebo manželky na základě místa původu jednoho z nich.

Pokud zaměstnanec v daném roce uzavře sňatek a tím mu vznikne nárok na příspěvek na domácnost, vypočítají se cestovní výdaje hrazené manželovi nebo manželce úměrně době ode dne uzavření sňatku do konce roku.

Jakákoliv změna základu pro výpočet, k níž může dojít v důsledku změny rodinného stavu po dni výplaty předmětné částky, nezakládá povinnost zaměstnance vrátit přeplatek.

Cestovní výdaje za děti ve věku dva až deset let se vypočítají na základě poloviční kilometrovného a poloviny paušálního příplatku, přičemž pro účely výpočtu se zohlední děti, které k 1. lednu běžného roku dosáhly věku dvou nebo deseti let.

2. Paušální platba příspěvku vychází ze vzdálenosti v kilometrech mezi místem zaměstnání a místem náboru nebo původu; tato vzdálenost se vypočte způsobem uvedeným v čl. 7 odst. 2 prvním pododstavci.

Kilometrovné činí:

0 eur za každý kilometr od 0 do 200 km

0,3320 eur za každý kilometr od 201 do 1 000 km

▼B

0,5533 eur za každý kilometr od 1 001 do 2 000 km

0,3320 eur za každý kilometr od 2 001 do 3 000 km

0,1106 eur za každý kilometr od 3 001 do 4 000 km

0,0532 eur za každý kilometr od 4 001 do 10 000 km

0 eur za každý kilometr nad 10 000 km.

K uvedenému kilometrovnému se přičte paušální příplatek, jež činí:

166 eur, je-li vzdálenost vlakem z místa zaměstnání do místa původu 725 km až 1 450 km,

331,99 eur, je-li vzdálenost vlakem z místa zaměstnání do místa původu větší než 1 450 km,

Uvedené kilometrovné a paušální sazby se každý rok upravují ve stejném poměru jako odměny.

3. Zaměstnanec, jehož služební poměr skončil v průběhu kalendářního roku z jiného důvodu než je úmrtí, nebo který si vzal na část roku volno z osobních důvodů, má nárok pouze na část platby podle odstavce 1, vypočtenou úměrně době strávené v činné službě, pokud je jeho činná služba v agentuře v daném roce kratší než devět měsíců.

4. Předchozí ustanovení se vztahuje na zaměstnance, jejichž místo zaměstnání je na území členských států EU. Zaměstnanci, jejichž místo zaměstnání je mimo území členských států EU, mají v každém kalendářním roce nárok na náhradu cestovních výdajů do místa původu, a mají-li nárok na příspěvky na domácnost, i na náhradu cestovních výdajů manžela nebo manželky a jiné vyživované osoby ve smyslu článku 2 nebo na náhradu cestovních výdajů do jiného místa, jestliže nepřekročí cestovní výdaje do místa původu. Pokud však manžel nebo manželka nebo osoby uvedené v čl. 2 odst. 2 nežijí v místě výkonu práce zaměstnance, mají v každém kalendářním roce nárok na náhradu cestovních výdajů z místa původu do místa zaměstnání nebo jiného místa, pokud tyto výdaje nepřekročí výdaje na cestu do místa zaměstnání.

Náhrada těchto cestovních výdajů je vyplácena formou paušální platby na základě nákladů na cestu letadlem ve třídě bezprostředně vyšší, než je ekonomická třída.

D. STĚHOVACÍ VÝDAJE

Článek 9

1. Zaměstnanec, který musí změnit bydliště kvůli splnění požadavku článku 22 služebního řádu, a jemuž nebyla poskytnuta náhrada z jiného zdroje, má nárok na náhradu výdajů na přestěhování zařízení bytu a osobních věcí včetně pojištění běžného rizika (rozbití, krádež, požár). Tato náhrada nepřekročí výši předem schváleného odhadu. Příslušným odborům agentury se předloží nejméně dva odhady, přičemž agentura může vybrat jinou stěhovací firmu, pokud jí odhady připadají nadhodnocené. V tom případě lze nárok na náhradu omezit na částku uvedenou v odhadu této firmy.

2. Při ukončení služebního poměru nebo úmrtí zaměstnance se nahradí výdaje na stěhování z místa zaměstnání do místa původu.

Pokud byl zesnulý zaměstnanec svobodný, vyplatí se náhrady oprávněným pozůstalým osobám.

3. V případě usazeného zaměstnance je třeba stěhování provést do jednoho roku po skončení zkušební doby.

Po skončení služebního poměru je třeba se přestěhovat zpět do tří let, jak je uvedeno v čl. 6 odst. 4 druhém pododstavci.

