Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

►**B**

DECYZJA RADY

z dnia 24 września 2004 r.

w sprawie regulaminu pracowniczego Europejskiej Agencji Obrony

(2004/676/WE)

(Dz.U. L 310 z 7.10.2004, str. 9)

zmieniona przez:

		Dziennik Urzędowy		
		nr	strona	data
►**M1**	Decyzja Rady 2007/215/WE, z dnia 29 stycznia 2007 r.	L 95	21	5.4.2007

▼B

DECYZJA RADY

z dnia 24 września 2004 r.

w sprawie regulaminu pracowniczego Europejskiej Agencji Obrony

(2004/676/WE)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając wspólne działanie Rady 2004/551/WPBiZ z dnia 12 lipca 2004 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Agencji Obrony [1] a w szczególności jego art. 3 ust. 3 pkt. 3.1,

PRZYJMUJE NASTĘPUJĄCĄ DECYZJĘ:

TYTUŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

1. Niniejszy regulamin pracowniczy stosuje się do personelu zatrudnionego na podstawie umowy przez Europejską Agencję Obrony na podstawie umowy (zwanych dalej odpowiednio „członkami personelu" oraz „Agencją").

Do personelu zalicza się:

— personel tymczasowy,

— personel kontraktowy.

2. Organ zatrudniający (zwany dalej „organem zatrudniającym") jest określany dla celów niniejszego regulaminu pracowniczego, zgodnie z odpowiednimi postanowieniami wspólnego działania Rady 2004/551/WPZiB z dnia 12 lipca 2004 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Agencji Obrony.

3. W niniejszym regulaminie pracowniczym wszelkie odniesienia do osoby płci męskiej traktuje się jako odnoszące się również do osoby płci żeńskiej i odwrotnie, z kontekstu wyraźnie nie wynika inaczej.

TYTUŁ II

PERSONEL TYMCZASOWY

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

Artykuł 2

Dla celów niniejszego regulaminu pracowniczego „personel tymczasowy" oznacza personel zatrudniony tymczasowo na stanowisku, które znajduje się w wykazie stanowisk załączonym do budżetu Agencji.

Artykuł 3

Personel tymczasowy zatrudnia się na okres nie dłuższy niż cztery lata, okres zatrudnienia może być też krótszy. Umowy tych osób mogą być przedłużane nie więcej niż jeden raz na maksymalny okres dwóch lat, jeżeli możliwość przedłużenia została przewidziana w umowie pierwotnej i w ramach ograniczeń czasowych określonych w tej umowie. Po upływie tego okresu osoby te nie mogą być zatrudnione jako personel tymczasowy na mocy niniejszych przepisów.

[1] Dz.U. L 245 z 17.7.2004, str. 17.

▼B

Artykuł 4

Członków personelu tymczasowego zatrudnia się jedynie w celu obsadzania, zgodnie z niniejszym regulaminem pracowniczym, wolnych stanowisk wskazanych w wykazie stanowisk załączonym do budżetu Agencji.

Artykuł 5

1. Przy stosowaniu niniejszego regulaminu pracowniczego zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, przynależność rasową, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, przekonania polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Do celów niniejszego regulaminu pracowniczego związki nie będące małżeństwami traktuje się jak małżeństwa, w przypadkach, gdy spełnione są warunki określone w art. 1 ust. 2 lit c) załącznika V.

2. W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości pomiędzy mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, będącej istotnym czynnikiem, który należy uwzględnić przy wprowadzaniu w życie wszystkich aspektów niniejszego regulaminu pracowniczego, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu przez Agencję środków przewidujących specyficzne korzyści w celu ułatwienia działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź w celu zapobiegania utrudnieniom w karierze zawodowej i ich kompensowania.

3. Agencja, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, określa środki i działania mające na celu wspieranie równych szans dla mężczyzn i kobiet w dziedzinach objętych niniejszym regulaminem pracowniczym oraz przyjmuje odpowiednie przepisy, w szczególności w celu wyrównania faktycznych nierówności, które ograniczają szanse kobiet w tych dziedzinach.

▼M1

4. Do celów ust. 1 osoba jest uznawana za niepełnosprawną, jeżeli jej upośledzenie fizyczne lub umysłowe ma lub istnieje duże prawdopodobieństwo, że może mieć, trwały charakter. Istnienie upośledzenia ustala się zgodnie z procedurą określoną w art. 37.

▼B

Dla celów ust. 1 niniejszego artykułu osoba jest uznawana za niepełnosprawną, jeżeli jej upośledzenie fizyczne lub umysłowe ma, lub istnieje dużo prawdopodobieństwo, że może mieć, trwały charakter. Istnienie upośledzenia ustala się zgodnie z procedurą określoną w art. 37.

Osoba niepełnosprawna spełnia warunki określone w art. 36 ust. 2 lit. d), jeżeli może wykonywać istotne zadania związane z danym stanowiskiem, po dokonaniu odpowiednich przystosowań.

„Odpowiednie przystosowania”, w odniesieniu do istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem, oznacza zastosowanie w razie potrzeby odpowiednich środków, które umożliwiają osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy oraz wykonywanie zawodu, awans lub udział w szkoleniach, o ile środki takie nie stanowią nieproporcjonalnego obciążenia dla pracodawcy.

5. Jeżeli osoby objęte niniejszym regulaminem pracowniczym, które uważają się za pokrzywdzone na skutek naruszenia określonej powyżej zasady równego traktowania przedstawią okoliczności wskazujące na ich bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację, obowiązek udowodnienia, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania spoczywa na Agencji. Niniejszy przepis nie ma zastosowania w postępowaniu dyscyplinarnym.

▼B

6. Przy stosowaniu zasady niedyskryminacji oraz zasady proporcjonalności należy zapewnić, by wszelkie ograniczenia tych zasad opierały się na obiektywnych i uzasadnionych podstawach oraz służyły osiągnięciu zgodnych z prawem celów w ramach ogólnego interesu polityki kadrowej.

Artykuł 6

1. Członek personelu tymczasowego ma w okresie aktywnego zatrudnienia dostęp do środków o charakterze socjalnym przyjętych przez Agencję oraz do świadczeń zapewnianych przez Komitet Pracowniczy. Byli członkowie personelu tymczasowego mogą mieć dostęp do ograniczonej liczby określonych środków o charakterze socjalnym.

2. Członkom personelu tymczasowego w okresie aktywnego zatrudnienia zapewnia się warunki pracy zgodne z odpowiednimi normami bezpieczeństwa i higieny pracy co najmniej na poziomie minimalnych wymagań mających zastosowanie na mocy środków przyjętych w tych dziedzinach zgodnie z Traktatami.

Artykuł 7

1. Stanowiska objęte regulaminem pracowniczym klasyfikuje się zgodnie z charakterem i ważnością zadań, które się z nimi wiążą, do grupy funkcyjnej administratorów (zwanych dalej „AD") oraz grupy funkcyjnej asystentów (zwanych dalej „AST").

2. Grupa funkcyjna AD obejmuje dwanaście grup zaszeregowania personelu odpowiedzialnego za zadania w zakresie zarządzania, prac koncepcyjnych i studyjnych, językowych lub naukowych. Grupa funkcyjna AST obejmuje jedenaście grup zaszeregowania personelu odpowiedzialnego za zadania wykonawcze, techniczne i biurowe.

3. Mianowanie wymaga spełnienia co najmniej następujących warunków:

a) dla grupy funkcyjnej AST:

   i) wykształcenie pomaturalne potwierdzone dyplomem, lub

   ii) wykształcenie średnie potwierdzone świadectwem dające dostęp do studiów wyższych oraz odpowiednie co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe, lub

   iii) gdy jest to uzasadnione interesem służby, wykształcenie zawodowe lub doświadczenie zawodowe na równoważnym poziomie.

b) dla grupy funkcyjnej AD w grupach zaszeregowania 5 i 6:

   i) poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim trwającym co najmniej trzy lata, potwierdzony dyplomem, lub

   ii) gdy jest to uzasadnione interesem służby, wykształcenie zawodowe na równoważnym poziomie.

c) dla grupy funkcyjnej AD w grupach zaszeregowania 7–16:

   i) poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym, trwającym normalnie cztery lata lub dłużej, studiom uniwersyteckim, potwierdzony dyplomem, lub

   ii) poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim, potwierdzony dyplomem, oraz co najmniej roczne odpowiednie doświadczenie zawodowe, gdy zwykły okres studiów wynosi co najmniej trzy lata, lub

   iii) gdy jest to uzasadnione interesem służby, wykształcenie zawodowe na równoważnym poziomie.

▼B

4. Tabela zawierająca rodzaje stanowisk znajduje się w załączniku VII. Na podstawie tej tabeli, Agencja, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, określa obowiązki i uprawnienia związane z każdym rodzajem stanowiska.

Artykuł 8

1. Organ zatrudniający, działając wyłącznie w interesie służby oraz bez względu na obywatelstwo, przydziela każdemu członkowi personelu tymczasowego stanowisko w drodze mianowania lub przeniesienia w ramach jego grupy zaszeregowania.

Członek personelu tymczasowego może złożyć wniosek o przeniesienie w ramach Agencji.

2. Członkowi personelu tymczasowego może zostać czasowo powierzone stanowisko w jego grupie zaszeregowania i grupie funkcyjnej, wyższe niż jego grupa zaszeregowania. Począwszy od czwartego miesiąca po objęciu takiego stanowiska, otrzymuje on dodatek wyrównawczy odpowiadający różnicy między wynagrodzeniem należnym mu z tytułu jego grupy zaszeregowania i stopnia a wynagrodzeniem, który otrzymywałby z tytułu zaszeregowania na tym stopniu, na którym byłby zaszeregowany, gdyby przyznano mu grupę zaszeregowania odpowiadającą jego stanowisku, które zostało mu czasowo powierzone.

Okres czasowego powierzenia innego stanowiska nie przekracza jednego roku, z wyjątkiem przypadków, w których dokonano takiego powierzenia, bezpośrednio lub pośrednio, w celu zastąpienia członka personelu tymczasowego, którego oddelegowano, w interesie służby, na inne stanowisko, powołano do służby wojskowej lub który jest nieobecny z powodu przedłużającego się zwolnienia chorobowego.

Artykuł 9

1. W umowie określa się grupę zaszeregowania i stopień zatrudnianego członka personelu tymczasowego.

2. W przypadku powierzenia członkowi personelu tymczasowego stanowiska w wyższej grupie zaszeregowania, niż to, na którym był zatrudniony, sporządza się aneks do umowy.

ROZDZIAŁ 2

Prawa i obowiązki

Artykuł 10

1. Członek personelu tymczasowego przy wykonywaniu swoich obowiązków oraz w swoim postępowaniu kieruje się wyłącznie interesem Agencji; nie może on zwracać się o polecenia ani ich przyjmować od jakiegokolwiek rządu, instytucji, organizacji lub osoby spoza Agencji. Wykonuje on przydzielone mu obowiązki w sposób obiektywny, niezależny, zachowując lojalność wobec Agencji.

▼M1

2. Członek personelu tymczasowego nie może, bez zgody organu zatrudniającego, przyjmować od jakiegokolwiek rządu lub z jakiegokolwiek innego źródła spoza Agencji żadnych tytułów, odznaczeń, przywilejów, podarunków lub płatności jakiegokolwiek rodzaju, z wyjątkiem wynagrodzenia za prace wykonywane przed jego mianowaniem lub w okresie urlopu okolicznościowego udzielonego w związku z pełnieniem służby wojskowej lub innej służby państwowej, o ile wynagrodzenie przyznane jest w związku z pełnieniem tej służby.

▼B

Artykuł 11

1. Członek personelu tymczasowego wykonując swoje obowiązki, z zastrzeżeniem poniższych postanowień, nie może zajmować się, bezpośrednio lub pośrednio, sprawami, które dotyczą go osobiście, w szczególności ze względów rodzinnych lub finansowych, co mogłoby wpłynąć na jego niezależność.

2. Członek personelu tymczasowego, któremu podczas wykonywania swoich obowiązków zostanie powierzona wyżej wspomniana sprawa niezwłocznie informuje organ zatrudniający. Organ zatrudniający podejmuje odpowiednie środki i może w szczególności zwolnić członka personelu tymczasowego z wykonywania obowiązków związanych z tą sprawą.

3. Członek personelu tymczasowego nie może utrzymywać ani uzyskiwać, bezpośrednio lub pośrednio, udziału w przedsiębiorstwach podlegających Agencji mających związki z Agencją, w przypadku, gdy udział ten jest takiego rodzaju lub ma taki zakres, iż mógłby ograniczyć jego niezależność przy wykonywaniu obowiązków.

Artykuł 12

Członek personelu tymczasowego powstrzymuje się od jakichkolwiek działań lub zachowań, które mogłyby szkodzić powadze jego stanowiska.

Artykuł 13

1. Członkowie personelu tymczasowego powstrzymują się od jakichkolwiek form nękania psychicznego oraz molestowania seksualnego.

2. Fakt nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie może powodować dla członka personelu tymczasowego, który padł jego ofiarą jakichkolwiek negatywnych skutków ze strony Agencji. Członka personelu tymczasowego, który przedstawił dowody nękania psychicznego lub molestowania seksualnego nie mogą spotkać ze strony Agencji żadne negatywne skutki pod warunkiem, że działa on w dobrej wierze.

3. „Nękanie psychiczne” oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby.

4. „Molestowanie seksualne” oznacza zachowania dotyczące płci, które są niepożądane przez osobę, do której są adresowane, a ich celem lub skutkiem jest obraza osoby lub tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upokorzenia lub niepokoju w środowisku pracy. Molestowanie seksualne jest traktowane jako dyskryminacja ze względu na płeć.

Artykuł 14

1. Członek personelu tymczasowego mający zamiar podjąć dodatkową działalność, zarobkową lub niezarobkową, lub wykonywać zadanie poza Agencją musi, z zastrzeżeniem postanowień art. 16, uzyskać uprzednio pozwolenie organu zatrudniającego. Pozwolenia nie udziela się wyłącznie w przypadkach, gdy działalność lub zadanie, o którym mowa ma taki charakter, że może utrudniać członkowi personelu tymczasowego wykonywanie jego obowiązków lub jest sprzeczne z interesem Agencji.

2. Członek personelu tymczasowego zawiadamia organ zatrudniający o wszelkich zmianach dotyczących działalności lub zadania wykonywanego poza Agencją, które zaistniały po uzyskaniu przez niego pozwo-

▼B

lenia organu zatrudniającego zgodnie z ust. 1. Pozwolenie może zostać cofnięte, jeżeli działalność lub zadanie przestały spełniać warunki, o których mowa w ostatnim zdaniu ust. 1.

Artykuł 15

Jeżeli małżonek członka personelu tymczasowego pracuje zawodowo, członek personelu tymczasowego informuje o tym fakcie organ zatrudniający. Jeżeli działalność ta jest nie do pogodzenia z zatrudnieniem członka personelu tymczasowego i jeżeli nie może on zapewnić, że działalność ta zakończy się w określonym czasie, organ zatrudniający, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, podejmuje decyzję czy członek personelu tymczasowego powinien nadal zajmować swoje stanowisko czy zostać przeniesiony na inne stanowisko.

Artykuł 16

1. Członek personelu tymczasowego, który zamierza kandydować w wyborach na stanowisko publiczne zawiadamia o tym fakcie organ zatrudniający. Organ zatrudniający, uwzględniając interes służby, podejmuje decyzję, czy zainteresowany członek personelu tymczasowego:

a) powinien złożyć wniosek o urlop z przyczyn osobistych, lub

b) powinien wnieść o coroczny urlop, lub

c) może uzyskać zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze godzin, lub

d) może nadal wykonywać swoje obowiązki w niezmienionym zakresie.

2. Członek personelu tymczasowego wybrany lub mianowany na stanowisko publiczne niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie organ zatrudniający. Organ zatrudniający, uwzględniając interes służby, znaczenie tego stanowiska, wiążące się z nim obowiązki, jak również wynagrodzenie i zwrot kosztów związanych z tymi obowiązkami, podejmuje jedną z decyzji określonych w ust. 1. Jeżeli członek personelu tymczasowego zostanie wezwany do złożenia wniosku o urlop z przyczyn osobistych lub jeśli ma prawo do kontynuowania swoich obowiązków w niepełnym wymiarze godzin, okres takiego urlopu lub pracy w niepełnym wymiarze godzin odpowiada okresowi sprawowania urzędu publicznego.

Artykuł 17

Po zakończeniu służby członek personelu tymczasowego, jest nadal zobowiązany do godziwego i rozważnego zachowania w odniesieniu do przyjmowania niektórych stanowisk lub pewnych korzyści.

Członkowie personelu tymczasowego zamierzający podjąć działalność zawodową, zarobkową lub niezarobkową, w okresie dwóch lat od zakończenia służby informują o tym Agencję. Jeżeli taka działalność jest związana z pracą, którą członek personelu tymczasowego wykonywał w ciągu ostatnich trzech lat służby i może prowadzić do konfliktu z uzasadnionymi interesami Agencji, organ zatrudniający, uwzględniając interes służby, może albo zabronić mu podjęcia tej działalności lub wydać pozwolenie na warunkach, jakie uzna za odpowiednie. Agencja, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym zawiadamia o swojej decyzji w ciągu 30 dni roboczych po otrzymaniu stosownej informacji. Jeżeli w powyższym terminie nie zawiadomiono o decyzji, uznaje się to za udzielenie pozwolenia.

Artykuł 18

1. Członek personelu tymczasowego nie może, bez uzyskania odpowiedniej zgody, ujawnianić informacji, które uzyskał w trakcie pełnienia

▼B

obowiązków, o ile takie informacje nie zostały już podane do publicznej wiadomości lub nie są publicznie dostępne.

2. Po zakończeniu służby członek personelu tymczasowego jest nadal związany tym zobowiązaniem.

Artykuł 19

1. Członek personelu tymczasowego może korzystać z wolności wyrażania poglądów z poszanowaniem zasad lojalności i bezstronności.

2. Członek personelu tymczasowego, który zamierza podać do publicznej wiadomości lub przyczynić się do tego, samodzielnie lub wraz z innymi osobami, jakiekolwiek treści dotyczące pracy Agencji jest zobowiązany, bez uszczerbku dla postanowień art. 12 i 18, poinformować o tym wcześniej organ zatrudniający.

W przypadkach, gdy organ zatrudniający jest w stanie wykazać, że taka publikacja może w istotny sposób zaszkodzić interesom Agencji, organ zatrudniający informuje członka personelu tymczasowego pisemnie o swojej decyzji w ciągu 30 dni roboczych od otrzymania tej informacji. Jeżeli w powyższym terminie nie zawiadomiono o decyzji, uznaje się, że organ zatrudniający nie wyraża sprzeciwu.

Artykuł 20

1. Wszelkie prawa do prac wykonanych przez członka personelu tymczasowego w ramach jego obowiązków przysługują Agencji, do działalności której prace te się odnoszą. Agencja ma prawo żądania przeniesienia praw autorskich do takich prac.

2. Wszelkie wynalazki dokonane przez członka personelu tymczasowego w ramach lub w związku z wykonywanymi przez niego obowiązkami są niekwestionowaną własnością Agencji. Agencja może, na własny koszt wystąpić z wnioskiem i uzyskać odpowiednie patenty we wszystkich krajach. Każdy wynalazek dotyczący działalności Agencji dokonany przez członka personelu tymczasowego w ciągu roku od zakończenia jego okresu zatrudnienia, o ile nie zostanie wykazane co innego, uznaje się za dokonany w ramach lub w związku z wykonywanymi przez niego obowiązkami. Jeżeli wynalazki podlegają opatentowaniu, podaje się nazwisko wynalazcy lub wynalazców.

3. Agencja może w odpowiednich przypadkach przyznać członkowi personelu tymczasowego, który jest autorem opatentowanego wynalazku, premię pieniężną, w ustalonej przez nią wysokości.