Výdaje na stěhování vzniklé po uplynutí časové lhůty stanovené výše se nahradí pouze ve výjimečných případech na základě zvláštního rozhodnutí OPUS.

▼B

E. DENNÍ PŘÍSPĚVEK

Článek 10

1. Pokud zaměstnanec prokáže, že kvůli splnění požadavku článku 22 služebního řádu musí změnit bydliště, má po dobu stanovenou v odstavci 2 tohoto článku nárok za každý kalendářní den na tento denní příspěvek:

Zaměstnanec s nárokem na příspěvek na domácnost: 34,31 eur.

Zaměstnanec bez nároku na příspěvek na domácnost: 27,67 eur.

Uvedené částky podléhají přezkumu vždy, když dochází k úpravě odměňování podle článku 59 služebního řádu.

2. Doba, po kterou se vyplácí denní příspěvek, je stanovena takto:

a) v případě zaměstnance bez nároku na příspěvek na domácnost: 120 dnů;

b) v případě zaměstnance s nárokem na příspěvek na domácnost: 180 dnů nebo, je-li zaměstnanec ve zkušební době, tak po celou zkušební dobu plus jeden měsíc.

V případech, kdy jsou oba manželé zaměstnanci s nárokem na denní příspěvek, se doba vyplácení příspěvku uvedená v písmeni b) vztahuje na osobu s vyšším základním platem. Doba stanovená v písmeni a) se vztahuje na druhou osobu.

V žádném případě se denní příspěvek nevyplácí po dni, kdy se zaměstnanec přestěhuje kvůli splnění požadavku článku 22 služebního řádu.

F. VÝDAJE PŘI SLUŽEBNÍ CESTĚ

Článek 11

1. Zaměstnanec cestující na služební cestu, který má příslušný cestovní příkaz, má nárok na náhradu cestovních výdajů a denní příspěvek podle následujících ustanovení.

2. V cestovním příkazu je uvedena pravděpodobná délka trvání služební cesty a podle toho se předem vypočítá, jakou částku může zaměstnanec čerpat na denní příspěvek. Kromě případů, kdy je vydáno zvláštní rozhodnutí, nevyplácí se žádná záloha, pokud nemá služební cesta trvat déle než 24 hodin a probíhá v zemi se stejnou měnou, jaká se používá v místě zaměstnání pracovníka.

3. Kromě zvláštních případů stanovených na základě zvláštního rozhodnutí, a zejména pokud je zaměstnanec odvolán z dovolené, se náhrada výdajů při služební cestě omezí pouze na náklady na nejekonomičtější cestu mezi místem zaměstnání a místem služební cesty, která nevyžaduje, aby zaměstnanec na služební cestě svůj pobyt podstatně prodloužil.

Článek 12

1. Cesta vlakem

Cestovní výdaje při služební cestě vlakem jsou uhrazeny po předložení potřebných dokladů na základě ceny cesty první třídou nejkratší trasou mezi místem zaměstnání a místem služební cesty.

2. Cesta letadlem

Zaměstnanci jsou oprávněni cestovat letadlem, pokud cesta vlakem tam a zpět by byla nejméně 800 kilometrů.

3. Cesta lodí

V jednotlivých případech a na základě délky a nákladů na cestu vydá OPUS oprávnění na třídu a standard kabiny, kdy je nárok na náhradu.

4. Cesta autem

Náklady na cestu jsou nahrazeny formou paušální částky vycházející z ceny cesty vlakem v souladu s bodem 1; žádné další náklady se neproplácí.

Pokud zaměstnanec jede na služební cestu za zvláštních okolností, může OPUS rozhodnout proplatit mu ujeté kilometry místo náhrady cestovních výdajů výše uvedeným postupem, je-li použití prostředku veřejné dopravy zjevně nevýhodné.

▼B

Článek 13

1. Denní příspěvek na služební cestě představují paušální částku na krytí veškerých výdajů vzniklých pracovníkovi na služební cestě: snídaně, dvě hlavní jídla a drobné výdaje včetně místní dopravy. Náklady na ubytování včetně místních daní se nahrazují po předložení potřebných dokladů až do maximální částky stanovené pro jednotlivé země.

2. a) Pro jednotlivé členské státy EU jsou stanoveny tyto částky:

(v eurech)

Místo služební cesty	Denní příspěvek	Maximum za ubytování v hotelu
Belgie	84,06	117,08
Česká republika	55,00	175,00
Dánsko	91,70	148,07
Německo	74,14	97,03
Estonsko	70,00	120,00
Řecko	66,04	99,63
Španělsko	68,89	126,57
Francie	72,58	97,27
Irsko	80,94	139,32
Itálie	60,34	114,33
Kypr	50,00	110,00
Lotyšsko	85,00	165,00
Litva	80,00	170,00
Lucembursko	82,00	106,92
Maďarsko	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Nizozemsko	78,26	131,76
Rakousko	74,47	128,58
Polsko	60,00	210,00
Portugalsko	68,91	124,89
Slovinsko	60,00	110,00
Slovensko	50,00	125,00
Finsko	92,34	140,98
Švédsko	92,91	141,77
Spojené království	86,89	149,03

Je třeba nahlásit, pokud má zaměstnanec na služební cestě stravu a ubytování zdarma nebo proplaceno některým z orgánů Společenství, státní správou nebo jiným orgánem. Poté se provede odpovídající odpočet.

b) OPUS stanoví a pravidelně upravuje částky pro služební cesty do zemí mimo evropské území členských států EU.

3. Sazby stanovené v odst. 2 písm. a) jsou každé dva roky revidovány na základě přezkumu probíhajícího podle čl. 13 odst. 3 přílohy VII služebního řádu ES.

Článek 14

Agentura stanoví prováděcí pravidla k článkům 11, 12 a 13.

▼B

G. PAUŠÁLNÍ NÁHRADA VÝDAJŮ

Článek 15

1. Zaměstnancům, kterým z důvodu jejich povinností pravidelně vznikají výdaje na reprezentaci, může OPUS přiznat paušální příspěvek a stanovit jeho výši.

Ve zvláštních případech může OPUS navíc rozhodnout, že část nákladů na ubytování dotyčného zaměstnance rovněž ponese agentura.

2. V případě, že zaměstnancům v důsledku zvláštních pokynů příležitostně vzniknou výdaje na reprezentaci na oficiální účely, stanoví se výše příspěvku na reprezentaci se pro každý jednotlivý případ základě předložených dokladů a za podmínek stanovených OPUS.

Článek 16

Rozhodnutím OPUS mohou pracovníci v řídích funkcích (generální ředitel nebo pracovník v odpovídající funkci ve třídě AD 16 nebo AD 15 a ředitelé nebo pracovníci v odpovídající funkci ve třídě AD 15 nebo AD 14), kteří nemají k dispozici služební vůz, obdržet paušální příspěvek nepřesahující 892,42 eur ročně na pokrytí běžných výdajů na cesty po městě, v němž jsou zaměstnáni.

Příspěvek lze na základě odůvodněného rozhodnutí OPUS přiznat zaměstnancům, jejichž povinnosti neustále vyžadují, aby k cestám používali svůj vlastní osobní vůz.

Oddíl 4

Výplata splatných částek

Článek 17

1. Odměny se zaměstnancům vyplácejí na daný měsíc každého 15. dne téhož měsíce. Částka k výplatě se zaokrouhlí na cent směrem nahoru.

2. Pokud odměna nepředstavuje platbu za úplný měsíc, rozdělí se částka na třicetiny, a

a) je-li skutečný počet placených dnů 15 nebo méně, rovná se počet třicetin k výplatě skutečnému počtu placených dnů;

b) je-li skutečný počet placených dnů více než 15, rovná se počet třicetin k výplatě rozdílu mezi skutečným počtem neplacených dnů a 30;

3. Pokud po dni nástupu do služebního poměru vzniká nárok na rodinné přídavky a příplatek za práci v zahraničí, obdrží je zaměstnanec od prvního dne měsíce, kdy tento nárok vzniká. Skončí-li takový nárok, obdrží zaměstnanec vyplácenou částku k poslednímu dni měsíce, kdy tento nárok končí.

Článek 18

1. Platby jsou jednotlivým zaměstnancům vypláceny v místě a měně země, kde vykonávají své povinnosti.

2. Za stejných podmínek, jako jsou podmínky stanovené v pravidlech orgánů Společenství na základě čl. 17 odst. 2 přílohy VII služebního řádu ES, může agentura zaměstnancům část odměn pravidelně převádět do jiného členského státu EU.

Podle první věty tohoto odstavce lze samostatně nebo společně převádět toto:

a) na děti, které navštěvují vzdělávací instituci v jiném členském státě EU, maximální částku na nezaopatřené dítě ve výši příspěvku na vzdělání vypláceného na toto dítě;

b) na základě předložení platných dokladů pravidelné platby všem dalším osobám trvale pobývajícím v příslušném členském státě EU, u nichž zaměstnanec doloží, že má vůči nim povinnost vyplývající z rozhodnutí soudu nebo příslušného správního orgánu.