Artykuł 21

Członek personelu tymczasowego nie może, na żadnej podstawie, bez pozwolenia organu zatrudniającego, ujawnić w ramach jakiegokolwiek postępowania sądowego informacji uzyskanych z uwagi na pełnione obowiązki. Udzielenia pozwolenia odmawia się wyłącznie w przypadku, gdy wymaga tego interes Agencji, a taka odmowa nie pociągałaby za sobą skutków karnych dla członka personelu tymczasowego. Po zakończeniu służby członek personelu tymczasowego jest nadal związany tym zobowiązaniem.

▼M1

Przepisy poprzedniego akapitu nie mają zastosowania do członka personelu tymczasowego lub byłego członka personelu tymczasowego zeznającego przed Komisją Odwoławczą lub Komisją Dyscyplinarną w sprawie dotyczącej członka personelu tymczasowego lub byłego członka personelu tymczasowego.

▼B

Artykuł 22

Członek personelu tymczasowego zamieszkuje w miejscu, w którym jest zatrudniony albo w takiej odległości od tego miejsca, by nie utrudniało to wykonywania jego obowiązków. Członek personelu tymczasowego zawiadamia organ zatrudniający o swoim adresie i niezwłocznie informuje o wszelkich jego zmianach.

Artykuł 23

Niezależnie od swojej rangi, członek personelu tymczasowego, wspiera i służy radą swoim przełożonym; odpowiada za wykonywanie obowiązków, które zostały mu powierzone.

Członek personelu tymczasowego odpowiadający za określony dział służby, jest odpowiedzialny wobec swoich przełożonych za wykonywanie powierzonych mu uprawnień oraz wydanych przez niego poleceń. Odpowiedzialność jego podwładnych w żaden sposób nie zwalnia go z jego własnej odpowiedzialności.

Artykuł 24

1. Członek personelu tymczasowego, który otrzymuje polecenie, które uważa za niewłaściwe lub mogące mieć poważne, niekorzystne skutki informuje niezwłocznie swojego bezpośredniego przełożonego, który, jeśli informacja została przedłożona w formie pisemnej odpowiada na piśmie. Jeżeli bezpośredni przełożony potwierdzi polecenie, a członek personelu tymczasowego, uzna, że takie potwierdzenie nie stanowi odpowiedniej odpowiedzi na jego obawy, członek personelu tymczasowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2, zwraca się z pisemnym zapytaniem do przełożonego stojącego bezpośrednio wyżej w hierarchii. Jeżeli osoba ta potwierdzi polecenie na piśmie, członek personelu tymczasowego wykonuje je, o ile nie jest ono w sposób oczywisty sprzeczne z prawem lub nie stanowi ono naruszenia odpowiednich norm bezpieczeństwa.

2. Jeżeli bezpośredni przełożony uzna, że polecenie musi być wykonane bezzwłocznie, członek personelu tymczasowego wykonuje je, o ile nie jest ono w sposób oczywisty sprzeczne z prawem lub nie stanowi ono naruszenia odpowiednich norm bezpieczeństwa. Na wniosek członka personelu tymczasowego, bezpośredni przełożony jest zobowiązany do wydania takiego polecenia na piśmie.

Artykuł 25

Członek personelu tymczasowego może zostać zobowiązany do wyrównania, w całości bądź w części, szkody, którą poniosła Agencja w wyniku jego poważnego przewinienia przy wykonywaniu lub w związku z wykonywaniem swoich obowiązków.

Organ zatrudniający wydaje decyzję zawierającą uzasadnienie zgodnie z procedurą ustanowioną w odniesieniu do spraw dyscyplinarnych.

Komisja odwoławcza posiada nieograniczoną jurysdykcję w sporach objętych tym przepisem.

Artykuł 26

1. Każdy członek personelu tymczasowego, który w trakcie lub w związku z wykonywanymi przez niego obowiązkami, dowiaduje się o faktach, które mogą wzbudzić podejrzenie nielegalnej działalności, w tym nadużyć finansowych lub korupcji, szkodzącej interesom Agencji lub o postępowaniu związanym z wykonywaniem obowiązków służbowych, które może spowodować poważne zaniedbanie obowiązków członka personelu tymczasowego Agencji, bezzwłocznie informuje

▼B

swojego bezpośredniego przełożonego lub, jeśli uzna to za stosowne, Dyrektora Naczelnego Agencji.

Informacje, o których mowa w akapicie pierwszym są przedkładane w formie pisemnej.

2. Członek personelu tymczasowego nie ponosi konsekwencji ze strony Agencji w następstwie udzielenia informacji, o których mowa w ust. 1, pod warunkiem, że działał on rozważnie i uczciwie.

3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do dokumentów, pism, sprawozdań, notatek lub informacji w dowolnej formie przechowywanych, sporządzonych, lub ujawnionych członkowi personelu tymczasowego dla celów lub w toku toczącego się lub zakończonego postępowania sądowego.

Artykuł 27

1. Członek personelu tymczasowego, który przekazuje informacje określone w art. 26 Przewodniczącemu Rady Unii Europejskiej lub Parlamentowi Europejskiemu nie ponosi konsekwencji ze strony Agencji pod warunkiem, że zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

a) członek personelu tymczasowego żywi szczere i uzasadnione przekonanie, że ujawniona informacja oraz zarzuty w niej zawarte są zasadniczo prawdziwe, oraz

▼M1

b) członek personelu tymczasowego wcześniej udostępnił te same informacje Agencji oraz umożliwił Agencji w czasie przez nią wyznaczonym, z uwzględnieniem stopnia złożoności sprawy, podjęcie odpowiednich działań. Członek personelu tymczasowego jest o tym okresie informowany w terminie 60 dni.

▼B

2. Okresu, o którym mowa w ust. 1 nie stosuje się, jeżeli członek personelu tymczasowego może wykazać, że jest to nieuzasadnione biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności danej sprawy.

3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do dokumentów, pism, sprawozdań, notatek lub informacji w dowolnej formie przechowywanych, sporządzonych, lub ujawnionych członkowi personelu tymczasowego dla celów lub w toku toczącego się lub zakończonego postępowania sądowego.

Artykuł 28

Agencja wspomaga członków personelu tymczasowego, w szczególności w postępowaniu przeciwko każdej osobie dopuszczającej się gróźb, zniewag, zniesławień, ataków na osobę lub naruszenia własności, na jakie są oni lub członkowie ich rodzin narażeni ze względu na zajmowane stanowisko lub pełnione obowiązki.

Agencja rekompensuje członkowi personelu tymczasowego szkody poniesione w takich przypadkach, o ile członek personelu tymczasowego nie spowodował wystąpienia szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo, oraz nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła.

Artykuł 29

Agencja ułatwia członkom personelu tymczasowego dalsze kształcenie zawodowe, w zakresie, w jakim jest to zgodne ze sprawnym funkcjonowaniem służby oraz z jej własnym interesem.

Dalsze kształcenie zawodowe jest brane jest pod uwagę przy awansowaniu w ramach kariery zawodowej.

▼B

Artykuł 30

Członkom personelu tymczasowego przysługuje prawo do stowarzyszania się; mogą w szczególności, być członkami związków zawodowych i stowarzyszeń pracowniczych.

Artykuł 31

Członkowie personelu tymczasowego mogą składać organowi zatrudniającemu wnioski dotyczące spraw objętych niniejszym regulaminem pracowniczym.

Każda decyzja dotycząca poszczególnej osoby, która jest podejmowana na podstawie niniejszego regulaminu pracowniczego jest bezzwłocznie przekazywana na piśmie członkowi personelu tymczasowego, którego dotyczy. Każda decyzja powodująca negatywne następstwa dla członka personelu tymczasowego zawiera uzasadnienie.

Decyzje dotyczące zatrudnienia, mianowania, awansu, przeniesienia, określenia statusu administracyjnego oraz zakończenia służby członka personelu tymczasowego są podawane do publicznej wiadomości w Agencji. Ogłoszenie takie jest dostępne dla wszystkich członków personelu przez odpowiedni okres czasu.

Artykuł 32

Akta osobowe członka personelu tymczasowego zawierają:

a) wszelkie dokumenty dotyczące jego statusu administracyjnego oraz wszelkie sprawozdania odnoszące się do jego zdolności, wydajności i postawy;

b) wszelkie uwagi danego członka personelu tymczasowego dotyczące powyższych dokumentów.

Dokumenty są rejestrowane, numerowane oraz włączane do dokumentacji według numerów porządkowych; dokumenty, określone w lit. a) nie mogą być wykorzystane lub użyte przez Agencję przeciwko danemu członkowi personelu tymczasowego chyba, że zostały one mu przekazane przed włączeniem do akt.

Powiadomienie członka personelu tymczasowego o każdym dokumencie jest udokumentowane poprzez złożenie przez niego podpisu lub, jeśli jest to niemożliwe, poprzez wysyłanie listu poleconego pod ostatni wskazany przez niego adres.

Akta osobowe członka personelu tymczasowego nie mogą zawierać informacji o jego działalności lub poglądach politycznych, działalności w związkach zawodowych, działalności i poglądach filozoficznych lub religijnych, o jego pochodzeniu rasowym lub etnicznym oraz o jego orientacji seksualnej.

Poprzedni akapit nie uniemożliwia jednak włączenia do akt aktów administracyjnych lub dokumentów znanych członkowi personelu tymczasowego, które są niezbędne do stosowania niniejszego regulaminu pracowniczego.

Dla każdego członka personelu tymczasowego prowadzi się tylko jedne akta osobowe.

Członek personelu tymczasowego jest uprawniony, nawet po zakończeniu służby, do zapoznania się ze wszystkimi dokumentami, które znajdują się w jego aktach osobowych oraz do sporządzania ich kopii.

Akta osobowe mają charakter poufny i mogą być przeglądane tylko w pomieszczeniach biurowych administracji lub za pośrednictwem zabezpieczonego systemu elektronicznego. Jednakże, mogą one zostać przekazywane Komisji Odwoławczej w przypadkach wszczęcia postępowania w sprawie danego członka personelu tymczasowego.

▼B

Artykuł 33

Członkowie personelu tymczasowego mają prawo do zapoznania się ze swoją dokumentacją medyczną na zasadach określonych przez Agencję.

Artykuł 34

Decyzję odnośnie żądania naprawienia szkody poniesionej przez Agencję na skutek ciężkiego przewinienia służbowego, o której mowa w art. 25, podejmuje organ zatrudniający przy uwzględnieniu procedury dotyczącej przypadków zwolnienia z powodu ciężkiego przewinienia służbowego.

Decyzje dotyczące poszczególnych członków personelu tymczasowego ogłasza się zgodnie z art. 31.

Artykuł 35

Przywileje i immunitety przysługujące członkom personelu tymczasowego są przyznawane wyłącznie w interesie Agencji. Członkowie personelu tymczasowego nie są zwolnieni z wypełniania swoich osobistych zobowiązań ani z obowiązku przestrzegania obowiązujących przepisów i zarządzeń policyjnych.

Członek personelu tymczasowego bezzwłocznie zawiadamia Agencję o przypadkach kwestionowania przywilejów lub immunitetów.

ROZDZIAŁ 3

Zatrudnianie

Artykuł 36

1. Przy zatrudnianiu personelu tymczasowego należy kierować się potrzebą pozyskania dla Agencji osób o najwyższych zdolnościach, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli Państw Członkowskich biorących udział w pracach Agencji z uwzględnieniem możliwie najszerszej bazy geograficznej.

Personel tymczasowy dobiera się bez względu na rasę, poglądy polityczne, filozoficzne lub religijne, płeć lub orientację seksualną i bez względu na stan cywilny lub sytuację rodzinną.

▼M1

Żadne stanowiska nie są zarezerwowane dla obywateli określonego państwa członkowskiego.

▼B

2. Członek personelu tymczasowego może zostać zatrudniony, gdy spełnia następujące warunki:

a) jest obywatelem jednego z Państw Członkowskich uczestniczących w pracach Agencji oraz w pełni korzysta z praw obywatelskich;

b) wypełnił wszelkie zobowiązania nałożone na niego na podstawie przepisów dotyczących pełnienia służby wojskowej;

c) posiada odpowiednie cechu charakteru dla wykonywania swoich obowiązków;

d) jest odpowiednio sprawny fizycznie, aby wykonywać swoje obowiązki; oraz

▼M1

e) wykazał gruntowną znajomość jednego z języków uczestniczących państw członkowskich oraz zadawalającą znajomość innego języka uczestniczących państw członkowskich w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków.

▼B

3. Rada Sterująca, w razie potrzeby, przyjmuje szczególne przepisy określające procedury naboru personelu tymczasowego, w ramach wspólnego działania 2004/551/WPZiB.

Artykuł 37

Przed zatrudnieniem członek personelu tymczasowego jest poddawany badaniom medycznym przez lekarza urzędowego uprawnionego przez Agencję, w celu stwierdzenia, czy spełnia on wymagania art. 36 ust. 2 lit. d).

W przypadkach, gdy w wyniku badania lekarskiego przewidzianego w akapicie pierwszym, wydana zostanie negatywna opinia lekarska, kandydat może, w ciągu 20 dni od powiadomienia go o tej opinii przez Agencję, zażądać rozpatrzenia jego przypadku przez komisję lekarską składającą się z trzech lekarzy wyznaczonych przez organ zatrudniający spośród lekarzy urzędowych Agencji. Lekarz urzędowy odpowiedzialny za wydanie pierwotnej negatywnej opinii jest wysłuchiwany przez komisję lekarską. Kandydat może przedstawić komisji lekarskiej opinię wybranego przez siebie lekarza. W przypadkach, gdy opinia komisji lekarskiej potwierdzi wnioski z pierwotnego badania medycznego, o którym mowa w akapicie pierwszym, kandydat pokrywa połowę opłat i kosztów dodatkowych.

Artykuł 38

Członek personelu tymczasowego może zostać zobowiązany do odbycia okresu próbnego nie przekraczającego sześciu miesięcy.

W przypadku, gdy podczas okresu próbnego członek personelu tymczasowego nie może wykonywać swoich obowiązków z powodu choroby lub wypadku przez okres co najmniej jednego miesiąca, organ zatrudniający może odpowiednio przedłużyć okres próbny.

Najpóźniej na miesiąc przed zakończeniem okresu próbnego sporządza się sprawozdanie dotyczące zdolności wypełniania przez członka personelu tymczasowego obowiązków związanych ze stanowiskiem, a także jego postawy i wydajności w pracy. Sprawozdanie to jest przekazywane zainteresowanej osobie, która ma prawo przedłożyć swoje uwagi na piśmie. Członek personelu tymczasowego, którego praca nie okazała się odpowiednia dla zatrudniania go na danym stanowisku zostaje zwolniony.

Jednakże, w wyjątkowych przypadkach, organ zatrudniający może przedłużyć okres próbny o maksymalnie sześć miesięcy oraz ewentualnie przydzielić członka personelu tymczasowego do innego departamentu.

Sprawozdanie dotyczące członka personelu tymczasowego może być sporządzone w dowolnym momencie okresu próbnego, jeśli jego praca w oczywisty sposób nie spełnia wymagań. Sprawozdanie takie przedstawia się osobie zainteresowanej, która ma prawo przedstawić na piśmie swoje uwagi. Na podstawie tego sprawozdania, organ zatrudniający może podjąć decyzję o zwolnieniu członka personelu tymczasowego przed upływem okresu próbnego z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Artykuł 39

1. Członek personelu tymczasowego jest zatrudniany na pierwszym stopniu swojej grupy zaszeregowania.

Organ zatrudniający może uwzględniając doświadczenie zawodowe przyznać wyższy stopień odpowiadający nie więcej niż 24 miesiącom. Przyjmuje się ogólne przepisy wykonawcze w celu wprowadzenia w życie postanowień niniejszego artykułu.

▼M1

2. Członek personelu tymczasowego, który przepracował dwa lata na danym stopniu w swojej grupie zaszeregowania zostaje automatycznie przeniesiony o jeden stopień wyżej w swojej grupie zaszeregowania.

Jeżeli członek personelu tymczasowego zostaje mianowany na stanowisko kierownicze, na stanowisko dyrektora lub dyrektora generalnego i pod warunkiem, że przez pierwszych dziewięć miesięcy wypełniał swoje obowiązki w sposób zadowalający, zostaje z mocą wsteczną przeniesiony o jeden stopień wyżej w swojej grupie zaszeregowania w momencie wejścia w życie decyzji o jego mianowaniu. To przeniesienie powoduje wzrost jego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego równy różnicy wyrażonej w procentach pomiędzy pierwszym i drugim stopniem w każdej grupie zaszeregowania.

▼B

►M1 3. ◄ W przypadkach, gdy członkowi personelu tymczasowego powierzono stanowisko odpowiadające wyższej grupie zaszeregowania, zgodnie z art. 9 ust. 2, zostaje on zaszeregowany na pierwszym stopniu w tej grupie zaszeregowania. Jednakże, członkowie personelu tymczasowego zaszeregowani w grupach zaszeregowania AD 9–AD 13 pełniący obowiązki kierownicze, którzy zostali mianowany do wyższej grupy zaszeregowania zostają zaszeregowani na drugim stopniu w nowej grupie zaszeregowania. To samo rozwiązanie stosuje się w przypadku członka personelu tymczasowego, który został awansowany na stanowisko dyrektora lub dyrektora generalnego.

Artykuł 40

Zdolności, wydajność i postawa w służbie każdego z członków personelu tymczasowego podlega okresowej ocenie, przeprowadzanej co najmniej raz na dwa lata. Dyrektor Naczelny wydaje przepisy dotyczące prawa do złożenia odwołania w ramach procedury oceny, które należy złożyć przed wniesieniem skargi, o której mowa w art. 167 ust. 2.

▼M1

_____

▼B

Ocenę przekazuje się do wiadomości członka personelu tymczasowego. Ma on prawo do przedkładania wszelkich uwag, jakie uzna za stosowne.

ROZDZIAŁ 4

Warunki pracy

Sekcja A

Urlop wychowawczy lub ze względów rodzinnych

Artykuł 41

Na każde dziecko członkowi personelu tymczasowego przysługuje do sześciu miesięcy urlopu wychowawczego bez prawa do wynagrodzenia podstawowego, który może być wykorzystany podczas pierwszych dwunastu lat po urodzeniu się lub przysposobieniu dziecka. Wymiar urlopu może być podwojony w przypadku rodziców samotnie wychowujących dziecko, zgodnie przyjętymi przez Agencję z ogólnymi przepisami wykonawczymi. Urlop powinien trwać każdorazowo przynajmniej miesiąc.

Podczas urlopu wychowawczego członek personelu tymczasowego nadal uczestniczy w systemie zabezpieczenia społecznego; utrzymane jest prawo do świadczeń emerytalnych, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu oraz dodatek edukacyjny. Członek personelu tymczasowego zachowuje swoje stanowisko i prawo do przeniesienia na wyższy stopień lub do wyższej grupy zaszeregowania. Urlop ten może być

▼B

wykorzystany w pełnym wymiarze czasu pracy lub częściowym, poprzez pracę na pół etatu. W przypadku, gdy urlop wychowawczy wykorzystywany jest w częściowym wymiarze czasu pracy, maksymalny okres określony w akapicie pierwszym ulega podwojeniu. Podczas urlopu wychowawczego członkowi personelu tymczasowego przysługuje dodatek w wysokości 798,77 EUR miesięcznie lub 50 % tej kwoty w przypadku urlopu w częściowym wymiarze czasu pracy, jednakże członek personelu tymczasowego nie może podejmować żadnej innej pracy zarobkowej. Pełna składka na system zabezpieczenia społecznego przewidziana w art. 67 i 68 opłacana jest przez Agencję i wyliczana na podstawie wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego.

Jednakże w przypadku urlopu w częściowym wymiarze godzin przepis ten stosuje się jedynie do różnicy między pełnym wynagrodzeniem podstawowym a wynagrodzeniem podstawowym proporcjonalnie pomniejszonym. Odnośnie do części wynagrodzenia podstawowego faktycznie otrzymywanego składka członka personelu tymczasowego wyliczana w taki sam sposób, jak w przypadku, gdyby był on zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku rodziców samotnie wychowujących dziecko, o których mowa w akapicie pierwszym oraz podczas pierwszych trzech miesięcy urlopu wychowawczego, gdy z takiego urlopu korzysta ojciec podczas urlopu macierzyńskiego lub którekolwiek z rodziców bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub w trakcie lub bezpośrednio po urlopie z tytułu przysposobienia, dodatek wynosi 1 065,02 EUR miesięcznie lub 50 % tej kwoty, jeżeli członek personelu tymczasowego korzysta z urlopu w częściowym wymiarze czasu pracy. Kwoty, o których mowa w niniejszym artykule, są odpowiednio dostosowywane wraz z dostosowaniem wysokości wynagrodzenia.

Artykuł 42

W przypadku poświadczonej przez lekarza poważnej choroby lub niepełnosprawności małżonka, wstępnego, zstępnego, brata lub siostry członka personelu tymczasowego, przysługuje mu urlop rodzinny bez prawa do wynagrodzenia podstawowego. Całkowity okres trwania takiego urlopu nie przekracza dziewięciu miesięcy w ciągu całego okresu zatrudnienia członka personelu tymczasowego.

Stosuje się art. 41 akapit drugi.

Sekcja B

Czas pracy

Artykuł 43

Członkowie personelu tymczasowego w okresie aktywnego zatrudnienia znajdują się przez cały czas w dyspozycji Agencji. Jednakże zwykły tygodniowy wymiar czasu pracy nie przekracza 42 godzin, a dzienny czas pracy ustalany jest przez organ zatrudniający. W tych samych granicach organ zatrudniający, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, może ustalać godziny pracy określonych grup członków personelu tymczasowego wykonujących szczególne obowiązki.

Ponadto członek personelu tymczasowego może być zobowiązany, aby w sytuacjach spowodowanych nagłą potrzebą służby lub z powodów wynikających z przepisów bezpieczeństwa pozostawał w gotowości poza zwykłymi godzinami pracy na swoim miejscu pracy lub w swoim miejscu zamieszkania. Agencja określa szczegółowe zasady stosowania niniejszego akapitu po konsultacji z Komitetem Pracowniczym.

▼B

Artykuł 44

1. Członek personelu tymczasowego może wnieść o zezwolenie mu na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Organ zatrudniający może udzielić takiego zezwolenia, jeżeli jest to zgodne z interesem służby.

2. Członkowi personelu tymczasowego zezwolenie takie przysługuje w następujących przypadkach:

a) w celu opieki nad dzieckiem w wieku poniżej 9 lat,

b) w celu opieki nad dzieckiem w wieku od 9 do 12 lat, jeżeli zmniejszenie wymiaru czasu pracy nie przekracza 20 % zwykłego wymiaru czasu pracy,

c) w celu opieki nad poważnie chorym lub niepełnosprawnym małżonkiem, wstępnym, zstępnym, bratem lub siostrą,

d) w celu udziału w dalszym kształceniu zawodowym lub

e) po ukończeniu 55 lat podczas ostatnich pięciu lat przed odejściem na emeryturę.

W przypadku, gdy wniosek o zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze podyktowany jest udziałem w dalszym kształceniu zawodowym lub osiągnięciem wieku 55 lat, organ zatrudniający może odmówić zezwolenia lub udzielić go w późniejszym terminie jedynie w okolicznościach wyjątkowych i z nadrzędnych powodów związanych ze służbą.

W przypadkach, gdy to z prawa do pracy w niepełnym wymiarze korzysta się w celu opieki nad poważnie chorym lub niepełnosprawnym małżonkiem, wstępnym, zstępnym, bratem lub siostrą lub w celu udziału w dalszym kształceniu zawodowym, całkowita długość okresu zatrudnienia w niepełnym wymiarze nie może przekroczyć pięciu lat w ciągu całego okresu zatrudnienia członka personelu tymczasowego.

3. Organ zatrudniający rozpatruje wniosek członka personelu tymczasowego w terminie 60 dni.

4. Przepisy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz procedury udzielania zezwolenia zawarte są w załączniku II.

Artykuł 45

Członek personelu tymczasowego może prosić o zezwolenie na pracę na pół etatu w formie dzielenia etatu na stanowisku uznanym przez organ zatrudniający za właściwe do tego celu. Zezwolenie na pracę na pół etatu poprzez dzielenie etatu nie jest ograniczone czasowo. Może ono jednak być cofnięte w interesie służby przez organ zatrudniający z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wyprzedzenia. W podobny sposób organ zatrudniający może na wniosek danego członka personelu tymczasowego, z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia wycofać zezwolenie. W tym przypadku członek personelu tymczasowego może być przeniesiony na inne stanowisko.

Stosuje się art. 53 oraz art. 3 załącznika II, z pominięciem ust. 2 zdanie trzecie. Organ zatrudniający może określić szczegółowe zasady stosowania niniejszego artykułu.

Artykuł 46

Członek personelu tymczasowego nie może być zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych, z wyjątkiem przypadków nagłej potrzeby lub przy wyjątkowym obłożeniu pracą; praca w nocy i praca w niedziele oraz dni ustawowo wolne od pracy może być dopuszczona jedynie zgodnie z procedurą określoną przez organ zatrudniający. Łączna liczba godzin nadliczbowych, których przepracowania można wymagać od

▼B

członka personelu tymczasowego, nie może przekraczać 150 godzin w okresie sześciu miesięcy.

Godziny nadliczbowe przepracowane przez członków personelu tymczasowego w grupie funkcyjnej AD i AST 5 do 10 nie uprawniają do otrzymania w zamian czasu wolnego lub wynagrodzenia.

Jak przewidziano w załączniku IV, godziny nadliczbowe przepracowane przez członków personelu tymczasowego w grupie zaszeregowania AST 1 do AST 4 upoważniają ich albo do zwolnienia wyrównawczego, albo do wynagrodzenia w przypadku, gdy wymagania służby nie zezwalają na zwolnienie wyrównawcze w trakcie miesiąca następującego po tym, w którym godziny nadliczbowe zostały przepracowane.

Artykuł 47

Członkowi personelu tymczasowego, od którego regularnie wymaga się pracy w nocy, w soboty, niedziele lub dni ustawowo wolne od pracy, przysługują dodatki specjalne za pracę w systemie zmianowym, która jest wymagana przez Agencję w sytuacjach spowodowanych nagłą potrzebą służby lub z powodów wynikających z przepisów bezpieczeństwa oraz która jest traktowana przez Agencję jako sytuacja regularna i stała.

Organ zatrudniający określa kategorie członków personelu tymczasowego uprawnionych do takich dodatków, ich stawki i warunki otrzymywania.

Zwykły czas pracy członka personelu tymczasowego wykonującego pracę w systemie zmianowym nie może przekraczać rocznej sumy zwykłego czasu pracy.

Artykuł 48

Członkowi personelu tymczasowego przysługują dodatki specjalne, gdy zgodnie z decyzją podjętą przez organ zatrudniający jest on zobowiązany w sytuacjach spowodowanych nagłą potrzebą służby lub z powodów wynikających z przepisów bezpieczeństwa, do pozostania w gotowości poza normalnymi godzinami pracy w swoim miejscu pracy lub w miejscu zamieszkania.

Stawki oraz warunki otrzymywania takich dodatków a także kategorie członków personelu tymczasowego, którym one przysługują, określa organ zatrudniający.

Artykuł 49

Dodatki specjalne mogą być przyznane pewnym członkom personelu tymczasowego w celu rekompensaty za szczególnie uciążliwe warunki pracy.

Agencja określa stawki oraz warunki otrzymywania takich dodatków specjalnych, a także kategorie osób mogących z nich skorzystać.

Sekcja C

Urlop

Artykuł 50

W roku kalendarzowym członkom personelu tymczasowego przysługuje coroczny urlop w wymiarze nie mniejszym niż 24 dni robocze oraz nie większym niż 30 dni roboczych rocznie, na takich samych zasadach, jak określone we wspólnym porozumieniu instytucji wspólnotowych.

▼B

Poza corocznym urlopem członkowi personelu tymczasowego można, wyjątkowo i na jego wniosek, udzielić urlopu okolicznościowego. Zasady odnoszące się do takiego urlopu określone są w załączniku III.

Artykuł 51

Poza urlopem przewidzianym w art. 50 kobietom w ciąży przysługuje dwadzieścia tygodni urlopu po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego. Urlop ten zaczyna się nie wcześniej niż sześć tygodni przed przewidywaną datą porodu wskazaną w zaświadczeniu i kończy nie wcześniej niż 14 tygodni po porodzie. W przypadku porodu mnogiego lub przedwczesnego lub narodzin dziecka niepełnosprawnego okres urlopu ulega wydłużeniu do 24 tygodni. Dla celów niniejszego przepisu za poród przedwczesny uważa się poród mający miejsce przed końcem trzydziestego czwartego tygodnia ciąży.

Artykuł 52

1. Członkowi personelu tymczasowego, który wykaże, iż jest niezdolny do wykonywania swoich obowiązków z powodu choroby lub wypadku, przysługuje prawo do zwolnienia chorobowego.

Członek personelu tymczasowego niezwłocznie zawiadamia Agencję o swojej niezdolności do pracy i jednocześnie podaje swój aktualny adres. W przypadku nieobecności dłuższej niż trzy dni przedstawia on zaświadczenie lekarskie. Zaświadczenie to musi być przesłane najpóźniej piątego dnia nieobecności, decyduje data stempla pocztowego. Jeżeli niewysłanie zaświadczenia nie jest spowodowane przyczynami od niego niezależnymi, nieobecność członka personelu tymczasowego uważana jest za niedozwoloną.

Członek personelu tymczasowego może każdorazowo zostać zobowiązany do poddania się badaniom lekarskim przeprowadzonym przez Agencję. Jeżeli badania nie mogą się odbyć z przyczyn zależnych od członka personelu tymczasowego, jego nieobecność będzie uważana za niedozwoloną od dnia, w którym badanie to ma mieć miejsce.

Jeżeli w wyniku badania stwierdza się, że członek personelu tymczasowego jest zdolny do wykonywania swoich obowiązków, jego nieobecność, z zastrzeżeniem następnego akapitu, uważana jest za nieusprawiedliwioną od dnia badania.

Jeżeli członek personelu tymczasowego uważa wynik badania lekarskiego zorganizowanego przez organ zatrudniający za nieuzasadniony z punktu widzenia sztuki lekarskiej, to w ciągu dwóch dni może on lub lekarz działający w jego imieniu przedłożyć Agencji wniosek, aby sprawa została skierowana do niezależnego lekarza w celu uzyskania jego opinii.

Agencja niezwłocznie przekazuje wniosek do innego lekarza, zaaprobowanego przez lekarza członka personelu tymczasowego i lekarza urzędowego Agencji. Jeżeli w ciągu pięciu dni od złożenia takiego wniosku nie dojdzie do takiego porozumienia, Agencja wybierze osobę z listy niezależnych lekarzy, która jest corocznie ustalana w tym celu w drodze obopólnej zgody organu zatrudniającego i Komitetu Pracowniczego. Członek personelu tymczasowego może w ciągu dwóch dni roboczych sprzeciwić się wyborowi dokonanemu przez Agencję. W takim przypadku Agencja wybiera inną osobę z listy i wybór ten jest ostateczny.

Opinia niezależnego lekarza wydana po konsultacji z lekarzem członka personelu tymczasowego i lekarzem urzędowym Agencji ma charakter wiążący. W przypadku, gdy opinia lekarza niezależnego pokrywa się z wynikami badania przeprowadzonego przez Agencję, nieobecność będzie traktowana jako nieusprawiedliwiona od dnia tegoż badania. W przypadku, gdy opinia niezależnego lekarza nie pokrywa się z wynikami uprzedniego badania, nieobecność będzie traktowana dla wszystkich celów jako usprawiedliwiona.

▼B

2. Jeżeli w okresie 12 miesięcy członek personelu tymczasowego był z powodu choroby kilkakrotnie nieobecny w pracy przez okresy do trzech dni, które łącznie wynosiły ponad 12 dni, to ma obowiązek przedstawienia zaświadczenia lekarskiego za każdą następną nieobecność spowodowaną chorobą. Jego nieobecność będzie uważana za nieusprawiedliwioną od trzynastego dnia nieobecności spowodowanej chorobą i nie popartej zaświadczeniem lekarskim.

3. Bez uszczerbku dla stosowania zasad postępowania dyscyplinarnego, tam gdzie to stosowne, wszelka nieobecność uważana za nieusprawiedliwioną na mocy ust. 1 i 2 jest odliczana od corocznego urlopu danego członka personelu tymczasowego. W przypadku, gdy członek personelu tymczasowego wykorzystał cały swój urlop, traci on prawo do wynagrodzenia za odpowiedni okres.

4. Organ zatrudniający może skierować do komisji ds. inwalidztwa sprawę członka personelu tymczasowego, który przebywał na zwolnieniu chorobowym dłużej niż 12 miesięcy w dowolnym okresie trzyletnim.

5. Członek personelu tymczasowego może zostać zobowiązany do przejścia na zwolnienie po badaniu przez lekarza zatrudnionego przez Agencję, jeżeli wymaga tego stan jego zdrowia lub gdy członek jego rodziny cierpi na chorobę zakaźną.

W kwestiach spornych stosuje się procedurę określoną w akapitach od piątego do siódmego ust. 1.

6. Członkowie personelu tymczasowego są poddawani corocznym badaniom kontrolnym przeprowadzanym przez lekarza zatrudnionego przez Agencję lub przez lekarza wybranego przez nich samych.

W drugim przypadku honorarium lekarza jest pokrywane przez Agencję do wysokości maksymalnej kwoty ustalonej na okres nie przekraczający trzech lat przez organ zatrudniający.

Artykuł 53

Coroczny urlop członka personelu tymczasowego, który uzyskał zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze godzin zmniejsza się proporcjonalnie, w okresie obowiązywania zezwolenia.

Artykuł 54

Z wyjątkiem choroby lub wypadku członek personelu tymczasowego nie może być nieobecny bez uprzedniego zezwolenia swojego bezpośredniego przełożonego. Bez uszczerbku dla wszelkich środków dyscyplinarnych, które mogą mieć zastosowanie, każda należycie stwierdzona nieusprawiedliwiona nieobecność odliczana jest od corocznego urlopu danego członka personelu tymczasowego. Jeżeli wykorzystał on swój coroczny urlop, traci on prawo do wynagrodzenia za odpowiedni okres.

Jeżeli członek personelu tymczasowego ma zamiar przebywać na zwolnieniu w innym miejscu, niż to, w którym jest zatrudniony, winien on otrzymać uprzednie zezwolenie od organu zatrudniającego.

Urlop okolicznościowy, wychowawczy i rodzinny nie może wykraczać poza okres trwania umowy.

Okres płatnego zwolnienia chorobowego przewidzianego w art. 52 nie przekracza jednak trzech miesięcy lub czasu przepracowanego przez członka personelu tymczasowego, jeśli czas ten jest dłuższy. Zwolnienie chorobowe nie wykracza poza okres trwania umowy.

Po upływie tych terminów, członek personelu tymczasowego, którego umowa nie ulega rozwiązaniu jest przenoszony na urlop bezpłatny, mimo, że nie jest on w stanie podjąć swoich obowiązków.

Jeśli jednak członek personelu tymczasowego zachoruje na chorobę zawodową lub ulegnie wypadkowi przy pełnieniu obowiązków, nadal

▼B

otrzymuje pełne wynagrodzenie przez okres niezdolności do pracy do czasu przyznania renty inwalidzkiej na podstawie art. 76.

Sekcja D

Dni ustawowo wolne od pracy

Artykuł 55

Agencja sporządza wykaz dni ustawowo wolnych od pracy.

Artykuł 56

1. W wyjątkowych okolicznościach członek personelu tymczasowego może na własną prośbę otrzymać urlop bezpłatny z ważnych przyczyn osobistych. Organ zatrudniający określa długość takiego urlopu, która nie przekracza jednej czwartej czasu już przepracowanego przez członka personelu tymczasowego oraz:

— trzech miesięcy, jeśli staż pracy członka personelu tymczasowego wynosi mniej niż cztery lata;

— dwanaście miesięcy we wszystkich pozostałych przypadkach.

2. Długość urlopu przyznanego zgodnie z powyższym ustępem nie jest brana pod uwagę przy stosowaniu art. 59 ust. 9.

3. Zawiesza się uczestnictwo w systemie zabezpieczenia społecznego przewidziane w art. 67 członkowi personelu tymczasowego, który przebywa na urlopie bezpłatnym.

Jednakże członek personelu tymczasowego, który nie wykonuje pracy zarobkowej, może, nie później niż w ciągu miesiąca następującego po miesiącu, w którym rozpoczął się urlop bezpłatny, wystąpić o dalsze objęcie systemem ubezpieczenia, o którym mowa w art. 67, pod warunkiem, iż przez okres trwania swego urlopu ponosi on połowę kosztów składek przewidzianych w tym artykule; składki obliczane są w oparciu o wysokość jego ostatniego wynagrodzenia podstawowego.

Ponadto członek personelu tymczasowego, który udowodni, że nie może nabywać praw emerytalnych w ramach innego systemu emerytalnego może zwrócić się z wnioskiem o kontynuację nabywania praw emerytalnych w trakcie urlopu bezpłatnego, pod warunkiem że będzie on ponosił koszty składki równe trzykrotnej wysokości stawki określonej w art. 89; składki te są obliczane w odniesieniu do wynagrodzenia podstawowego właściwego dla odpowiedniej grupy zaszeregowania i stopnia.

Artykuł 57

Członkowi personelu tymczasowego powołanemu do pełnienia służby wojskowej, służby zastępczej, szkolenia rezerwy lub powołanemu do pełnienia służby w innego rodzaju siłach zbrojnych, przyznaje się urlop na czas pełnienia tej służby; tego rodzaju urlop nie może w żadnych okolicznościach przekroczyć okresu trwania umowy.

Członek personelu tymczasowego powołany do pełnienia służby wojskowej lub służby zastępczej przestaje otrzymywać wynagrodzenie, ale zachowuje prawo do przeniesienia na wyższy stopień przysługujące zgodnie z niniejszym regulaminem pracowniczym. Zachowuje także prawo do odprawy, jeśli po odbyciu służby wojskowej lub służby zastępczej opłaci wstecznie swoje składki emerytalne.

Członek personelu tymczasowego, powołany na szkolenie rezerwy lub powołany do pełnienia służby w innego rodzaju siłach zbrojnych, otrzymuje w tym okresie wynagrodzenie pomniejszone o sumę równą wartości otrzymywanego żołdu.

▼B

ROZDZIAŁ 5

Wynagrodzenie i zwrot kosztów

Artykuł 58

Wynagrodzenie personelu tymczasowego składa się z wynagrodzenia podstawowego, dodatków rodzinnych i innych dodatków.

Artykuł 59

1. Wynagrodzenie członków personelu tymczasowego wyrażone jest w euro. Wskaźniki korygujące, potrącenia, dostosowanie roczne i korekty określane są zgodnie z tymi samymi zasadami, które są wyszczególnione w art. 63, 64, 65, 65a i 66a regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich, określonego w rozporządzeniu (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 ([1]) zwanego dalej „regulaminem pracowniczym WE" oraz w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiającym warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich ([2]). Kwoty potrącane zgodnie z regulaminem pracowniczym WE są przekazywane na rzecz budżetu Agencji, z wyjątkiem składek na systemy ubezpieczenia chorobowego, wypadkowego i od bezrobocia.

2. Wynagrodzenie podstawowe określa się zgodnie z zasadami określonymi w art. 66 regulaminu pracowniczego WE.

3. Dodatki rodzinne obejmują:

a) dodatek na gospodarstwo domowe;

b) dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu;

c) dodatek edukacyjny.

4. Członek personelu tymczasowego otrzymujący dodatki rodzinne przewidziane w niniejszym artykule zgłasza każdy dodatek podobnego rodzaju wypłacany mu z innych źródeł; kwotę takich dodatków odlicza się od kwoty dodatków wypłacanych na podstawie art. 1, 2 i 3 załącznika V.