Převody podle písmene b) nesmí přesáhnout 5 % základního platu zaměstnance.

▼B

3. Převody uvedené v odstavci 2 tohoto článku se provádějí ve stejném směnném kursu jako převody uvedené ve druhém odstavci článku 63 služebního řádu ES. Převáděná částka se násobí koeficientem, který představuje rozdíl mezi opravným koeficientem země, do níž se částka poukazuje, jak je stanoveno v čl. 3 odst. 5 písm. b) přílohy XI služebního řádu ES a opravným koeficientem používaným pro odměny zaměstnance uvedeným v čl. 3 odst. 5 písm. a) přílohy XI služebního řádu ES.

4. Kromě převodů podle odstavců 1 až 3 může zaměstnanec požadovat pravidelný převod do jiného členského státu EU s měsíčním směnným kursem bez použití koeficientu. Tento převod nesmí překročit 25 % základního platu zaměstnance.

▼B

PŘÍLOHA VI

ODSTUPNÉ A DŮCHOD

KAPITOLA 1

Odstupné

▼M1

Článek 1

1. Zaměstnanec, jehož služební poměr skončí z jiného důvodu než úmrtím nebo odchodem do invalidního důchodu, má při odchodu ze služby nárok:

a) na výplatu odstupného ve výši trojnásobku částek srážených z jeho základního platu na příspěvky na důchod, po odečtení všech částek vyplacených podle článků 90 a 131 služebního řádu, pokud odpracoval méně než jeden rok;

b) v ostatních případech má právo:

1. nechat si převést pojistně matematickou protihodnotu svého nároku na starobní důchod v agentuře, aktualizovanou ke skutečnému dni převodu, do penzijního fondu správy nebo organizace nebo do penzijního fondu, v němž získává nárok na starobní důchod z titulu činnosti vykonávané v rámci pracovního poměru nebo samostatné výdělečné činnosti, nebo

2. na vyplacení pojistně matematické protihodnoty těchto příspěvků soukromé pojišťovně nebo penzijnímu fondu podle svého výběru za podmínky, že soukromá pojišťovna nebo penzijní fond zaručí, že:

i) kapitál nebude vyplacen,

ii) měsíční důchod se bude vyplácet nejdříve od 60 let a nejpozději od 65 let,

iii) jsou zahrnuty rezervy pro navrácení nebo pozůstalostní důchod,

iv) přechod k jiné pojišťovně nebo do jiného fondu bude povolen, pouze pokud takový fond splňuje podmínky stanovené v bodech i), ii) a iii).

2. Odchylně od odst. 1 písm. b) mají zaměstnanci, kteří od nastoupení do služby odváděli platby za účelem vytvoření nebo zachování nároku na důchod do vnitrostátního důchodového systému, soukromého systému důchodového pojištění nebo do penzijního fondu podle vlastního výběru, který odpovídá požadavkům stanoveným v odstavci 1, a jejichž služební poměr byl ukončen z jiných důvodů, než je úmrtí nebo invalidita, nárok při odchodu ze služby na odstupné ve výši pojistně matematické protihodnoty jejich nároku na důchod vzniklého během služby v agentuře. V těchto případech jsou platby prováděné za účelem vytvoření nebo zachování nároku na důchod v rámci vnitrostátního důchodového systému při uplatňování článku 90 nebo 131 pracovního řádu ostatních zaměstnanců odečteny od částky odstupného.

3. Pokud došlo k ukončení služebního poměru zaměstnance odvoláním z funkce, výše odstupného nebo případně pojistně matematická protihodnota, jež by se měla převést, se stanoví na základě rozhodnutí přijatého podle článku 146 služebního řádu.

▼B

KAPITOLA 2

Invalidní dávky

Článek 2

1. S výhradou ustanovení článku 75 služebního řádu má zaměstnanec mladší 65 let, kterého kdykoliv v době kdy získává nárok na důchod uzná výbor pro otázky invalidity jako trvale práce neschopného, což mu brání ve výkonu povinností odpovídajících jeho funkčnímu zařazení, a proto musí ukončit svůj služební poměr v agentuře, nárok na invalidní dávky po dobu trvání této neschopnosti podle článku 76 služebního řádu.