5. Wysokość dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu może ulec podwojeniu w drodze szczególnie uzasadnionej decyzji organu zatrudniającego, podjętej na podstawie dokumentacji medycznej stwierdzającej, że dane dziecko jest niepełnosprawne umysłowo lub fizycznie, co pociąga za sobą znaczne wydatki ponoszone przez członka personelu tymczasowego.

6. Jeśli na mocy art. 1, 2 i 3 załącznika V dodatki rodzinne wypłacane są osobie innej niż członek personelu tymczasowego, są one wypłacane w walucie kraju, w którym osoba ta zamieszkuje, po ich przeliczeniu, w razie potrzeby, po kursach określonych w art. 63 akapit drugi regulaminu pracowniczego WE. Stosuje się do nich wskaźnik korygujący dla danego kraju, jeżeli należy on do Unii Europejskiej lub wskaźnik korygujący wynoszący 100, jeżeli kraj zamieszkania znajduje się poza Unią Europejską.

W przypadku, gdy dodatki rodzinne wypłacane są określonej powyżej osobie stosuje się do niej postanowienia ust. 4 i 5.

7. Dodatek zagraniczny jest równy 16 % sumy wynagrodzenia podstawowego oraz przysługującego członkowi personelu tymczasowego dodatku na gospodarstwo domowe i dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu. Dodatek zagraniczny wynosi nie mniej niż 442,78 EUR miesięcznie.

([1]) Dz.U. L 56 z 4.3.1968, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE, Euratom) nr 723/2004 (Dz.U. L 124 z 27.4.2004, str. 1).

([2]) Dz.U. L 56 z 4.3.1968, str. 8. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE, Euratom) nr 1750/2002 (Dz.U. L 264 z 2.10.2002, str. 15).

▼B

8. W przypadku zgonu członka personelu tymczasowego, pozostały przy życiu małżonek lub dzieci, które pozostawały na jego utrzymaniu, otrzymują pełne wynagrodzenie należne zmarłemu do końca trzeciego miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpił jego zgon.

W przypadku zgonu osoby mającej prawo do dodatku z tytułu inwalidztwa, powyższe przepisy stosują się w odniesieniu do dodatku, który pobierał zmarły.

▼M1

_____

▼B

Artykuł 60

Płatność dodatków rodzinnych i dodatku zagranicznego określana jest zgodnie z art. 1, 2, 3 i 4 załącznika V.

Artykuł 61

Z zastrzeżeniem art. 62–65, członek personelu tymczasowego jest uprawniony, zgodnie z art. 5–16 załącznika V do zwrotu kosztów poniesionych przez niego z tytułu podjęcia zatrudnienia, przeniesienia lub odejścia ze służby, a także zwrot kosztów poniesionych w trakcie lub w związku z wykonywaniem obowiązków.

Artykuł 62

Zgodnie z art. 9 załącznika V członkowi personelu tymczasowego zatrudnionemu przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy przysługuje zwrot kosztów przeprowadzki.

Artykuł 63

1. Członek personelu tymczasowego, zatrudniony na okres nie krótszy niż jeden rok otrzymuje dodatek na zagospodarowanie przewidziany w art. 5 załącznika V za przewidywany okres zatrudnienia wynoszący:

— co najmniej rok, ale mniej niż dwa lata,	jedną trzecią	stawki ustalonej w art. 5 załącznika V
— co najmniej dwa lata, ale mniej niż trzy lata,	dwie trzecie	
— trzy lata lub dłużej	pełną wysokość	

▼M1

2. Dodatek na ponowne zagospodarowanie przewidziany w art. 6 załącznika V przyznaje się członkowi personelu tymczasowego, który pozostawał w służbie przez cztery lata. Członkowi personelu tymczasowego, który pozostawał w służbie dłużej niż rok, ale krócej niż cztery lata, przyznaje się dodatek na ponowne zagospodarowanie w wysokości proporcjonalnej do długości okresu służby, przy czym pomija się lata niepełne.

▼B

3. Jednakże, dodatek na zagospodarowanie przewidziany w ust. 1 i dodatek na ponownie zagospodarowanie przewidziany w ust. 2 wynoszą nie mniej niż:

a) 976,85 EUR dla członka personelu tymczasowego uprawnionego do otrzymywania dodatku na gospodarstwo domowe; i

b) 580,83 EUR dla członka personelu tymczasowego nie uprawnionego do otrzymywania dodatku na gospodarstwo domowe;

▼B

W przypadkach, gdy obaj małżonkowie są członkami personelu tymczasowego Agencji i obojgu przysługuje prawo do otrzymywania dodatku na zagospodarowanie lub dodatku na ponowne zagospodarowanie, dodatek ten jest wypłacany małżonkowi, którego wynagrodzenie podstawowe jest wyższe.

W przypadkach, gdy małżonek członka personelu tymczasowego Agencji jest urzędnikiem lub innym pracownikiem Wspólnot Europejskich uprawnionym do otrzymywania dodatku na zagospodarowanie lub dodatku na ponowne zagospodarowanie i otrzymuje wyższe wynagrodzenie podstawowe, dodatek ten nie przysługuje członkowi personelu tymczasowego.

Artykuł 64

Wysokość dodatku dziennego określona jest w art. 10 załącznika V. Jednakże, członek personelu tymczasowego zatrudniony na czas określony na okres krótszy niż 12 miesięcy, który przedstawi dowody na to, że dalsze zamieszkiwanie w jego miejscu zamieszkania nie jest możliwe, jest uprawniony do dodatku dziennego na czas trwania jego umowy lub na okres maksymalnie jednego roku.

Artykuł 65

Art. 8 załącznika V dotyczący corocznego zwrotu kosztów poniesionych z tytułu podróży z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia stosuje się jedynie wobec członka personelu tymczasowego, który pozostaje w służbie nie krócej niż przez dziewięć miesięcy.

Artykuł 66

Wypłata należnych kwot odbywa się na zasadach określonych w art. 17 i 18 załącznika V.

ROZDZIAŁ 6

Świadczenia zabezpieczenia społecznego

Sekcja A

Ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe, świadczenia zabezpieczenia społecznego

Artykuł 67

1. W okresie zatrudnienia, w trakcie zwolnienia chorobowego oraz w okresach urlopu bezpłatnego wymienionych w art. 16 i 56 zgodnie z warunkami tam określonymi lub otrzymując rentę inwalidzką, członek personelu tymczasowego, jego małżonek nie kwalifikujący się do otrzymywania świadczeń tego samego rodzaju i tej samej wielkości na mocy innych przepisów prawa lub regulaminu, jego dzieci lub inne osoby będące na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V oraz osoby otrzymujące rentę pośmiertną są ubezpieczone na wypadek choroby na kwotę do 80 % poniesionych wydatków na takich samych zasadach jak określone w porozumieniu między instytucjami Wspólnoty, stosownie do art. 72 regulaminu pracowniczego WE. Stawka ta zostaje zwiększona do 85 % w następujących przypadkach: konsultacje i wizyty, zabiegi chirurgiczne, hospitalizacja, produkty farmaceutyczne, badania radiologiczne, analizy, badania laboratoryjne i protezy przepisane przez lekarza, z wyjątkiem protez dentystycznych. Jest ona równa 100 % w przypadkach gruźlicy, choroby Heine - Medina, chorób nowotworowych, chorób umysłowych i innych chorób uznanych przez organ zatrudniający za równie poważne, a także w przypadku badań mających na celu wczesne wykrycie choroby, oraz porodu. Jednakże, zwrot kosztów w wysokości 100 % nie przysługuje w przypadku

▼B

choroby zawodowej lub w przypadkach, gdy zastosowanie znajdują postanowienia art. 68.

Partner członka personelu tymczasowego nie będący jego małżonkiem traktowany jest jak małżonek w ramach systemu ubezpieczenia chorobowego, w przypadku spełnienia pierwszych trzech warunków art. 1 ust 2 lit. c) załącznika V.

Członek personelu tymczasowego ponosi jedną trzecią składki wymaganej do objęcia takim ubezpieczeniem, jednakże kwota obciążenia nie może przekraczać 2 % jego wynagrodzenia podstawowego.

2. Członek personelu tymczasowego kończący służbę, który wykaże, iż nie pracuje zarobkowo, może, nie później niż w miesiącu następującym po miesiącu, w którym skończył się okres jego służby, złożyć wniosek o kontynuowanie, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy od daty zakończenia służby, ubezpieczenia chorobowego na warunkach określonych w ust. 1. Składkę określoną w powyższym ustępie oblicza się, biorąc za podstawę wysokość ostatniego wynagrodzenia podstawowego należnego temu członkowi personelu tymczasowego; połowę tej składki pokrywa sam pracownik.

Na podstawie decyzji organu zatrudniającego, wydanej po konsultacji z lekarzem urzędowym Agencji, zarówno termin jednego miesiąca wyznaczony na złożenie wniosku, jak i wyznaczony w akapicie pierwszym limit sześciu miesięcy nie mają zastosowania w przypadku, w którym dana osoba cierpi na poważną lub przewlekłą chorobę, na którą zachorowała przed opuszczeniem służby, a o której wystąpieniu zawiadomiła Agencję w terminie sześciu miesięcy, wyznaczonym w akapicie pierwszym, pod warunkiem, że osoba ta podda się badaniom lekarskim prowadzonym pod nadzorem Agencji.

3. W przypadku, gdy były małżonek członka personelu tymczasowego, dziecko, które przestało być na jego utrzymaniu lub osoba, która przestała być traktowana jako dziecko pozostające na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V do regulaminu pracowniczego, mogą udowodnić, że nie pracują zarobkowo, mogą być dalej objęte ubezpieczeniem chorobowym przewidzianym w ust. 1, na maksymalny okres jednego roku, jako osoby objęte ubezpieczeniem członka personelu tymczasowego; ubezpieczenie to nie skutkuje obciążeniem składką. Wspomniany okres jednego roku rozpoczyna się z dniem orzeczenia rozwiązania związku małżeńskiego lub dniem utraty statusu dziecka pozostającego na utrzymaniu członka personelu tymczasowego lub osoby traktowanej jako dziecko pozostające na jego utrzymaniu.

4. Członek personelu tymczasowego, który pozostawał w służbie Agencji do osiągnięcia wieku 63 lat, lub który otrzymuje rentę inwalidzką, jest uprawniony do świadczeń przewidzianych w ust. 1 po odejściu ze służby. Kwota składki obliczana jest biorąc za podstawę kwotę emerytury lub renty.

Świadczenia te przysługują także osobie uprawnionej do otrzymywania renty pośmiertnej w razie śmierci członka personelu tymczasowego w okresie aktywnego zatrudnienia, lub który pozostawał w służbie Agencji do ukończenia 63 lat, lub po śmierci osoby uprawnionej do renty inwalidzkiej. Kwota składki obliczana jest biorąc za podstawę kwotę renty pośmiertnej.

5. Osoby uprawnione do otrzymywania renty sierocej otrzymują świadczenia przewidziane w ust. 2 na wniosek. Składkę oblicza się biorąc za podstawę rentę sierocą.

6. W przypadku osób uprawnionych do renty pośmiertnej, składka wymieniona w ust. 4 i 5 nie może być niższa niż kwota obliczona biorąc za podstawę wynagrodzenie podstawowe odpowiadające pierwszemu stopniowi grupy zaszeregowania 1.

7. Gdy całkowita suma nie zwróconych wydatków za każdy okres 12 miesięcy przekracza połowę wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego, organ zatrudniający zezwala na zwrot

▼B

specjalny, biorąc pod uwagę sytuację rodzinną danej osoby, w sposób przewidziany w regulacjach określonych w ust. 1.

8. Osoby upoważnione do powyższych świadczeń zgłaszają kwoty wszystkich zwrotów, wypłaconych lub o które mogą się ubiegać, dla siebie lub na rzecz osób objętych ich ubezpieczeniem w ramach jakiegokolwiek innego ustawowego systemu ubezpieczenia chorobowego.

Jeżeli łączna kwota możliwego do uzyskania zwrotu kosztów jest większa niż suma zwrotów przewidzianych w ust. 1, to taką różnicę odlicza się od kwoty podlegającej zwrotowi stosownie do ust. 1, z wyjątkiem zwrotów otrzymanych w ramach prywatnego dodatkowego ubezpieczenia chorobowego, które pokrywają część wydatków nie podlegających zwrotowi w ramach agencyjnego systemu zabezpieczenia chorobowego.

Artykuł 68

1. W okresie zatrudnienia, w trakcie zwolnienia chorobowego i w okresach urlopu bezpłatnego wymienionych w art. 16 i 56 zgodnie z warunkami określonymi w niniejszym regulaminie, członek personelu tymczasowego jest ubezpieczony od dnia rozpoczęcia służby, od ryzyka chorób zawodowych i wypadków na takich samych zasadach jak określone we wspólnym porozumieniu instytucji Wspólnoty stosownie do art. 73 regulaminu pracowniczego WE. Jego składka na koszt ubezpieczenia od ryzyka chorób innych niż zawodowe i wypadków poza służbą wynosi do 0,1 % jego wynagrodzenia podstawowego.

Przepisy te określają ryzyka nie objęte ubezpieczeniem.

2. Należne świadczenia wynoszą:

a) W przypadku śmierci:

Wypłata na rzecz niżej wymienionych osób kwoty równej pięciokrotnej wysokości rocznego wynagrodzenia podstawowego zmarłego, obliczonej na podstawie miesięcznych kwot wynagrodzenia otrzymane w okresie 12 miesięcy przed wypadkiem:

— na rzecz małżonka i dzieci zmarłego członka personelu tymczasowego zgodnie z mającym zastosowanie prawem spadkowym; jednakże kwota należna dla małżonka wynosi nie mniej niż 25 % łącznej kwoty;

— w przypadku braku osób w powyższej kategorii, na rzecz pozostałych zstępnych zgodnie z mającym zastosowanie wobec spadku po członku personelu tymczasowego prawem spadkowym;

— w przypadku braku osób w którejkolwiek z powyższych kategorii, na rzecz pozostałych wstępnych zgodnie z prawem spadkowym mającym zastosowanie wobec spadku po członku personelu tymczasowego;

— w przypadku braku osób z którejkolwiek z powyższych trzech kategorii, na rzecz Agencji.

b) W przypadku całkowitego, trwałego inwalidztwa:

Wypłata na rzecz członka personelu tymczasowego kwoty równej ośmiokrotnej wysokości rocznego wynagrodzenia podstawowego, obliczonego na podstawie miesięcznych kwot wynagrodzenia otrzymanych w ciągu 12 miesięcy przed wypadkiem.

c) W przypadku częściowego, trwałego inwalidztwa:

Wypłata na rzecz członka personelu tymczasowego proporcjonalnej części kwoty przewidzianej w lit. b) obliczonej w oparciu o tabelę zawartą w przepisach wymienionych w ust. 1.

Jak przewidziano w tych przepisach, wypłaty określone powyżej mogą zostać zastąpione rentą.

▼B

Świadczenia wymienione powyżej mogą zostać wypłacone dodatkowo do świadczeń przewidzianych w sekcji B.

3. Ponadto zwrotowi, na warunkach przewidzianych w przepisach wymienionych w ust. 1 podlegają koszty: medyczne, środków farmaceutycznych, hospitalizacji, zabiegów chirurgicznych, protez, prześwietleń, masażu, zabiegów ortopedycznych, koszty zabiegów klinicznych i transportu oraz wszelkie inne podobne wydatki poniesione w wyniku wypadku lub choroby zawodowej.

Jednakże zwrot następuje jedynie w przypadkach, gdy kwota wypłacona członkowi personelu tymczasowego na podstawie art. 67 nie pokrywa w pełni poniesionych wydatków.

Artykuł 69

1. Składki personelu tymczasowego oraz Agencji na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe są wpłacane w całości do systemu ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego określonego w regulaminie pracowniczym WE.

2. Jednakże, jeżeli badania lekarskie, o których mowa w art. 36 wykażą, że urzędnik cierpi z powodu choroby lub inwalidztwa, organ zatrudniający może postanowić, że wydatki powstałe w wyniku takiej choroby lub inwalidztwa należy wyłączyć z kwoty zwrotu wydatków przewidzianego w art. 67.

Jeśli członek personelu tymczasowego udowodni, że nie może zostać objęty ochroną w ramach innego ustawowego systemu ubezpieczenia chorobowego, może on, na wniosek złożony najpóźniej w ciągu miesiąca następującego po wygaśnięciu umowy, kontynuować ubezpieczenie chorobowe przewidziane w art. 67 i 68, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy po wygaśnięciu umowy. Składki przewidziane w art. 67 ust. 2 regulaminu pracowniczego oblicza się w oparciu o ostatnie wynagrodzenie podstawowe członka personelu, który pokrywa połowę tych składek.

3. Wysokość składki podlega weryfikacji i jest dostosowana przez Radę w miarę potrzeby, po okresie sześciu lat zgodnie z ryzykiem chorób i wypadków wśród personelu tymczasowego Agencji.

4. Organ zatrudniający może, po konsultacji z lekarzem urzędowym Agencji, zdecydować, że termin jednego miesiąca, w ciągu którego należy złożyć wniosek i przewidziany w ust. 2 limit sześciomiesięczny nie ma zastosowania, jeżeli dana osoba cierpi na poważną lub przewlekłą chorobę nabytą w trakcie zatrudnienia, którą zgłosiła Agencji przed upływem sześciomiesięcznego okresu przewidzianego w ust. 2, pod warunkiem, że podda się badaniu lekarskiemu przeprowadzonemu pod nadzorem Agencji.

Artykuł 70

1. Były członek personelu tymczasowego, który pozostaje bez pracy po zakończeniu służby w Agencji:

— który nie otrzymuje renty inwalidzkiej od Agencji,

— którego służba nie zakończyła się w wyniku złożenia rezygnacji lub rozwiązania umowy z powodów dyscyplinarnych,

— który pozostawał w służbie przez co najmniej sześć miesięcy,

— i który zamieszkuje w Państwie Członkowskim,

jest uprawniony do miesięcznego zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z warunkami ustanowionymi poniżej.

Gdy jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych w ramach systemu krajowego, jest zobowiązany powiadomić o tym Agencję. W takich

▼B

przypadkach kwotę takiego świadczenia odejmuje się od zasiłku wypłacanego na mocy ust. 3.

2. W celu nabycia uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych były członek personelu tymczasowego:

a) rejestruje się na własną prośbę jako poszukujący pracy w organie właściwym do spraw zatrudnienia w Państwie Członkowskim UE, w którym zamieszkuje;

b) wypełnia obowiązki ustanowione prawem tego Państwa Członkowskiego UE dla osób otrzymujących świadczenia dla bezrobotnych na mocy tego prawa;

c) co miesiąc przekazuje Agencji zaświadczenie wystawione przez krajowy organ właściwy do spraw zatrudnienia, stwierdzające, czy spełnia on zobowiązania i warunki wymienione w lit a) i b).

Agencja przyznaje lub utrzymuje zasiłek, nawet jeśli zobowiązania krajowe, o których mowa w lit. b) nie zostały spełnione, w przypadku choroby, wypadku, macierzyństwa, inwalidztwa lub sytuacji uznanej za podobną, lub w przypadku, kiedy właściwe organy krajowe zwolniły daną osobę z tych zobowiązań.

Rada Sterująca ustanawia przepisy, które uzna za niezbędne do stosowania niniejszego artykułu.

3. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych ustala się na podstawie wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego przez byłego członka personelu tymczasowego w momencie zakończenia służby. Zasiłek ten ustala się w wysokości:

a) 60 % wynagrodzenia podstawowego w okresie pierwszych 12 miesięcy,

b) 45 % wynagrodzenia podstawowego w okresie od 13 miesiąca do 24 miesiąca,

Poza okresem pierwszych sześciu miesięcy, kiedy obowiązuje określona poniżej wysokość minimalna, lecz nie obowiązuje wysokość maksymalna, kwoty obliczone w ten sposób nie mogą być niższe niż 1 171,52 EUR ani przekraczać 2 343,04 EUR. Wysokość minimalna i maksymalna są dostosowywane na takich samych zasadach, jak określone w art. 66 regulaminu pracowniczego WE, zgodnie z art. 65 regulaminu pracowniczego WE.

4. Okres, w którym byłemu członkowi personelu tymczasowego przysługuje zasiłek dla bezrobotnych nie może przekraczać 24 miesięcy od dnia zakończenia służby i w żadnym wypadku nie jest dłuższy niż jedna trzecia okresu pełnienia służby. Wypłata zasiłku jest wstrzymywana, jeśli w tym okresie były członek personelu tymczasowego przestanie spełniać warunki określone w ust. 1 i 2. Wypłata zasiłku jest wznawiana, jeśli przed końcem tego okresu były członek personelu tymczasowego ponownie zacznie spełniać wspomniane warunki, bez uzyskania prawa do pobierania krajowego zasiłku dla bezrobotnych.

5. Były członek personelu tymczasowego, który jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych ma prawo do dodatków rodzinnych na tych samych zasadach, jak określono w art. 67 regulaminu pracowniczego WE. Dodatek na gospodarstwo domowe oblicza się na podstawie zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z warunkami określonymi w art. 1 załącznika V.

Osoba zainteresowana ma obowiązek złożyć deklarację o wszelkich wypłatach tego samego rodzaju otrzymywanych przez nią lub jej małżonka z innych źródeł; dodatki wypłacane na podstawie tego artykułu są pomniejszane o kwoty tych wypłat.

Były członek personelu tymczasowego, który jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych jest, zgodnie z art. 67, objęty ubezpieczeniem chorobowym bez konieczności wnoszenia składek.

▼B

6. Zasiłek dla bezrobotnych i dodatki rodzinne są wypłacane w euro ze specjalnego funduszu bezrobotnych. Nie stosuje się współczynników korygujących.

7. Członek personelu tymczasowego pokrywa jedną trzecią kosztów ubezpieczenia od bezrobocia. Składka ta wynosi 0,81 % wynagrodzenia podstawowego osoby zainteresowanej po odliczeniu kwoty wolnej w wysokości 1 065,02 EUR, przy czym nie uwzględnia się współczynników korygujących przewidzianych w art. 64 regulaminu pracowniczego WE.

Składkę potrąca się co miesiąc z wynagrodzenia osoby zainteresowanej i wraz z pozostałymi dwoma trzecimi kwoty ponoszonymi przez Agencję wpłaca się na specjalny fundusz bezrobotnych ustanowiony zgodnie z art. 28a warunków zatrudnienia innych pracowników Wspólnot, określonych w rozporządzeniu (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 (zwanych dalej „warunkami zatrudnienia innych pracowników WE"). Wysokość składki podlega weryfikacji i dostosowaniu w miarę potrzeby przez Agencję po upływie sześciu lat w oparciu o ocenę ryzyka bezrobocia wśród personelu tymczasowego Agencji.

8. Zasiłki dla bezrobotnych wypłacane byłemu członkowi personelu tymczasowego, który jest bezrobotny, podlegają tym samym zasadom, jak określone w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68.

9. Służby krajowe odpowiedzialne za zatrudnienie i bezrobocie, działając zgodnie z prawem krajowym, oraz Agencja podejmują aktywne działania w celu zapewnienia właściwego stosowania niniejszego artykułu.

10. Do szczegółowych postanowień wykonawczych do niniejszego artykułu stosuje się te same zasady, jak przewidziane w porozumieniu pomiędzy instytucjami Wspólnoty, bez uszczerbku dla przepisów ostatniego akapitu ust. 2.

Artykuł 71

1. Z tytułu narodzin dziecka członka personelu tymczasowego, osoba rzeczywiście opiekująca się tym dzieckiem otrzymuje świadczenie w wysokości 198,31 EUR.

Takie samo świadczenie jest wypłacane członkowi personelu tymczasowego, który dokonał przysposobienia dziecka, które nie ukończyło piątego roku życia i które pozostaje na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 ust. 2 załącznika V.

2. Świadczenie to przysługuje także w przypadku rozwiązania ciąży po upływie okresu nie dłuższego niż siedem miesięcy.

3. Osoba otrzymująca świadczenie porodowe zgłasza wszelkie inne świadczenia o takim samym charakterze, otrzymywane z innych źródeł na to samo dziecko; takie świadczenia są odliczane od świadczenia porodowego przewidzianego powyżej. Gdy obydwoje rodzice są członkami personelu tymczasowego Agencji, zasiłek jest wypłacany tylko jeden raz.

Artykuł 72

W przypadku śmierci członka personelu tymczasowego, jego małżonka, pozostającego na jego utrzymaniu dziecka lub innej osoby pozostającej na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V, będącej członkiem jego gospodarstwa domowego, Agencja pokryje koszty związane z transportem zwłok z miejsca zatrudnienia członka personelu tymczasowego do miejsca jego pochodzenia.

Jednakże, w przypadku, gdy śmierć członka personelu tymczasowego nastąpi w trakcie podróży służbowej, Agencja pokryje koszty związane

▼B

z transportem zwłok z miejsca, w którym nastąpił zgon członka personelu tymczasowego do miejsca jego pochodzenia.

Artykuł 73

Członkowi personelu tymczasowego można, w okresie zatrudnienia lub po jego zakończeniu, przyznać darowizny, pożyczki lub zaliczki, jeśli, w wyniku poważnej przewlekłej choroby nabytej lub będącej rezultatem wypadku w okresie zatrudnienia jest on niezdolny do pracy i wykaże, że z tytułu takiej choroby lub wypadku nie przysługują mu świadczenia z innego systemu zabezpieczenia społecznego.

Sekcja B

Ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa i śmierci

Artykuł 74

Członkowie personelu tymczasowego są ubezpieczeni zgodnie z poniższymi przepisami na wypadek śmierci lub inwalidztwa powstałego w okresie zatrudnienia.

Płatności i świadczenia przewidziane w niniejszej sekcji zawiesza się, jeśli wynagrodzenie otrzymywane przez członka personelu tymczasowego z tytułu wykonywania pracy jest zawieszone na mocy niniejszego regulaminu pracowniczego.

Artykuł 75

Jeśli badanie lekarskie przeprowadzone przed zatrudnieniem członka personelu tymczasowego wykaże, że cierpi on na chorobę lub jest inwalidą, organ zatrudniający może, w odniesieniu do ryzyka wynikającego z takiej choroby lub inwalidztwa, dopuścić taką osobę do gwarantowanych świadczeń na wypadek inwalidztwa lub śmierci dopiero po upływie pięciu lat od rozpoczęcia służby w Agencji.

Członek personelu tymczasowego może odwołać się od tej decyzji do Komisji ds. Inwalidztwa, która zostanie ustanowiona przez Agencję. Na podstawie porozumienia między Agencją a Radą Unii Europejskiej, Agencja może korzystać z Komisji ds. Inwalidztwa Rady.

Artykuł 76

1. Członkowi personelu tymczasowego, który z powodu całkowitego inwalidztwa zmuszony jest zawiesić stosunek pracy nawiązany z Agencją, przysługuje w tym okresie renta inwalidzka, której wysokość określa się zgodnie z poniższymi postanowieniami.

Jeśli członek personelu tymczasowego pobierający rentę inwalidzką osiągnie wiek 65 lat, stosuje się ogólne zasady dotyczące odpraw. Kwota odprawy obliczana jest na podstawie wynagrodzenia odpowiedniego dla grupy zaszeregowania i stopnia zajmowanego przez członka personelu tymczasowego w chwili wystąpienia inwalidztwa.

2. Renta inwalidzka wynosi 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego. Jednakże nie może ona być niższa niż wysokość minimum socjalnego tj. wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego WE na pierwszym stopniu grupy zaszeregowania 1. Z renty inwalidzkiej potrąca się składki na fundusz emerytalny, obliczane na podstawie wysokości renty.

3. Jeśli inwalidztwo członka personelu tymczasowego jest spowodowane wypadkiem mającym miejsce w trakcie lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, na skutek choroby zawodowej lub w wyniku aktu poświęcenia dokonanego w interesie publicznym lub narażenia swojego życia dla ratowania innej osoby, to

▼B

renta inwalidzka wynosi nie mniej niż 120 % minimum socjalnego. W takich przypadkach składki na fundusz emerytalny wpłacane są z budżetu Agencji.

4. W przypadku inwalidztwa spowodowanego umyślnie przez członka personelu tymczasowego, organ zatrudniający może postanowić, iż będzie on otrzymywał jedynie świadczenie przewidziane w art. 85.

5. Osoby uprawnione do renty inwalidzkiej są także uprawnione do dodatków rodzinnych ustalonych zgodnie z art. 59 ust. 3. Zgodnie z załącznikiem V, dodatek na gospodarstwo domowe ustala się na podstawie renty osoby uprawnionej.

Artykuł 77

1. Inwalidztwo stwierdza Komisja ds. Inwalidztwa, o której mowa w art. 75.

2. Agencja może wymagać poddania się przez beneficjenta renty inwalidzkiej okresowym badaniom w celu ustalenia, czy nadal spełnia on warunki otrzymywania renty. Jeżeli Komisja ds. Inwalidztwa stwierdzi, że warunki te nie są spełniane, członek personelu tymczasowego wznowi służbę w Agencji, o ile jego umowa nie wygasła.

Jednakże, jeśli zatrudnienie danej osoby w Agencji okaże się niemożliwe, umowę można rozwiązać z zastrzeżeniem wypłaty kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu przypadającemu za okres wypowiedzenia i, w odpowiednich przypadkach, odszkodowaniu za rozwiązanie umowy przewidzianemu w art. 95. Stosuje się także art. 85.

Artykuł 78

Osobom uprawnionym, po śmierci członka personelu tymczasowego, określonym zgodnie z postanowieniami rozdziału 3 załącznika VI, przysługuje prawo do renty pośmiertnej przewidzianej w art. 79–82.

W razie śmierci byłego członka personelu tymczasowego pobierającego rentę inwalidzką, osobom uprawnionym, określonym w rozdziale 3 załącznika VI, przysługuje prawo renty pośmiertnej przewidzianej w tym załączniku.

Jeśli przez okres dłuższy niż rok nieznane jest miejsce pobytu członka personelu tymczasowego lub byłego członka personelu tymczasowego pobierającego rentę inwalidzką, renty tymczasowe dla jego małżonka oraz osób uznanych za pozostające na jego utrzymaniu są określane zgodnie z zasadami zawartymi w rozdziałach 5 i 6 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego WE.

Artykuł 79

Prawo do otrzymania renty przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła śmierć lub, odpowiednio, pierwszego dnia miesiąca następującego po okresie, za który owdowiały małżonek, sieroty lub osoby pozostające na utrzymaniu zmarłego otrzymają jego uposażenie na podstawie art. 59 ust. 8.

Artykuł 80

Pozostały przy życiu małżonek członka personelu tymczasowego uprawniony jest do renty pośmiertnej zgodnie z rozdziałem 3 załącznika VI. Renta wynosi nie mniej niż 35 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego pobieranego przez członka personelu tymczasowego i nie mniej niż wysokość wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego WE na pierwszym stopniu grupy zaszeregowania 1.

▼B

Osoba pobierająca rentę pośmiertną jest uprawniona, na warunkach ustalonych w załączniku V, do dodatków rodzinnych określonych w art. 59 ust. 3. Wysokość dodatku na dziecko pozostające na jej utrzymaniu jest równa podwójnej kwocie dodatku przewidzianego w art. 59 ust. 3 lit. b).

Artykuł 81

W przypadku, gdy członek personelu tymczasowego lub osoba uprawniona do renty inwalidzkiej umiera, nie pozostawiając małżonka uprawnionego do otrzymywania renty pośmiertnej, dzieciom będącym na utrzymaniu zmarłego w chwili śmierci w rozumieniu art. 2 załącznika V przysługuje renta sieroca zgodnie z art. 10 załącznika VI.

Uprawnienie do renty przysługuje też dzieciom, które spełniają powyższe warunki, w przypadku śmierci lub ponownego małżeństwa małżonka pobierającego rentę pośmiertną.

W przypadku śmierci członka personelu tymczasowego lub innej osoby mającej prawo do renty inwalidzkiej, gdy nie są spełnione warunki określone w ust. 1, dzieci, które pozostawały na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V, mają prawo do renty sierocej zgodnie z art. 10 załącznika VI; jednakże wysokość tej renty wynosi połowę wysokości renty obliczonej zgodnie z tym ostatnim artykułem.

W stosunku do osób traktowanych jako dzieci pozostające na utrzymaniu w rozumieniu art. 2 ust. 4 załącznika V, renta sieroca nie może przekraczać kwoty równej dwukrotnej wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu.

Sieroty mają prawo do dodatku edukacyjnego zgodnie z przepisami art. 3 załącznika V.

Artykuł 82

W przypadku rozwodu lub występowania więcej niż jednej kategorii osób pozostałych po zmarłym członku personelu kwalifikujących się do otrzymania renty pośmiertnej, renta ta dzielona jest w sposób określony w załączniku VI.

Artykuł 83

1. Bez względu na inne przepisy, w szczególności odnoszące się do kwot minimalnych przysługujących osobom uprawnionym do renty pośmiertnej, całkowita kwota przysługująca owdowiałemu współmałżonkowi i innym uprawnionym osobom jako renta pośmiertna oraz dodatki rodzinne, pomniejszona o podatki oraz wszelkie inne obowiązkowe odliczenia nie może być wyższa niż:

a) w przypadku zgonu członka personelu tymczasowego w okresie aktywnego zatrudnienia, lub przebywającego na urlopie okolicznościowym, urlopie na czas pełnienia służby wojskowej, urlopie rodzicielskim lub rodzinnym kwota wynagrodzenia, jaką otrzymałby członek personelu tymczasowego w tej samej grupie zaszeregowania i stopniu nadal będąc zatrudnionym, powiększona o wszelkie przysługujące mu dodatki rodzinne i pomniejszona o podatki i inne obowiązkowe odliczenia;

b) za okres po dniu, w którym członek personelu tymczasowego, o którym mowa w lit. a) osiągnąłby wiek 65 lat, kwota odprawy, do której byłby uprawniony po tym dniu gdyby żył, obliczona na podstawie grupy zaszeregowania i stopnia w chwili zgonu, powiększona o wszelkie przysługujące dodatki rodzinne, a pomniejszona o podatki i inne obowiązkowe odliczenia;

c) w przypadku zgonu byłego członka personelu tymczasowego uprawnionego do renty inwalidzkiej, kwota emerytury, do której byłby

▼B

uprawniony gdyby żył, z zastrzeżeniem dodatków i odliczeń o których mowa w lit. b);

2. Do celów ust. 1 nie będą uwzględniane wskaźniki, które mogłyby mieć wpływ na wysokość kwot, o których tam mowa.

3. Maksymalna kwota określona w ust. 1 lit. a)–c) jest dzielona między osoby uprawnione do renty pośmiertnej proporcjonalnie do ich odpowiednich uprawnień, bez uwzględnienia dla tych celów postanowień ust. 1.

Akapit drugi i trzeci art. 84 ust. 1 stosuje się do tak podzielonych kwot.

Artykuł 84

1. Wysokość renty przewidzianej powyżej jest obliczana na podstawie tabeli płac obowiązującej pierwszego dnia miesiąca, w którym nabyte zostało uprawnienie.

Do rent nie stosuje się wskaźników korygujących.

Renty wyrażone w euro wypłacane są w jednej z walut wymienionych w art. 29 załącznika VI.

2. Jeżeli, zgodnie z art. 59 wysokość wynagrodzeń podlega dostosowaniu, takie samo dostosowanie dotyczy wysokości rent.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do osób pobierających rentę inwalidzką.

Sekcja C

Odprawa

Artykuł 85

Kończąc służbę, członek personelu tymczasowego jest uprawniony do otrzymania odprawy lub przeniesienia aktuarialnie obliczonej równowartości prawa do emerytury zgodnie z art. 1 załącznika VI.

Artykuł 86

Jeśli członek personelu tymczasowego wykorzystał możliwość przewidzianą w art. 90, jego odprawę pomniejsza się proporcjonalnie w odniesieniu do okresu, w którym kwoty te były pobierane.

Postanowień akapitu pierwszego nie stosuje się wobec członka personelu tymczasowego, który trzy miesiące po objęciu go przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego zwrócił się z wnioskiem o wypłatę tych kwot wraz z odsetkami naliczonymi w wysokości 3,5 % rocznie, które mogą być zmienione zgodnie z procedurą określoną w art. 87.

Artykuł 87

1. Stopa odsetek składanych jest równa stopie efektywnej, o której mowa w ust. 2 i 3, w miarę potrzeby może być ona zmieniona przy okazji ocen aktuarialnych dokonywanych co pięć lat.

2. Stopy procentowe, które należy uwzględnić przy obliczeniach aktuarialnych oparte są na przeciętnych rocznych stopach procentowych długoterminowych zobowiązań publicznych Państw Członkowskich UE publikowanych przez Komisję Wspólnot Europejskich. Przy określaniu dla celów obliczeń aktuarialnych odpowiedniej stopy procentowej netto bez inflacji, uwzględnia się wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych.

▼B

3. Efektywna roczna stopa procentowa uwzględniana przy obliczeniach aktuarialnych jest średnią rzeczywistych średnich stóp procentowych w ciągu 12 lat poprzedzających dany rok.

Sekcja D

Finansowanie systemu ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa i ubezpieczenia na życie oraz systemu emerytalnego

Artykuł 88

1. Świadczenia wypłacane w ramach systemu zabezpieczeń społecznych przewidziane w sekcjach B i C obciążają budżet Agencji. Państwa Członkowskie uczestniczące w Agencji gwarantują wspólnie wypłatę tych świadczeń zgodnie ze skalą ustaloną dla finansowania takich wydatków.

2. Potrącenia składek od wynagrodzeń i rent inwalidzkich na system zabezpieczeń społecznych przewidziany w sekcji B obowiązują w każdym przypadku.

3. Do finansowania systemu zabezpieczeń społecznych przewidzianego w sekcji B i C określone w zastosowanie mają art. 89 niniejszego regulaminu oraz art. 21 i 22 załącznika VI.

4. Składki personelu tymczasowego oraz Agencji na system zabezpieczeń społecznych przewidziany w sekcjach B i C wpłacane są w całości do budżetu Agencji.

Artykuł 89

Członek personelu tymczasowego pokrywa jedną trzecią kosztu finansowania systemu emerytalnego. Składka wynosi 9,25 % wynagrodzenia podstawowego członka personelu tymczasowego, bez uwzględniania wskaźnika przewidzianego w art. 59. Składka potrącana jest co miesiąc z wynagrodzeń członków personelu tymczasowego. Składka korygowana jest zgodnie z przepisami załącznika XII do regulaminu pracowniczego WE.

Artykuł 90

Zgodnie z warunkami ustanowionymi przez Agencję, członek personelu tymczasowego może zwrócić się do Agencji o dokonanie wszelkich płatności, które zobowiązany jest wnieść w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych w kraju pochodzenia. Agencja może także postanowić o dokonaniu wszelkich płatności, jakie członek personelu tymczasowego obowiązany jest ponosić w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych w kraju pochodzenia, nawet przy braku żądania ze strony członka personelu tymczasowego. W takim przypadku Agencja musi odpowiednio uzasadnić swoją decyzję.

Takie płatności nie przekraczają dwukrotnej wysokości stawki przewidzianej w art. 89 i ponoszone są przez budżet Agencji.

Sekcja E

Rozpatrywanie roszczeń personelu tymczasowego

Artykuł 91

System rent inwalidzkich oraz pośmiertnych jest opisany w art. 19–23 załącznika VI.

▼B

Sekcja F

Wypłacanie świadczeń

Artykuł 92

1. Świadczenia wypłacane są zgodnie z art. 83 i 84 niniejszego regulaminu pracowniczego, oraz zgodnie z art. 28 załącznika VI.