2. Osoby pobírající invalidní dávky nesmí bez předchozího svolení OPUS vykonávat výdělečnou činnost. Od invalidních dávek se odečte příjem z výdělečné činnosti, který ve spojení s invalidním příspěvkem přesahuje

▼B

poslední celkový plat v době činné služby stanovený na základě platné platové tabulky k prvnímu dni měsíce, kdy se má tento příspěvek vyplatit.

Příjemce příspěvku na požádání poskytne písemné potvrzení a oznámí agentuře veškeré skutečnosti, jež mohou ovlivnit nárok na tento příspěvek.

Článek 3

Dokud je bývalý zaměstnanec pobírající invalidní dávky mladší než 63 let, může agentura požadovat pravidelnou lékařskou prohlídku, aby se ujistila, že stále splňuje požadavky na vyplácení tohoto příspěvku.

KAPITOLA 3

Pozůstalostní důchod

Článek 4

Pokud zaměstnanec zemře během činné služby, během volna z osobních důvodů, během volna za účelem výkonu vojenské služby, během rodičovské nebo rodinné dovolené, má pozůstalý manžel nebo manželka, pokud manželství v době úmrtí manžela nebo manželky trvalo alespoň jeden rok a s výhradou ustanovení článku 75 služebního řádu a článku 11 této přílohy, nárok na pozůstalostní důchod ve výši 60 % nároku zaměstnance na starobní důchod v době jeho smrti.

K době trvání manželství se nepřihlíží, jestliže jsou z tohoto manželství nebo předchozího manželství zaměstnance jedno nebo více dětí, za předpokladu že pozůstalý manžel nebo manželka tyto děti živí nebo živil nebo pokud zaměstnanec zemřel následkem tělesného postižení nebo nemoci vzniklé při výkonu povinností nebo následkem nehody.

Článek 5

Pokud bývalý zaměstnanec pobíral invalidní dávky, má pozůstalý manžel nebo manželka s výhradou ustanovení článku 8 a za předpokladu, že byli manželé již v době, kdy zaměstnanci vznikl nárok na tento příspěvek, nárok na pozůstalostní důchod ve výši 60 % invalidního příspěvku, který manžel nebo manželka před smrtí pobíral.

Minimální pozůstalostní důchod je 35 % posledního základního platu; výše pozůstalostního důchodu v žádném případě nepřesáhne výši invalidních dávek, který manžel nebo manželka před smrtí pobíral.

Článek 6

Pro účely článků 4 a 5 se k době trvání manželství nepřihlíží, pokud manželství, ačkoliv bylo uzavřeno po skončení služebního poměru zaměstnance, trvalo alespoň pět let.

Článek 7

1. Sirotčí důchod stanovený ve služebním řádu v prvním, druhém a třetím pododstavci článku 81 se u prvního sirotka rovná osmi desetinám pozůstalostního důchodu, na nějž by měl nárok pozůstalý manžel nebo manželka zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího invalidní dávky bez ohledu na srážky uvedené v článku 10 této přílohy.

Není nižší než částka životního minima s výhradou ustanovení článku 8.

2. Důchod se zvýší na každé další nezaopatřené dítě o částku ve výši dvojnásobku příspěvku na děti.

Sirotci mají nárok na příspěvek na vzdělání v souladu s článkem 3 přílohy V.

3. Celková částka důchodu a příspěvku vypočtená tímto způsobem se rovným dílem rozdělí mezi oprávněné sirotky.

Článek 8

Zanechal-li zesnulý zaměstnanec přeživšího manžela nebo manželku a sirotky z předchozího manželství nebo osoby ve vztahu k němu oprávněné, rozdělí se

▼B

celkový důchod vypočítaný jako by tyto nezaopatřené osobami byly oprávněné vůči pozůstalému manželovi nebo manželce, mezi různé dotčené osoby v poměru k důchodům, které by se jednotlivým kategoriím osob vyplácely, pokud by se počítaly samostatně.

Zůstanou-li po zaměstnanci sirotci z různých manželství, rozdělí se celkový důchod, vypočítaný jako kdyby všechny děti byly z jediného manželství, mezi tyto osoby v poměru k důchodům, které by se jednotlivým kategoriím vyplácely, pokud by se počítaly samostatně.

Pro účely výpočtu tohoto poměrného rozdělení se děti z předchozího manželství kteréhokoliv z manželů, jež jsou ve smyslu článku 2 přílohy V považovány za vyživované osoby, zahrnou do kategorie dětí z manželství zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího invalidní dávky.

V případě uvedeném ve druhém pododstavci tohoto článku se s příbuznými ve vzestupné linii, kteří jsou považování za vyživované osoby podle článku 2 přílohy V, nakládá stejně jako s nezaopatřenými dětmi a pro účely výpočtu poměrného rozdělení jsou zahrnuti do skupiny potomků.