2. Wszelkie kwoty należne Agencji od członka personelu tymczasowego w ramach niniejszego systemu ubezpieczeń są w dniu wymagalności świadczeń potrącane z kwoty świadczenia członka personelu tymczasowego lub z kwoty świadczeń należnych osobom wywodzącym od niego swe prawa. Potrącenie może być rozłożone na kilka miesięcy.

Sekcja G

Wstąpienie przez Agencję w prawa wierzyciela

Artykuł 93

1. Jeżeli śmierć, uszkodzenie ciała wynikające z wypadku lub chorobę osoby objętej niniejszym regulaminem pracowniczym spowodowała osoba trzecia, Agencja, w zakresie jej zobowiązań wynikających z niniejszego regulaminu w następstwie zdarzenia powodującego śmierć, uszkodzenie ciała lub chorobę, wstępuje w prawa, w tym prawo do wniesienia powództwa, przysługujące ofierze, lub osobom wywodzącym od niej swe prawa, wobec tej osoby trzeciej.

2. Wstąpienie w prawa wierzyciela przewidziane w ust. 1 odnosi się między innymi do:

— dalszego wypłacania wynagrodzenia członkowi personelu tymczasowego zgodnie z art. 52, w okresie jego czasowej niezdolności do pracy;

— wypłat dokonanych zgodnie z art. 59 ust. 8 po śmierci członka personelu tymczasowego lub osoby uprawnionej do renty inwalidzkiej;

— świadczeń wypłacanych w ramach art. 67 i 68 oraz przepisów wykonawczych, związanych z ubezpieczeniem od ryzyka choroby i wypadku;

— pokrycia kosztów związanych z transportem zwłok, zgodnie z art. 72;

— uzupełniających dodatków rodzinnych wypłacanych zgodnie z art. 59 ust. 5 oraz art. 2 ust. 3 i 5 załącznika V dotyczących dziecka pozostającego na utrzymaniu, cierpiącego na poważną chorobę, osłabienie lub upośledzenie;

— rent inwalidzkich wypłacanych w przypadku choroby lub wypadku skutkującego trwałym inwalidztwem, nie pozwalającym członkowi personelu tymczasowego na wykonywanie jego obowiązków;

— rent pośmiertnych wypłacanych w przypadku śmierci członka lub byłego członka personelu tymczasowego lub śmierci współmałżonka członka lub byłego członka personelu tymczasowego uprawnionego do emerytury, gdy małżonek nie jest członkiem personelu tymczasowego;

— renty sierocej wypłacanej, bez względu na wiek, dziecku członka lub byłego członka personelu tymczasowego, gdy z racji poważnej choroby, osłabienia lub upośledzenia dziecko to nie może zarabiać na życie po śmierci osoby, na której utrzymaniu pozostawało.

3. Jednakże Agencja nie wstępuje w prawa do odszkodowania w zakresie szkód czysto osobistych, takich jak drobne urazy, zadośćuczynienia za ból i cierpienie lub odszkodowania za zniekształcenie ciała

▼B

i utratę sprawności ponad dodatek przyznany za te szkody na podstawie art. 68.

4. Przepisy ust. 1, 2 i 3 nie stanowią przeszkody do podjęcia wniesienia przez Agencję powództwa na podstawie jej własnych roszczeń.

ROZDZIAŁ 7

Zwrot nadpłaconych kwot

Artykuł 94

Nadpłacona kwota podlega zwrotowi, jeżeli osoba, która ją otrzymała, była świadoma braku należytego powodu do jej wypłacenia lub jeżeli nadpłata miała taki charakter, że osoba ta nie mogła nie być świadoma takiego braku.

Żądanie zwrotu musi być przedłożone nie później niż pięć lat od dnia, w którym kwota została wypłacona. W przypadkach, w których organ zatrudniający jest w stanie ustalić, że odbiorca umyślnie wprowadził w błąd administrację w celu uzyskania danej kwoty, żądanie zwrotu jest możliwe także po upływie tego okresu.

ROZDZIAŁ 8

Zakończenie stosunku zatrudnienia

Artykuł 95

Z wyjątkiem ustania z powodu śmierci, stosunek pracy nawiązany z członkiem personelu tymczasowego rozwiązuje się:

a) z końcem miesiąca, w którym członek personelu tymczasowego ukończył 65 lat;

b) w dniu przewidzianym w umowie; lub

c) z upływem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie, przewidującej możliwość rozwiązania umowy przez członka personelu tymczasowego lub przez Agencję. Okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż jeden miesiąc za każdy rok pozostawania w służbie, jednak nie może wynosić mniej niż miesiąc i nie więcej niż trzy miesiące.

   W przypadku członków personelu tymczasowego, których umowy zostały przedłużone, maksymalny okres wypowiedzenia wynosi sześć miesięcy. Jednakże bieg okresu wypowiedzenia nie może rozpocząć się w czasie, gdy członek personelu tymczasowego przebywa na urlopie macierzyńskim lub zwolnieniu chorobowym, o ile zwolnienie to nie trwa dłużej niż trzy miesiące. Ponadto bieg okresu wypowiedzenia podczas urlopu macierzyńskiego lub zwolnienia chorobowego zostaje wstrzymany w granicach czasowych określonych powyżej. Jeśli Agencja rozwiązuje umowę, członek personelu tymczasowego uprawniony jest do odszkodowania równego jednej trzeciej jego wynagrodzenia podstawowego za okres pomiędzy zakończeniem pełnienia obowiązków i terminem upływu okresu, na jaki zawarta została umowa o pracę, lub

d) gdy członek personelu tymczasowego przestaje spełniać warunki określone w art. 36 ust. 2 lit. a), z zastrzeżeniem możliwości przyznania wyjątku w ramach tego przepisu. Jeżeli nie zostanie przyznany wyjątek, obowiązuje okres wypowiedzenia, o którym mowa w punkcie c).

Artykuł 96

Stosunek pracy może zostać rozwiązany przez Agencję bez wypowiedzenia:

▼B

a) w trakcie lub z końcem okresu próbnego zgodnie z art. 38;

b) jeśli członek personelu tymczasowego nie jest w stanie ponownie podjąć obowiązków z końcem okresu płatnego zwolnienia chorobowego przewidzianego w art. 52. W takim przypadku członek personelu tymczasowego otrzymuje dodatek w wysokości wynagrodzenia podstawowego wraz z dodatkiem rodzinnym w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc służby.

Artykuł 97

1. Po zakończeniu postępowania dyscyplinarnego przewidzianego w tytule V, stosunek zatrudnienia może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia z powodów dyscyplinarnych w poważnych przypadkach umyślnego lub wynikającego z niedbalstwa lub lekkomyślności niedopełnienia obowiązków. Organ zatrudniający wydaje decyzję zawierającą uzasadnienie po umożliwieniu danemu członkowi personelu tymczasowego przedstawienia argumentów na swoją obronę.

Przed rozwiązaniem stosunku zatrudnienia, członek personelu tymczasowego może zostać zawieszony w obowiązkach zgodnie z art. 160.

2. Gdy stosunek zatrudnienia ulega rozwiązaniu zgodnie z ust. 1, organ zatrudniający może postanowić o:

a) ograniczeniu odprawy przewidzianej w art. 85 do zwrotu składek przewidzianych w art. 88 regulaminu pracowniczego wraz z odsetkami składanymi w stosunku 3,5 % rocznie;

b) odebraniu w całości lub części dodatku na ponowne zagospodarowanie przewidzianego w art. 63 ust. 2.

Artykuł 98

1. Stosunek zatrudnienia z członkiem personelu tymczasowego zostaje rozwiązany przez Agencję ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli organ zatrudniający stwierdzi, że:

a) w momencie zatrudnienia członek personelu tymczasowego świadomie dostarczył fałszywych informacji co do swoich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego lub zdolności spełnienia wymagań przewidzianych w art. 36 ust. 2 oraz

b) fałszywe informacje, których dostarczył, były czynnikiem decydującym o jego zatrudnieniu.

2. W powyższych przypadkach organ zatrudniający, po wysłuchaniu zainteresowanego członka personelu tymczasowego, oraz po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego określonego w tytule V, składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę, członek personelu tymczasowego może zostać zawieszony w obowiązkach zgodnie z art. 160.

Stosuje się postanowienia art. 97 ust. 2.

Artykuł 99

Bez uszczerbku dla postanowień art. 97 i 98, każde umyślne lub wynikające z niedbalstwa lub lekkomyślności niedopełnienie obowiązków wynikających z niniejszego regulaminu przez członka personelu tymczasowego lub byłego członka personelu tymczasowego podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej zgodnie z tytułem V regulaminu pracowniczego.

▼B

TYTUŁ III

PERSONEL KONTRAKTOWY

ROZDZIAŁ 1

Przepisy ogólne

Artykuł 100

Do celów niniejszego regulaminu pracowniczego, termin „personel kontraktowy" oznacza pracowników nie przypisanych do stanowiska zawartego w wykazie stanowisk załączonym do budżetu Agencji i zatrudnionych do wykonywania obowiązków w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy:

Artykuł 101

1. Personel kontraktowy jest opłacany ze środków ogólnych na ten cel w ramach budżetu Agencji.

2. Rada Sterująca przyjmuje, w razie potrzeby, w ramach wspólnego działania 2004/551/WPBiZ, szczególne przepisy określające wykorzystanie personelu kontraktowego.

3. Agencja dostarcza w ramach procedury budżetowej orientacyjnych rocznych prognoz dotyczących personelu kontraktowego w poszczególnych grupach funkcyjnych.

Artykuł 102

1. Personel kontraktowy dzieli się na cztery grupy funkcyjne odpowiadające wykonywanym obowiązkom. Każda grupa funkcyjna dzieli się na grupy zaszeregowania i stopnie.

2. Rodzaje obowiązków i odpowiednie grupy funkcyjne ujęto w poniższej tabeli:

Grupa funkcyjna	Grupy zaszeregowania	Obowiązki
IV	13 do 18	Zadania administracyjne, doradcze, natury językowej i równorzędne zadania techniczne wykonywane pod nadzorem personelu tymczasowego.
III	8 do 12	Zadania wykonawcze, opracowywanie projektów, księgowość i inne równorzędne zadania techniczne, wykonywane pod nadzorem personelu tymczasowego.
II	4 do 7	Zadania biurowe i sekretarskie, prowadzenie biura i inne zadania równorzędne, wykonywane pod nadzorem personelu tymczasowego.
I	1 do 3	prace fizyczne i zadania służb wspierających administrację, wykonywane pod nadzorem personelu tymczasowego.

3. W oparciu o niniejszą tabelę, Agencja określa uprawnienia związane z każdym rodzajem obowiązków.

4. Art. 6 stosuje się odpowiednio.

▼B

ROZDZIAŁ 2

Prawa i obowiązki

Artykuł 103

Art. 10–34 stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ 3

Warunki zatrudnienia

Artykuł 104

1. Personel kontraktowy jest wybierany z uwzględnieniem możliwie najszerszej bazy geograficznej, spośród obywateli Państw Członkowskich biorących udział w pracach Agencji oraz bez względu na rasę czy pochodzenie etniczne, poglądy polityczne, filozoficzne lub religijne, wiek, niepełnosprawność, płeć lub orientację seksualną oraz bez względu na stan cywilny lub sytuację rodzinną.

2. Do zatrudnienia członka personelu kontraktowego wymagane jest co najmniej:

a) w grupie funkcyjnej I, ukończenie edukacji w zakresie obowiązkowym;

b) w grupach funkcyjnych II i III:

   i) wykształcenie na poziomie pomaturalnym potwierdzone dyplomem, lub

   ii) wykształcenie średnie potwierdzone świadectwem dające dostęp do studiów wyższych oraz odpowiednie co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe, lub

   iii) gdy jest to uzasadnione interesem służby, wykształcenie zawodowe lub doświadczenia zawodowe na równoważnym poziomie;

c) w grupie funkcyjnej IV:

   i) poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim trwającym co najmniej trzy lata, potwierdzony dyplomem, lub

   ii) gdy jest to uzasadnione interesem służby, wykształcenie zawodowe na równoważnym poziomie.

3. Członek personelu kontraktowego może być zatrudniony wyłącznie pod warunkiem, że:

a) jest obywatelem jednego z Państw Członkowskich uczestniczących w pracach Agencji oraz w pełni korzysta z praw obywatelskich;

b) wypełnił wszelkie zobowiązania nałożone na niego na podstawie przepisów dotyczących pełnienia służby wojskowej;

c) wykaże odpowiednie cechy charakteru stwierdzające przydatność do wykonywania swoich obowiązków;

d) jest odpowiednio sprawny fizycznie, aby wykonywać swoje obowiązki; i

e) wykazał gruntowną znajomość jednego z języków Unii Europejskiej oraz zadawalającą znajomość innego języka Unii Europejskiej w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków.

4. W pierwszej umowie, organ zatrudniający może uchylić wymóg dotyczący przedstawienia przez zainteresowaną osobę dokumentów potwierdzających, że spełnia ona warunki określone w ust. 2 lit. a), b) i c) i ust. 3 w przypadku, gdy jej zatrudnienie nie przekracza okresu trzech miesięcy.

▼B

5. Rada Sterująca przyjmuje, w razie potrzeby, w ramach wspólnego działania 2004/551/WPBiZ, szczególne przepisy w sprawie procedur zatrudniania personelu kontraktowego.

Artykuł 105

Przed zatrudnieniem członek personelu kontraktowego jest poddawany badaniom medycznym przez lekarza urzędowego uprawnionego przez Agencję, w celu stwierdzenia, że spełnia on wymagania art. 104 ust. 3 lit. d).

Art. 37 stosuje się odpowiednio.

Artykuł 106

1. Członek personelu kontraktowego, którego umowa jest zawarta na okres co najmniej jednego roku odbywa okres próbny przez pierwszych sześć miesięcy okresu zatrudnienia, jeżeli należy do grupy funkcyjnej I lub przez pierwszych dziewięć miesięcy jeżeli należy do innej grupy funkcyjnej.

2. W przypadku, gdy podczas okresu próbnego członek personelu kontraktowego nie może wykonywać swoich obowiązków z powodu choroby lub wypadku przez okres co najmniej jednego miesiąca, organ zatrudniający może odpowiednio przedłużyć jego okres próbny.

3. Najpóźniej na miesiąc przed zakończeniem okresu próbnego sporządza się sprawozdanie dotyczące zdolności wypełniania przez członka personelu kontraktowego obowiązków związanych ze stanowiskiem, a także jego postawy i wydajności w pracy. Sprawozdanie to jest przekazywane zainteresowanej osobie, która ma prawo przedłożyć swoje uwagi na piśmie. Członek personelu kontraktowego, którego praca nie okazała się odpowiednia dla pozostawienia go na danym stanowisku, zostaje zwolniony. Jednakże, w wyjątkowych przypadkach, organ zatrudniający może przedłużyć okres próbny o maksymalnie sześć miesięcy oraz ewentualnie przydzielić członka personelu kontraktowego do innego departamentu.

4. Sprawozdanie dotyczące członka personelu kontraktowego w okresie próbnym może być sporządzone w dowolnym momencie okresu próbnego, jeżeli jego praca w oczywisty sposób nie spełnia wymagań. Sprawozdanie takie przedstawia się osobie zainteresowanej, która ma prawo przedstawić na piśmie swoje uwagi. Na podstawie tego sprawozdania organ zatrudniający może podjąć decyzję o zwolnieniu członka personelu kontraktowego przed upływem okresu próbnego z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia;

5. Zwolniony członek personelu kontraktowego uprawniony jest do rekompensaty równej jednej trzeciej wynagrodzenia podstawowego za każdy przepracowany miesiąc okresu próbnego.

Artykuł 107

Personel kontraktowy zatrudnia się na czas określony na okres nie krótszy niż trzy miesiące i nie dłuższy niż cztery lata. Umowy tych osób mogą być przedłużane nie więcej niż jeden raz na czas określony nie dłuższy niż pięć lat. Całkowity okres trwania umowy pierwotnej i pierwszej umowy przedłużonej nie może być krótszy niż sześć miesięcy dla grupy funkcyjnej I i nie krótszy niż dziewięć miesięcy dla innych grup funkcyjnych.

Artykuł 108

1. Naboru personelu kontraktowego dokonuje się tylko:

i) w grupach zaszeregowania 13, 14, lub 16 dla grupy funkcyjnej IV,

▼B

ii) w grupach zaszeregowania 8, 9, lub 10 dla grupy funkcyjnej III,

iii) w grupach zaszeregowania 4 lub 5 dla grupy funkcyjnej II,

iv) w grupie zaszeregowania 1 dla grupy funkcyjnej I.

Podział członków personelu kontraktowego w ramach każdej grupy funkcyjnej uwzględnia kwalifikacje i doświadczenie danych osób. W celu sprostania szczególnym potrzebom Agencji, można również wziąć pod uwagę warunki rynku pracy w Unii Europejskiej. W ramach swojej grupy zaszeregowania, nabór personelu kontraktowego jest prowadzony na pierwszy stopień.

2. W przypadku, gdy członek personelu kontraktowego przenosi się na inne stanowisko w ramach grupy funkcyjnej, nie klasyfikuje się go w niższej grupie zaszeregowania ani na niższym stopniu niż ten obowiązujący na jego poprzednim stanowisku.

W przypadku, gdy członek personelu kontraktowego przenosi się do wyższej grupy funkcyjnej, klasyfikuje się go w takiej grupie zaszeregowania i na takim stopniu, na którym jego wynagrodzenie jest co najmniej równe temu, które mu przysługiwało na podstawie poprzedniej umowy.

Artykuł 109

1. Postanowienia art. 40 akapit pierwszy, stosuje się odpowiednio do personelu kontraktowego zatrudnionego na okres nie krótszy niż jeden rok.

2. Członek personelu kontraktowego, który przepracował na danym stopniu w swojej grupie zaszeregowania dwa lata, zostaje automatycznie przeniesiony na następny stopień tej grupy zaszeregowania.

3. W przypadku personelu kontraktowego, przydzielenie do kolejnej wyższej grupy zaszeregowania w tej samej grupie funkcyjnej odbywa się na mocy decyzji Agencji. Dokonuje się jej poprzez zaszeregowanie takiego personelu kontraktowego na pierwszym stopniu kolejnej wyższej grupy zaszeregowania. Przeniesienia tego dokonuje się wyłącznie poprzez wybór spośród członków personelu kontraktowego, którzy zawarli umowę na okres co najmniej trzech lat i przepracowali w swojej grupie zaszeregowania co najmniej dwa lata, po rozważeniu porównywalnych osiągnięć członków personelu kontraktowego, spełniających warunki przeniesienia do wyższej grupy oraz sprawozdań na ich temat. Przy porównywaniu osiągnięć, organ zatrudniający bierze pod uwagę w szczególności sprawozdania na temat członków personelu kontraktowego, wykorzystanie w trakcie wykonywania obowiązków, języków innych niż język, którego gruntowną znajomość wykazali zgodnie z art. 104 ust. 3 lit. e), oraz w stosownych przypadkach, zakres odpowiedzialności, który na nich spoczywa.

4. Członek personelu kontraktowego może przejść do wyższej grupy funkcyjnej tylko poprzez udział w ogólnej procedurze selekcyjnej.

ROZDZIAŁ 4

Warunki pracy

Artykuł 110

Art. 41 do art. 57 stosuje się odpowiednio.

▼B

ROZDZIAŁ 5

Wynagrodzenie i zwrot kosztów

Artykuł 111

Art. 58–66 stosuje się odpowiednio z uwzględnieniem zmian określonych w art. 112 i 113.

Artykuł 112

Tabela wynagrodzeń podstawowych jest określona zgodnie ze tabelą zawartą w art. 93 warunków zatrudnienia innych pracowników WE.

Artykuł 113

Niezależnie od postanowień art. 63 ust. 3, dodatek na zagospodarowanie przewidziany w ust. 1 i dodatek na ponowne zagospodarowanie przewidziany w ust. 2 wynoszą nie mniej niż:

— 734,76 EUR dla członka personelu kontraktowego uprawnionego do dodatku na gospodarstwo domowe; i

— 435,62 EUR dla członka personelu kontraktowego nieuprawnionego do dodatku na gospodarstwo domowe.

ROZDZIAŁ 6

Sekcja A

Świadczenia zabezpieczenia społecznego

Artykuł 114

Art. 67–69 stosuje się odpowiednio. Jednakże, nie stosuje się art. 67 ust. 4 i 5 względem członka personelu kontraktowego pracującego dla Agencji do czasu osiągnięcia 63 roku życia chyba, że był on zatrudniony przez okres dłuższy niż trzy lata jako członek takiego personelu.

Artykuł 115

1. Były członek personelu kontraktowego, który pozostaje bez pracy po zakończeniu służby w Agencji, i:

a) który nie otrzymuje od Agencji renty inwalidzkiej,

b) którego służba nie zakończyła się w wyniku rezygnacji lub rozwiązania umowy z powodów dyscyplinarnych,

c) który pozostawał w służbie przez co najmniej sześć miesięcy,

d) który zamieszkuje w Państwie Członkowskim UE,

jest uprawniony do miesięcznego zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z warunkami ustanowionymi poniżej.

W przypadku, gdy korzysta on z zasiłku dla bezrobotnych w ramach systemu krajowego, jest on zobowiązany powiadomić o tym Agencję. W takich przypadkach kwotę takiego świadczenia odejmuje się od zasiłku wypłacanego na mocy ust. 3.

2. W celu nabycia uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych, były członek personelu kontraktowego:

a) rejestruje się na własną prośbę jako poszukujący pracy w organie właściwym do spraw zatrudnienia w Państwie Członkowskim UE, w którym zamieszkuje;

▼B

b) wypełnia obowiązki ustanowione prawem tego Państwa Członkowskiego UE dla osób otrzymujących świadczenia dla bezrobotnych na mocy tego prawa;

c) co miesiąc przekazuje Agencji zaświadczenie wystawione przez krajowy organ właściwy do spraw zatrudnienia, stwierdzające, czy spełnienia on zobowiązania i warunki wymienione w lit. a) i b).

Agencja przyznaje lub utrzymuje zasiłek, nawet jeśli zobowiązania na szczeblu krajowym, o których mowa w lit. b) nie zostały spełnione, w przypadku choroby, wypadku, macierzyństwa, inwalidztwa lub sytuacji uznanej za podobną, lub w przypadku, kiedy właściwe organy krajowe, zwolniły daną osobę z tych zobowiązań.

Rada Sterująca ustanawia przepisy, które uzna za niezbędne do stosowania niniejszego artykułu.

3. Wysokość zasiłku dla bezrobotnych ustala się na podstawie wynagrodzenia podstawowego otrzymywanego przez byłego członka personelu kontraktowego w momencie zakończenia służby. Zasiłek ten ustala się w wysokości:

a) 60 % wynagrodzenia podstawowego w okresie pierwszych 12 miesięcy,

b) 45 % wynagrodzenia podstawowego w okresie od 13 miesiąca do 24 miesiąca,

c) 30 % wynagrodzenia podstawowego w okresie od 25 do 36 miesiąca.

Poza okresem pierwszych sześciu miesięcy, kiedy obowiązuje określona poniżej wysokość minimalna, lecz nie obowiązuje wysokość maksymalna, kwoty obliczone w ten sposób nie mogą być niższe niż 878,64 EUR ani przekraczać 1 757,28 EUR. Wysokość minimalna i maksymalna są dostosowywane na takich samych zasadach, jak określone w art. 66 regulaminu pracowniczego WE, zgodnie z art. 65 regulaminu pracowniczego WE.

4. Okres, w którym zasiłek byłemu członkowi personelu tymczasowego przysługuje zasiłek dla bezrobotnych nie może przekraczać 36 miesięcy od dnia zakończenia służby i w żadnym wypadku nie jest dłuższy niż jedna trzecia okresu pełnienia służby. Wypłata zasiłku jest wstrzymywana, jeśli w tym okresie były członek personelu tymczasowego przestanie spełniać warunki określone w ust. 1 i 2. Wypłata zasiłku jest wznawiana, jeśli przed końcem tego okresu były członek personelu tymczasowego ponownie zacznie spełniać wspomniane warunki, bez uzyskania prawa do pobierania krajowego zasiłku dla bezrobotnych.

5. Były członek personelu kontraktowego, który jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych ma prawo do dodatków rodzinnych na takich samych zasadach, jak określono w art. 67 regulaminu pracowniczego WE. Dodatek na gospodarstwo domowe oblicza się na podstawie zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z warunkami określonymi w art. 1 załącznika V niniejszego regulaminu pracowniczego.

Osoba zainteresowana ma obowiązek złożyć deklarację o wszelkich wypłatach tego samego rodzaju otrzymywanych przez nią lub jej małżonka z innych źródeł; dodatki wypłacane na podstawie tego artykułu są pomniejszane o kwoty tych wypłat.

Były członek personelu kontraktowego, który jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych, ma prawo, zgodnie z art. 67 stosowanym odpowiednio, do objęcia go ubezpieczeniem chorobowym bez konieczności wnoszenia składek.

6. Zasiłek dla bezrobotnych i dodatki rodzinne wypłaca się w euro ze specjalnego funduszu bezrobotnych. Nie stosuje się współczynników korygujących.

▼B

7. Członek personelu tymczasowego pokrywa jedną trzecią kosztów ubezpieczenia od bezrobocia. Składka ta wynosi 0,81 % wynagrodzenia podstawowego osoby zainteresowanej po odliczeniu kwoty wolnej w wysokości 798,77 EUR, przy czym nie uwzględnia się współczynników korygujących przewidzianych w art. 64 regulaminu pracowniczego WE. Składkę potrąca się co miesiąc z wynagrodzenia osoby zainteresowanej i wraz z pozostałymi dwoma trzecimi kwoty ponoszonymi przez Agencję, wpłaca się na specjalny fundusz bezrobotnych ustanowiony zgodnie z art. 28a warunków zatrudnienia innych pracowników WE. Wysokość składki podlega weryfikacji i dostosowaniu przez Agencję, w miarę potrzeby, po upływie sześciu lat w oparciu o ocenę ryzyka bezrobocia wśród personelu kontraktowego Agencji.

8. Zasiłki dla bezrobotnych wypłacane byłemu członkowi personelu kontraktowego, który jest bezrobotny, podlegają takim samym zasadom jak określone w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68.

9. Służby krajowe odpowiedzialne za zatrudnienie i bezrobocie, działając zgodnie z prawem krajowym, oraz Agencja podejmują aktywne działania w celu zapewnienia właściwego stosowania niniejszego artykułu.

10. Szczegółowe ustalenia przyjęte na podstawie art. 70 ust. 10 stosuje się do postanowień niniejszego artykułu, bez uszczerbku dla postanowień ust. 2 akapit trzeci niniejszego artykułu.

Artykuł 116

Art. 71 i 72 stosuje się odpowiednio.

Artykuł 117

Członkom personelu kontraktowego można, w okresie zatrudnienia lub po jego zakończeniu, przyznać darowizny, pożyczki lub zaliczki, jeśli, w wyniku poważnej przewlekłej choroby nabytej lub będącej rezultatem wypadku w okresie zatrudnienia jest on niezdolny do pracy i wykaże, że z tytułu takiej choroby lub wypadku nie przysługują mu świadczenia z innego systemu zabezpieczenia społecznego.

Sekcja B

Ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa i śmierci

Artykuł 118

Członkowie personelu kontraktowego są ubezpieczeni zgodnie z poniższymi przepisami na wypadek śmierci lub inwalidztwa powstałego w okresie zatrudnienia.

Płatności i świadczenia przewidziane w niniejszej sekcji zawiesza się, jeśli wynagrodzenie otrzymywane przez członka personelu z tytułu wykonywania pracy jest zawieszone na mocy niniejszego regulaminu pracowniczego.

Artykuł 119

Jeżeli badanie lekarskie przeprowadzone przed zatrudnieniem członka personelu kontraktowego wykaże, że cierpi on na chorobę lub jest inwalidą, organ zatrudniający może, w odniesieniu do ryzyka wynikającego z takiej choroby lub inwalidztwa, dopuścić członka personelu kontraktowego do gwarantowanych świadczeń na wypadek inwalidztwa lub śmierci dopiero po upływie pięciu lat od daty rozpoczęcia służby w Agencji.

▼B

Członek personelu kontraktowego może odwołać się od tej decyzji do Komisji ds. Inwalidztwa przewidzianej w art. 75 niniejszego regulaminu pracowniczego.

Artykuł 120

1. Członkowi personelu kontraktowego, który z powodu całkowitego inwalidztwa zmuszony jest zawiesić stosunek pracy nawiązany z Agencją, przysługuje w tym okresie renta inwalidzka, której wysokość określa się zgodnie z poniższymi postanowieniami.

Jeżeli członek personelu kontraktowego pobierający rentę inwalidzką osiągnie wiek 65 lat, stosuje się ogólne zasady dotyczące odpraw. Kwota odprawy obliczana jest na podstawie wynagrodzenia odpowiedniego dla grupy zaszeregowania i stopnia zajmowanego przez członka personelu tymczasowego w chwili wystąpienia inwalidztwa.

2. Renta inwalidzka wynosi 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego członka personelu kontraktowego. Jednakże, nie może ona być niższa niż podstawowe wynagrodzenie miesięczne członka personelu kontraktowego w grupie funkcyjnej I, grupie zaszeregowania 1, na stopniu pierwszym. Z renty inwalidzkiej potrąca się składki na fundusz emerytalny, obliczane na podstawie wysokości renty.

3. Jeżeli inwalidztwo członka personelu kontraktowego powstało na skutek wypadku mającego miejsce w trakcie lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, na skutek choroby zawodowej czy w wyniku aktu poświęcenia dokonanego w interesie publicznym lub narażenia swojego życia dla ratowania innej osoby, to renta inwalidzka wynosi nie mniej niż 120 % miesięcznego wynagrodzenia podstawowego członka personelu kontraktowego w grupie funkcyjnej I, grupie zaszeregowania 1 na stopniu pierwszym. W takich przypadkach składki na fundusz emerytalny wpłacane są z budżetu byłego pracodawcy.

4. W przypadku inwalidztwa spowodowanego umyślnie przez członka personelu kontraktowego, organ zatrudniający może postanowić, iż będzie on otrzymywał jedynie świadczenie przewidziane w art. 128.

5. Osoby uprawnione do renty inwalidzkiej są również uprawnione do dodatków rodzinnych określonych zgodnie z art. 59 ust. 3, zgodnie z załącznikiem V; dodatek na gospodarstwo domowe określa się na podstawie renty osoby uprawnionej.

Artykuł 121

1. Inwalidztwo stwierdza Komisja ds. Inwalidztwa, o której mowa w art. 75.

2. Uprawnienie do renty inwalidzkiej nabiera mocy w następnym dniu po zakończeniu zatrudnienia członka personelu kontraktowego, na podstawie art. 95 i 96, które stosuje się odpowiednio.

3. Agencja może wymagać poddania się przez beneficjenta renty inwalidzkiej okresowym badaniom w celu ustalenia, czy nadal spełnia on warunki otrzymywania renty. Jeżeli Komisja ds. Inwalidztwa stwierdzi, że warunki te nie są spełniane, członek personelu kontraktowego wznowi służbę w Agencji, o ile jego umowa nie wygasła.

Jednakże, jeśli zatrudnienie danej osoby w Agencji okaże się niemożliwe, umowę można rozwiązać z zastrzeżeniem wypłaty kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu przypadającemu za okres wypowiedzenia i, w odpowiednich przypadkach, odszkodowaniu za rozwiązanie umowy przewidzianemu w art. 95. Stosuje się także art. 128.

▼B

Artykuł 122

1. Osobom uprawnionym, po śmierci członka personelu kontraktowego, określonym zgodnie z postanowieniami rozdziału 3 załącznika VI, przysługuje prawo do renty pośmiertnej przewidzianej w art. 123–126.

2. W razie śmierci byłego członka personelu kontraktowego pobierającego rentę inwalidzką, osobom uprawnionym, określonym w rozdziale 3 załącznika VI, przysługuje prawo renty pośmiertnej przewidzianej w tym załączniku.

3. Jeśli przez okres dłuższy niż rok nieznane jest miejsce pobytu członka personelu kontraktowego lub byłego członka personelu kontraktowego pobierającego rentę inwalidzką, renty tymczasowe dla jego małżonka oraz osób uznanych za pozostające na jego utrzymaniu są określane zgodnie z zasadami zawartymi w rozdziałach 5 i 6 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego WE.

Artykuł 123

Prawo do otrzymania renty przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła śmierć lub, odpowiednio, pierwszego dnia miesiąca następującego po okresie, za który owdowiały małżonek, sieroty lub osoby pozostające na utrzymaniu zmarłego otrzymają jego uposażenie na mocy art. 59 ust. 8.

Artykuł 124

Pozostały przy życiu małżonek członka personelu kontraktowego uprawniony jest do renty pośmiertnej zgodnie z rozdziałem 3 załącznika VI. Renta wynosi nie mniej niż 35 % ostatniego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego pobieranego przez członka personelu kontraktowego i nie mniej niż miesięczne wynagrodzenie podstawowe członka personelu kontraktowego w grupie funkcyjnej I, grupie zaszeregowania 1 na stopniu pierwszym.

Osoba pobierająca rentę pośmiertną jest uprawniona, na warunkach ustalonych w załączniku V, do dodatków rodzinnych określonych w art. 59 ust. 3. Wysokość dodatku na dziecko pozostające na jej utrzymaniu jest równa podwójnej kwocie dodatku przewidzianego w art. 59 ust. 3 lit. b).

Artykuł 125

1. W przypadku, gdy członek lub były członek personelu kontraktowego uprawniony do renty inwalidzkiej umiera nie pozostawiając małżonka uprawnionego do otrzymywania renty pośmiertnej, dzieciom będącym na utrzymaniu zmarłego w chwili śmierci przysługuje renta sieroca zgodnie z art. 81, który stosuje się odpowiednio.

2. Uprawnienie do renty przysługuje też dzieciom, które spełniają powyższe warunki, w przypadku śmierci lub ponownego małżeństwa małżonka pobierającego rentę pośmiertną.

3. W przypadku śmierci członka personelu kontraktowego lub byłego członka personelu kontraktowego pobierającego rentę inwalidzką, gdy nie są spełnione warunki określone w ust. 1, przepisy trzeciego akapitu art. 81 stosuje się odpowiednio.

4. W stosunku do osób traktowanych jako dzieci pozostające na utrzymaniu w rozumieniu w art. 2 ust. 4 załącznika V, renta sieroca nie może przekraczać dwukrotnej wysokości dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu. Jednakże, prawo do renty wygasa, jeżeli za utrzymanie jest odpowiedzialna trzecia strona zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami krajowymi.

▼B

5. Renta sieroca nie przysługuje, jeżeli umiera rodzic biologiczny, którego zastąpił rodzic przysposabiający.

6. Sieroty mają prawo do dodatku edukacyjnego zgodnie z przepisami art. 3 załącznika V.

Artykuł 126

W przypadku rozwodu lub występowania więcej niż jednej kategorii osób pozostałych po zmarłym członku personelu kwalifikujących się do otrzymania renty pośmiertnej, renta ta dzielona jest w sposób określony w rozdziale 3 załącznika VI.

Artykuł 127

Art. 83 i 84 stosuje się odpowiednio.

Sekcja C

Odprawa

Artykuł 128

Kończąc służbę, członek personelu kontraktowego jest uprawniony do otrzymania odprawy lub przeniesienia aktuarialnie obliczonej równowartości prawa do emerytury zgodnie z art. 1 załącznika VI.

Artykuł 129

1. W przypadku, gdy członek personelu kontraktowego wykorzystał możliwość przewidzianą w art. 131, jego odprawę pomniejsza się proporcjonalnie w odniesieniu do okresu, w którym kwoty te były pobierane.

2. Postanowień powyższego ustępu nie stosuje się wobec członka personelu kontraktowego, który trzy miesiące po objęciu go przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego zwrócił się z wnioskiem o wypłatę tych kwot wraz z odsetkami naliczonymi w wysokości 3,5 % rocznie, które mogą być zmienione zgodnie z procedurą określoną w art. 87.

Sekcja D

Finansowanie systemu ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa i ubezpieczenia na życie oraz systemu emerytalnego

Artykuł 130

Art. 88 i art. 89 regulaminu pracowniczego stosuje się odpowiednio.

Artykuł 131

Zgodnie z warunkami ustanowionymi przez Agencję, członek personelu kontraktowego może zwrócić się z wnioskiem do Agencji o realizację wszelkich płatności, które zobowiązany jest wnieść w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych, ubezpieczenia od bezrobocia, ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa, ubezpieczenia na życie i ubezpieczenia chorobowego w państwie, w którym ostatnio był objęty takimi ubezpieczeniami. Agencja może także postanowić o dokonaniu wszelkich płatności, jakie członek personelu kontraktowego obowiązany jest ponosić w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych w kraju pochodzenia, nawet przy braku żądania ze strony członka personelu kontraktowego. W takim przypadku Agencja musi odpo-

▼B

wiednio uzasadnić swoją decyzję. W okresie, w którym wnoszone są te składki członek personelu kontraktowego nie korzysta z ubezpieczenia chorobowego Agencji. Ponadto przez okres wnoszenia tych składek, członek personelu kontraktowego nie jest objęty ze strony Agencji ubezpieczeniem na życie i systemem rent inwalidzkich i nie nabywa praw w ramach ubezpieczenia od bezrobocia i ubezpieczenia emerytalnego Agencji.

Rzeczywisty okres takich płatności na rzecz każdego członka personelu kontraktowego nie przekracza sześciu miesięcy. Jednakże Agencja może podjąć decyzję o przedłużeniu tego okresu do jednego roku. Płatności a ponoszone przez budżet Agencji. Płatności w celu uzyskania lub utrzymania uprawnień emerytalnych nie przekraczają dwukrotnej wysokości stawki określonej w art. 89.

Sekcja E

Rozpatrywanie roszczeń personelu kontraktowego

Artykuł 132

System rent inwalidzkich lub pośmiertnych jest opisany w art. 19–23 załącznika VI.

Sekcja F

Wypłacanie świadczeń

Artykuł 133

1. Art. 83 i 84 niniejszego regulaminu pracowniczego, jak również art. 29 załącznika VI, stosuje się odpowiednio.

2. Wszelkie kwoty należne Agencji od członka personelu kontraktowego w ramach niniejszego systemu ubezpieczeń są w dniu wymagalności świadczeń potrącane z kwoty świadczenia członka personelu tymczasowego lub z kwoty świadczeń należnych osobom wywodzącym od niego swe prawa. Potrącenie może być rozłożone na kilka miesięcy.

Sekcja G

Wstąpienie przez Agencję w prawa wierzyciela

Artykuł 134

Postanowienia art. 93 stosuje się odpowiednio na rzecz Agencji.

ROZDZIAŁ 7

Zwrot nienależnych wypłat

Artykuł 135

Postanowienia art. 94 stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ 8

Zakończenie stosunku zatrudnienia

Artykuł 136

Art. 95–99 stosuje się do personelu kontraktowego odpowiednio.

W przypadku postępowania dyscyplinarnego przeciwko członkowi personelu kontraktowego, Komisja Dyscyplinarna określona w art.

▼B

142 odbywa spotkanie z dwoma dodatkowymi członkami z tej samej grupy funkcyjnej i grupy zaszeregowania co zainteresowany członek personelu kontraktowego. Dwóch dodatkowych członków wskazuje się według procedury ad hoc uzgodnionej przez organ zatrudniający i Komitet Pracowniczy.