Článek 9

Právo pobírat pozůstalostní důchod nabývá účinku prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pobírající invalidní dávky zemřel. Je-li však výplata uvedená v čl. 59 odst. 8 služebního řádu provedena v den úmrtí zaměstnance nebo osoby oprávněné pobírat důchod, toto právo nabude účinku prvního dne čtvrtého měsíce po měsíci, v němž došlo k úmrtí.

Právo pobírat pozůstalostní důchod zaniká na konci kalendářního měsíce, v němž osoba pobírající tento důchod zemře nebo přestane splňovat požadavky na jeho výplatu. Podobně nárok na sirotčí důchod zaniká, pokud osoba pobírající tento důchod již není nadále pokládána za nezaopatřené dítě ve smyslu článku 2 přílohy V.

Článek 10

Je-li věkový rozdíl mezi zesnulým zaměstnancem nebo bývalým zaměstnancem pobírajícím invalidní dávky a pozůstalým manželem nebo manželkou větší než 10 let po odečtení délky trvání jejich manželství, podléhá pozůstalostní důchod vypočítaný podle předchozího ustanovení krácení za každý celý rok rozdílu, což činí:

— 1 % za roky mezi 10 a 20 lety;

— 2 % za roky nad 20 let a více, ale nezahrnuje 25 let;

— 3 % za roky nad 25 let a více, ale nezahrnuje 30 let;

— 4 % za roky nad 30 let a více, ale nezahrnuje 35 let;

— 5 % nad 35 let.

Článek 11

Uzavřením nového manželství nárok pozůstalého manžela nebo manželky a na pozůstalostní důchod zaniká. Manžel nebo manželka má nárok na okamžitou výplatu celkové částky ve výši dvojnásobku ročního pozůstalostního důchodu, pokud se neuplatní článek 81 služebního řádu.

Článek 12

Rozvedený manžel nebo manželka zaměstnance nebo bývalého zaměstnance má nárok na pozůstalostní důchod, jak je stanoven v této kapitole, pokud je ke dni úmrtí bývalého manžela nebo manželky schopen prokázat nárok na pobírání výživného ve svůj prospěch na základě rozhodnutí soudu nebo úředně potvrzeného vypořádání mezi manžely.

Pozůstalostní důchod však nesmí přesáhnout částku výživného placenou v době úmrtí bývalého manžela nebo manželky, upravenou v souladu s postupem podle v článku 84 služebního řádu.

▼B

Nárok rozvedeného manžela nebo manželky zaniká vstupem do nového manželství před smrtí bývalého manžela nebo manželky. V případě uzavření nového manželství po smrti bývalého manžela platí článek 11.

Článek 13

Pokud po zesnulém zaměstnanci zůstane více rozvedených manželů nebo manželek z předchozích manželství oprávněných pobírat pozůstalostní důchod nebo jeden či více rozvedených manželů nebo manželek a pozůstalý manžel nebo manželka má nárok na pozůstalostní důchod, rozdělí se tento důchod úměrně délce jednotlivých manželství. Platí ustanovení druhého a třetího odstavce článku 12.

Pokud některá z osob s nárokem na důchod zemře nebo se vzdá svého podílu, přičte se tento podíl rovnoměrně k podílům ostatních osob, s kromě případů, kde platí práva sirotků podle druhého odstavce článku 81 služebního řádu.

Krácení s ohledem na věkový rozdíl podle článku 10 se použije odděleně na důchody rozdělené podle tohoto článku.

Článek 14

Pokud podle článku 19 této přílohy zanikne nárok rozvedeného manžela nebo manželky na důchod, vyplatí se celý důchod pozůstalému manželovi nebo manželce, pokud se nepoužije druhý odstavec článku 81 služebního řádu.

KAPITOLA 4

Prozatímní důchody

Článek 15

Manžel nebo manželka nebo osoby považované za vyživované ve vztahu k zaměstnanci v činné službě, mající volno z osobních důvodů, během volna za účelem výkonu vojenské služby, na rodičovské nebo rodinné dovolené, který je více než rok pohřešován, prozatímně pobírají pozůstalostní důchod, na nějž by podle této přílohy měli nárok.

Článek 16

Manžel nebo manželka nebo osoby považované za vyživované ve vztahu k bývalému zaměstnanci, který pobírá invalidní dávky a který je více než rok pohřešován, mohou prozatímně pobírat pozůstalostní důchod, na nějž by podle této přílohy měli nárok.

Článek 17

Ustanovení článku 16 se vztahuje na osoby považované za vyživované ve vztahu k poživateli důchodu nebo k osobě s nárokem na pozůstalostní důchod, která se více než rok pohřešuje.

Článek 18

Prozatímní důchody podle článků 15, 16 a 17 se změní na stálé důchody poté, co smrt zaměstnance nebo bývalého zaměstnance byla náležitě potvrzena nebo byl pravomocně prohlášen za nezvěstného, pravděpodobně mrtvého.

KAPITOLA 5

Zvýšení důchodu ve vztahu k nezaopatřeným dětem

Článek 19

Ustanovení druhého pododstavce článku 80 služebního řádu se vztahuje na osoby pobírající prozatímní důchod.

Články 80 a 81 služebního řádu se rovněž vztahují na děti narozené méně než 300 dnů po smrti zaměstnance nebo bývalého zaměstnance pobírajícího invalidní dávky.

▼B

Článek 20

Přiznáním pozůstalostního důchodu nebo invalidní dávky nebo prozatímního důchodu nevzniká poživateli důchodu nárok na příplatek za práci v zahraničí.

KAPITOLA 6

Financování systému důchodového zabezpečení

Článek 21

Z platů a invalidních dávek se odvádějí příspěvky do systému důchodového zabezpečení, jak je uvedeno v článcích 74 až 87 služebního řádu.

Článek 22

Zaměstnanci, kteří mají volno z osobních důvodů a kterým nadále vzniká právo na starobní důchod podle podmínek stanovených v čl. 56 odst. 3 služebního řádu, platí nadále příspěvky uvedené v článku 21 této přílohy na základě platu stanoveného pro daný stupeň a třídu.

Veškeré dávky, na něž může mít zaměstnanec nebo jiné osoby ve vztahu k němu nárok na základě tohoto systému důchodového zabezpečení, se vypočítají na základě tohoto platu.

Článek 23

Řádně stržené příspěvky se nevrací. Chybně stržené příspěvky nemají vliv na právo pobírat důchod; na požádání budou zaměstnanci nebo osobám ve vztahu k němu oprávněným vráceny zpět bez připočtení úroků.

KAPITOLA 7

Výpočet důchodu

Článek 24

Agentura odpovídá za vypočet částky prozatímního pozůstalostního důchodu nebo invalidních dávek. V okamžiku rozhodnutí o přiznání důchodu se zaměstnanci nebo osobám ve vztahu k němu oprávněným předá výpočet důchodu.

Invalidní dávky se nevyplácí souběžně s platem vypláceným z obecného rozpočtu agentury. Podobně jsou dávky neslučitelné s jinými odměnami vyplývajícími z funkce v některém orgánu nebo v některé agentuře Společenství.

Článek 25

Výše důchodu může být kdykoliv znovu vypočtena, pokud došlo k nějaké chybě nebo opomenutí.

Důchody podléhají úpravě nebo mohou být odebrány, pokud byly přiznány v rozporu s ustanoveními služebního řádu nebo této přílohy.

Článek 26

Pokud zaměstnanec nebo bývalý zaměstnanec pobírající invalidní dávky zemře a osoby ve vztahu k němu oprávněné o svůj důchod nebo příspěvek do jednoho roku od jeho úmrtí nepožádají, ztrácejí svůj nárok, kromě situace, která byla prokazatelně způsobena vyšší mocí.

Článek 27

Bývalý zaměstnanec nebo osoby ve vztahu k němu oprávněné pobírat dávky vyplývající ze systému důchodového zabezpečení na požádání předloží písemný důkaz a oznámí agentuře veškeré skutečnosti ovlivňující jejich nárok.

▼B

Článek 28

Pokud byl zaměstnanec na přechodnou dobu zcela nebo částečně zbaven svých práv na důchod podle článku 146 služebního řádu, má nárok na náhradu úměrnou částce, o níž byl jeho důchod zkrácen vzhledem k příspěvkům na důchodové pojištění, které zaplatil.

KAPITOLA 8

Výplata dávek

Článek 29

Dávky v rámci systému důchodového zabezpečení se platí zpětně každý měsíc.

Dávky poskytuje agentura.

Důchodcům s trvalým pobytem na území Evropské unie jsou dávky poukazovány v eurech do banky v členském státě EU, kde mají trvalý pobyt.

Důchodcům s trvalým pobytem mimo území Unie jsou dávky poukazovány v eurech do banky v zemi, kde mají trvalý pobyt. Výjimečně lze důchod poukazovat v eurech do banky v zemi, kde má agentura své generální ředitelství nebo v cizí měně do země trvalého pobytu důchodce převedený podle posledních směnných kurzů používaných při realizaci rozpočtu agentury.

Obdobně platí tento článek pro poživatele invalidních dávek.

▼B

PŘÍLOHA VII

PRACOVNÍ MÍSTA V JEDNOTLIVÝCH FUNKČNÍCH SKUPINÁCH PODLE ČL. 7 ODST. 3

Funkční skupina AD		Funkční skupina AST	
Generální ředitel	AD 16		
Generální ředitel/ředitel	AD 15		
Administrátor pracující např. jako: ředitel/ vedoucí odboru/poradce/jazykový odborník ekonomický odborník; právní odborník; lékařský odborník; vědecký odborník; výzkumný odborník; finanční odborník, odborník účetní kontroly	AD 14		
Administrátor pracující např. jako: vedoucí odboru/poradce/jazykový odborník ekonomický odborník; právní odborník; lékařský odborník; vědecký odborník; výzkumný odborník; finanční odborník, odborník účetní kontroly	AD 13		
Administrátor pracující např. jako: vedoucí odboru/vedoucí překladatel/vedoucí ekonom; vedoucí právník; vedoucí lékař; vedoucí vědecký pracovník; vedoucí výzkumný pracovník; vedoucí finanční pracovník, vedoucí pracovník účetní kontroly	AD 12		
Administrátor pracující např. jako: vedoucí odboru/vedoucí překladatel/vedoucí ekonom; vedoucí právník; vedoucí lékař; vedoucí vědecký pracovník; vedoucí výzkumný pracovník; vedoucí finanční pracovník, vedoucí pracovník účetní kontroly	AD 11	AST 11	asistent pracující např. jako: osobní asistent; vedoucí administrativní pracovník; vedoucí technický pracovník; vedoucí pracovník IT
Administrátor pracující např. jako: vedoucí oddělení/hlavní překladatel; hlavní ekonom; hlavní právník; hlavní lékařský pracovník; hlavní vědecký pracovník; hlavní výzkumný pracovník; hlavní finanční pracovník, hlavní pracovník účetní kontroly	AD 10	AST 10	asistent pracující např. jako: osobní asistent; vedoucí administrativní pracovník; vedoucí technický pracovník; vedoucí pracovník IT
Administrátor pracující např. jako: vedoucí oddělení/hlavní překladatel; hlavní ekonom; hlavní právník; hlavní lékařský pracovník; hlavní vědecký pracovník; hlavní výzkumný pracovník; hlavní finanční pracovník, hlavní pracovník účetní kontroly	AD 9	AST 9	asistent pracující např. jako: osobní asistent; vedoucí administrativní pracovník; vedoucí technický pracovník; vedoucí pracovník IT
Administrátor pracující např. jako: překladatel; ekonom; právník; lékař; vědecký pracovník; výzkumný pracovník; finanční pracovník; auditor	AD 8	AST 8	asistent pracující např. jako: úředník administrativy; hlavní dokumentarista; hlavní technik; hlavní pracovník IT
Administrátor pracující např. jako: překladatel; ekonom; právník; lékař; vědecký pracovník; výzkumný pracovník; finanční pracovník; auditor	AD 7	AST 7	asistent pracující např. jako: úředník administrativy; hlavní dokumentarista; hlavní technik; hlavní pracovník IT
Administrátor pracující např. jako: pomocný překladatel; pomocný ekonom; pomocný právník; pomocný lékař; pomocný vědecký pracovník; pomocný výzkumný pracovník; pomocný finanční pracovník	AD 6	AST 6	asistent pracující např. jako: úředník; dokumentarista; technik; pracovník IT

▼B

Funkční skupina AD		Funkční skupina AST	
Administrátor pracující např. jako: pomocný překladatel; pomocný ekonom; pomocný právník; pomocný lékař; pomocný vědecký pracovník; pomocný výzkumný pracovník; pomocný finanční pracovník	AD 5	AST 5	asistent pracující např. jako: úředník; dokumentarista; technik; pracovník IT
		AST 4	asistent pracující např. jako: pomocný úředník; pomocný dokumentarista; pomocný technik, pomocný pracovník IT
		AST 3	asistent pracující např. jako: pomocný úředník; pomocný dokumentarista; pomocný technik, pomocný pracovník IT
		AST 2	asistent pracující např. jako: archivář; pomocný technik; pomocný pracovník IT
		AST 1	asistent pracující např. jako: archivář; pomocný technik; pomocný pracovník IT