TYTUŁ IV

REPREZENTACJA PERSONELU

Artykuł 137

1. Komitet Pracowniczy tworzy się zgodnie z procedurami określanymi przez Radę Sterującą.

2. Komitet Pracowniczy reprezentuje interesy personelu wobec Agencji i utrzymuje stały kontakt pomiędzy Agencją a personelem. Przyczynia się do bezkonfliktowego przebiegu służby, pośrednicząc w przekazywaniu opinii personelu.

Przekazuje on do wiadomości właściwych organów Agencji wszelkie problemy dotyczące wykładni i stosowania regulaminu pracowniczego. Można zasięgać jego opinii w sprawie każdego takiego problemu.

Komitet Pracowniczy przedstawia właściwym organom Agencji sugestie dotyczące organizacji i funkcjonowania służby oraz propozycje odnośnie poprawy warunków pracy i ogólnych warunków życiowych personelu.

Komitet Pracowniczy uczestniczy w zarządzaniu i nadzorze nad organami opieki społecznej ustanowionymi przez Agencję w interesie jej personelu. Może on, za zgodą Agencji, powoływać tego typu instytucje.

TYTUŁ V

POSTĘPOWANIE DYSCYPLINARNE

Sekcja A

Przepisy ogólne

Artykuł 138

1. W przypadku zamierzonego lub wynikającego z niedbalstwa lub lekkomyślności niedopełnienia obowiązków wynikających z niniejszego regulaminu pracowniczego przez członka personelu lub byłego członka personelu, podlega on postępowaniu dyscyplinarnemu.

2. Jeśli organ zatrudniający uzyska informacje o okolicznościach dowodzących niedopełnienia obowiązków w rozumieniu ust. 1, może wszcząć dochodzenie administracyjne, aby ustalić, czy takie niedopełnienie obowiązków miało miejsce.

Artykuł 139

1. Jeśli dochodzenie wewnętrzene ujawnia możliwość osobistego zaangażowania członka personelu lub byłego członka personelu, taka osoba jest bezzwłocznie informowana o tym fakcie pod warunkiem, że nie zagraża to prowadzonemu dochodzeniu. W żadnym wypadku nie można przyjąć ustaleń dotyczących członka personelu wskazanego z imienia i nazwiska po zakończeniu dochodzenia bez umożliwienia temu członkowi personelu zgłoszenia uwag co do dotyczących go faktów. W ustaleniach należy odnieść się do tych uwag.

2. W przypadkach wymagających absolutnej tajności do celów dochodzenia oraz zastosowania procedur dochodzeniowych, które znajdują się w kompetencjach krajowych organów sądowych, wezwanie

▼B

członka personelu do zgłoszenia uwag może zostać odroczone w porozumieniu z organem zatrudniającym. W takich przypadkach nie można wszcząć postępowania dyscyplinarnego zanim członek personelu nie będzie miał możliwości zgłoszenia uwag.

3. Jeśli w następstwie dochodzenia wewnętrznego nie można utrzymać zarzutów stawianych członkowi personelu, przedmiotowe dochodzenie zostaje umorzone bez podejmowania dalszych działań na podstawie decyzji Szefa Agencji, który na piśmie informuje o tym także członka personelu. Członek personelu może zażądać, aby decyzję tę włączyć do jego akt osobowych.

4. Organ zatrudniający informuje zainteresowaną osobę o zakończeniu dochodzenia oraz przedstawia jej wnioski sprawozdania z dochodzenia oraz, na jej wniosek i z zastrzeżeniem ochrony uzasadnionych interesów osób trzecich, wszystkie dokumenty bezpośrednio związane z zarzutami, które pojawiły się wobec niej.

Artykuł 140

Na podstawie sprawozdania z dochodzenia, po zawiadomieniu zainteresowanego członka personelu o wszystkich dowodach znajdujących się w aktach oraz po wysłuchaniu zainteresowanego członka personelu organ zatrudniający może:

a) zdecydować, że nie można wnieść sprawy przeciwko członkowi personelu, o czym członek personelu zostaje w takim wypadku pisemnie poinformowany; lub

b) zdecydować, nawet jeśli niedopełnienie obowiązków miało miejsce lub wydaje się, że miało miejsce, aby nie podejmować żadnych środków dyscyplinarnych oraz, jeśli to właściwe, wysłać upomnienie do członka personelu, lub

c) w przypadku niedopełnienia obowiązków w rozumieniu art. 138:

   i) zdecydować o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, o którym mowa w sekcji D niniejszego tytułu, lub

   ii) zdecydować o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego przed Komisją Dyscyplinarną.

Artykuł 141

Członek personelu, który z przyczyn obiektywnych nie może zostać wysłuchany zgodnie z przepisami niniejszego tytułu, może zostać poproszony o zgłoszenie uwag na piśmie lub może być reprezentowany przez wybraną przez niego osobę.

Sekcja B

Komisja Dyscyplinarna

Artykuł 142

1. W Agencji powołuje się Komisję Dyscyplinarną. Przynajmniej jednym członkiem Komisji Dyscyplinarnej, lub jej przewodniczącym, jest osoba wybrana spośród personelu Rady Unii Europejskiej.

2. Komisja Dyscyplinarna składa się z przewodniczącego i czterech członków zwykłych, którzy mogą być zastąpieni przez zastępców, z których co najmniej jeden powinien należeć do tej samej grupy funkcyjnej jak członek personelu, wobec którego toczy się postępowanie dyscyplinarne.

▼B

Artykuł 143

1. Organ zatrudniający oraz Komitet Pracowniczy, o którym mowa w art. 137, mianują równocześnie po dwóch członków zwykłych i dwóch zastępców.

2. Przewodniczący i zastępca przewodniczącego są mianowani przez organ zatrudniający.

3. Przewodniczący, członkowie i ich zastępcy są mianowani na okres trzech lat. Jednakże Agencja może określić krótszą kadencję członków i zastępców, z zastrzeżeniem, że ma ona wynosić co najmniej jeden rok.

4. W ciągu pięciu dni od powołania składu Komisji Dyscyplinarnej zainteresowany członek personelu ma prawo do odrzucenia jej jednego członka. Agencja ma również prawo do odrzucenia jednego członka Komisji Dyscyplinarnej.

W tym samym terminie członkowie Komisji Dyscyplinarnej z uzasadnionych powodów mogą wnieść o zwolnienie ich z tych obowiązków i wyłączają się, jeśli zachodzi konflikt interesów.

Artykuł 144

Komisję Dyscyplinarną wspomaga sekretarz mianowany przez organ zatrudniający.

Artykuł 145

1. Przewodniczący i członkowie Komisji Dyscyplinarnej zachowują pełną niezależność podczas wykonywania swoich zadań.

2. Obrady i postępowanie Komisji Dyscyplinarnej są tajne.

Sekcja C

Środki dyscyplinarne

Artykuł 146

1. Organ zatrudniający może nałożyć jedną z następujących kar:

a) pisemne upomnienie;

b) naganę;

c) odroczenie przeniesienia na wyższy stopień na okres od jednego do 23 miesięcy;

d) przeniesienie na niższy stopień;

e) czasowe przeniesienie na niższy stopień na okres od 15 dni do jednego roku;

f) przeniesienie do niższej grupy zaszeregowania w ramach tej samej grupy funkcyjnej;

g) przesunięcie do niższej grupy funkcyjnej wraz z przeniesieniem do niższej grupy zaszeregowania lub bez;

h) usunięcie ze stanowiska oraz, w odpowiednich przypadkach, wstrzymanie w określonym okresie wypłaty części renty inwalidzkiej; skutki tego środka nie mogą objąć osób pozostających na utrzymaniu członka personelu. Jednak w przypadku takiego obniżenia, dochód byłego członka personelu nie może być niższy niż minimum socjalne odpowiadające wynagrodzeniu podstawowemu członka personelu tymczasowego na pierwszym stopniu w grupie zaszeregowania 1, po doliczeniu należnych dodatków rodzinnych.

2. Jeśli członek personelu otrzymuje rentę inwalidzką, organ zatrudniający może zdecydować o wstrzymaniu w określonym okresie

▼B

wypłaty części renty inwalidzkiej; skutki tego środka nie mogą objąć osób pozostających na utrzymaniu członka personelu. Jednak dochód członka personelu nie może być niższy niż minimum socjalne odpowiadające wynagrodzeniu podstawowemu członka personelu tymczasowego pierwszego stopnia grupy zaszeregowania z doliczeniem należnych dodatków rodzinnych.

3. Pojedyncze przewinienie służbowe nie powoduje zastosowania więcej niż jednej kary dyscyplinarnej.

Artykuł 147

Surowość nakładanych kar dyscyplinarnych powinna być współmierna do ciężaru przewinienia służbowego. Przy określaniu ciężaru przewinienia służbowego i decydowaniu o nałożeniu kary dyscyplinarnej należy w szczególności wziąć pod uwagę:

a) rodzaj przewinienia służbowego i okoliczności, w których miało ono miejsce,

b) stopień, w jakim przewinienie służbowe niekorzystnie wpływa na integralność, reputację lub interesy Agencji,

c) stopień, w jakim przewinienie służbowe było wynikiem działania umyślnego, niedbalstwa lub lekkomyślności,

d) motywy, jakimi kierował się członek personelu popełniając przewinienie służbowe,

e) grupa zaszeregowania i staż pracy członka personelu,

f) zakres osobistej odpowiedzialności członka personelu,

g) zakres zadań i odpowiedzialności członka personelu,

h) czy przewinienie służbowe było wynikiem powtarzających się działań lub zachowania,

i) postawę członka personelu w ciągu jego kariery zawodowej.

Sekcja D

Postępowanie dyscyplinarne bez udziału Komisji Dyscyplinarnej

Artykuł 148

Organ zatrudniający może zdecydować o nałożeniu kary pisemnego upomnienia lub nagany bez zasięgania opinii Komisji Dyscyplinarnej. Zanim organ zatrudniający podejmie decyzję w tej sprawie, wysłuchuje się zainteresowanego członka personelu.

Sekcja E

Postępowanie dyscyplinarne przed Komisją Dyscyplinarną

Artykuł 149

1. Organ zatrudniający składa sprawozdanie Komisji Dyscyplinarnej, w którym jasno przedstawia stan faktyczny danej sprawy oraz, o ile sytuacja tego wymaga, okoliczności zaistnienia wszystkich faktów, w tym wszelkie okoliczności obciążające lub łagodzące.

2. Sprawozdanie przekazywane jest zainteresowanemu członkowi personelu i przewodniczącemu Komisji Dyscyplinarnej, który powiadamia o nim członków Komisji.

▼B

Artykuł 150

1. Po otrzymaniu sprawozdania, zainteresowany członek personelu ma prawo do otrzymania swoich pełnych akt osobowych oraz sporządzenia kopii wszelkich dokumentów istotnych dla tego postępowania, włączając w to dowody uwalniające od zarzutów.

2. Zainteresowanemu członkowi personelu przysługuje nie mniej niż 15 dni od dnia otrzymania sprawozdania wszczynającego postępowanie dyscyplinarne na przygotowanie swojej obrony.

3. Zainteresowanego członka personelu może wspierać wybrana przez niego osoba.

Artykuł 151

1. Jeżeli w obecności przewodniczącego Komisji Dyscyplinarnej zainteresowany członek personelu przyznaje się do popełnienia przewinienia służbowego i przyjmuje bez zastrzeżeń sprawozdanie, o którym mowa w art. 148 niniejszego regulaminu pracowniczego, organ zatrudniający może, z zachowaniem zasady proporcjonalności pomiędzy rodzajem przewinienia służbowego a rozważaną karą, wycofać sprawę z Komisji Dyscyplinarnej. Jeśli sprawa zostaje wycofana z Komisji Dyscyplinarnej, przewodniczący wydaje opinię o proponowanej karze.

2. Zgodnie z tą procedurą organ zatrudniający może, w drodze odstępstwa od art. 148, nałożyć jedną z kar, o których mowa w art. 146 ust. 1 lit. a)–d) niniejszego regulaminu pracowniczego.

3. Zainteresowany członek personelu, przed przyznaniem się do przewinienia służbowego, zostaje poinformowany o możliwych skutkach takiego przyznania się.

Artykuł 152

Przed pierwszym posiedzeniem Komisji Dyscyplinarnej przewodniczący powierza jednemu z jej członków zadanie przygotowania ogólnego sprawozdania dotyczącego sprawy i informuje o tym pozostałych członków Komisji Dyscyplinarnej.

Artykuł 153

1. Komisja Dyscyplinarna wysłuchuje zainteresowanego członka personelu; może on przy tym, osobiście lub przez przedstawiciela, przedstawić uwagi, ustnie lub na piśmie. Może powołać świadków.

2. Agencję przed Komisją Dyscyplinarną reprezentuje Członek personelu upoważniony do tego przez organ zatrudniający, przysługują mu prawa równorzędne do praw zainteresowanego członka personelu.

Artykuł 154

1. Jeśli Komisja Dyscyplinarna uznaje, że nie posiada wystarczających informacji odnośnie faktów objętych skargą lub okoliczności ich zaistnienia, może zarządzić dochodzenie, podczas którego każda ze stron może przedstawić swoje stanowisko oraz ustosunkować się do stanowiska przedstawionego przez drugą stronę.

2. Przewodniczący lub członek Komisji Dyscyplinarnej prowadzi dochodzenie w imieniu Komisji Dyscyplinarnej. Do celów dochodzenia, Komisja Dyscyplinarna może zażądać przedstawienia jej wszelkich dokumentów dotyczących rozpatrywanej sprawy. Agencja stosuje się do wszelkich takich wniosków we wskazanym terminie, o ile Komisja Dyscyplinarna go określiła. Jeśli taki wniosek jest kierowany do członka personelu, każda odmowa zastosowania się do takiego wniosku jest odnotowywana.

▼B

Artykuł 155

Po zbadaniu przedłożonych dokumentów oraz uwzględniając wszelkie oświadczenia złożone ustnie lub na piśmie i wyniki podjętego dochodzenia, Komisja Dyscyplinarna, większością głosów, wydaje opinię zawierającą uzasadnienie, czy ustalono zaistnienie faktów, które były przedmiotem skargi oraz o zastosowaniu kary spowodowanej zaistnieniem takich faktów. Opinia ta jest podpisywana przez wszystkich członków Komisji Dyscyplinarnej. Każdy z członków może dołączyć do opinii zdanie odrębne. Komisja Dyscyplinarna przekazuje opinię organowi zatrudniającemu oraz zainteresowanemu członkowi personelu w terminie dwóch miesięcy od daty otrzymania sprawozdania od organu zatrudniającego, pod warunkiem, że ten termin jest współmierny do stopnia złożoności sprawy. Jeśli dochodzenie było prowadzone z inicjatywy Komisji Dyscyplinarnej, termin wynosi cztery miesiące, o ile jest to okres współmierny do stopnia złożoności sprawy.

Artykuł 156

1. Przewodniczący Komisji Dyscyplinarnej nie bierze udziału w głosowaniu w sprawach przedstawianych Komisji, z wyjątkiem zagadnień proceduralnych lub w przypadku równej liczby głosów za i przeciw.

2. Przewodniczący Komisji Dyscyplinarnej zapewnia wykonanie decyzji Komisji Dyscyplinarnej oraz przekazuje wszelkie informacje i dokumenty związane ze sprawą do wiadomości każdego z jej członków.

Artykuł 157

Sekretarz sporządza protokół z przebiegu posiedzeń Komisji Dyscyplinarnej. Świadkowie podpisują protokół zawierający ich zeznania.

Artykuł 158

1. Koszty poniesione z inicjatywy członka personelu w trakcie postępowania dyscyplinarnego, a w szczególności honorarium zapłacone osobie wybranej do pomocy członkowi personelu lub do obrony członka personelu, ponosi członek personelu, jeśli postępowanie dyscyplinarne skutkuje nałożeniem jednej z kar określonych w art. 146 niniejszego regulaminu pracowniczego.

2. Organ zatrudniający może zdecydować jednak co innego w szczególnych przypadkach, kiedy obciążenie finansowe nałożone na członka personelu byłoby krzywdzące.

Artykuł 159

1. Po przesłuchaniu członka personelu, w ciągu dwóch miesięcy od daty otrzymania opinii od Komisji Dyscyplinarnej organ zatrudniający może podjąć decyzję określoną w art. 146 i 147. Decyzja musi zawierać uzasadnienie.

2. Jeśli organ zatrudniający podejmuje decyzję o zamknięciu sprawy bez nałożenia kary dyscyplinarnej, niezwłocznie informuje o tym zainteresowanego członka personelu na piśmie. Zainteresowany członek personelu może zwrócić się z wnioskiem, aby taką decyzję włączyć do jego akt osobowych.

▼B

Sekcja F

Zawieszenie

Artykuł 160

1. Jeśli organ zatrudniający oskarża członka personelu o poważne przewinienie służbowe, niezależnie czy dotyczy ono niewykonania obowiązków służbowych lub naruszenia prawa, organ może niezwłocznie zawiesić osobę oskarżoną o przewinienie służbowe na czas określony lub nieokreślony w pełnieniu obowiązków.

2. Organ zatrudniający podejmuje taką decyzję po wysłuchaniu zainteresowanego członka personelu, o ile nie wystąpiły wyjątkowe okoliczności.

Artykuł 161

1. Decyzja o zawieszeniu członka personelu określa, czy ma on nadal otrzymywać pełne wynagrodzenie w okresie zawieszenia, czy też pewna część tego wynagrodzenia ma zostać wstrzymana. Jednak kwota wypłacona członkowi personelu w żadnym razie nie może być niższa niż minimum socjalne odpowiadające wynagrodzeniu podstawowemu członka personelu tymczasowego pierwszego stopnia grupy zaszeregowania 1 po doliczeniu należnych dodatków rodzinnych.

2. Sytuacja zawieszonego członka personelu musi zostać ostatecznie rozstrzygnięta w ciągu sześciu miesięcy od daty zawieszenia. Jeżeli w ciągu sześciu miesięcy nie podjęto takiej decyzji, zainteresowany członek personelu ponownie ma prawo do otrzymywania pełnego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Częściowe wstrzymanie wynagrodzenia może zostać utrzymane po upływie sześciomiesięcznego okresu określonego w ust. 2, jeśli w związku z tymi samymi czynami wobec zainteresowanego członka personelu toczy się postępowanie karne oraz jeśli w wyniku tego postępowania członek personelu został zatrzymany. W takich przypadkach członek personelu nie otrzymuje pełnego wynagrodzenia do czasu, aż właściwy sąd nakaże jego zwolnienie.

4. Kwoty wstrzymane na mocy ust. 1 zwraca się członkowi personelu, jeśli ostateczną decyzją nałożono na niego karę dyscyplinarną nie bardziej surową niż pisemne upomnienie, nagana lub odroczenie przeniesienia na wyższy stopień lub jeśli nie nałożono żadnej kary dyscyplinarnej; w takim przypadku kwota zwrotu jest powiększana o odsetki i odsetki od odsetek w wysokości określonej w art. 87.

Sekcja G

Równoległe postępowanie karne

Artykuł 162

Jeśli wobec członka personelu toczy się postępowanie karne w związku z tymi samym czynem, ostateczną decyzję podejmuje się po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu w tej sprawie.

Sekcja H

Przepisy końcowe

Artykuł 163

Członek personelu, wobec którego orzeczono karę dyscyplinarną inną niż usunięcie ze stanowiska, po trzech latach w przypadku pisemnego upomnienia lub nagany lub po sześciu latach w przypadku innej kary może złożyć wniosek o wykreślenie z jego akt osobowych wszelkich

▼B

wzmianek o takim środku. Organ zatrudniający decyduje, czy przychylić się do takiego wniosku.

Artykuł 164

Jeśli zostają ujawnione nowe fakty poparte odpowiednimi dowodami, postępowanie dyscyplinarne może zostać wznowione przez organ zatrudniający z jego własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego członka personelu.

Artykuł 165

Jeśli na mocy art. 159 wobec członka personelu nie wniesiono sprawy, członek personelu ma prawo do żądania naprawienia wyrządzonych szkód przez odpowiednie ogłoszenie decyzji organu zatrudniającego.

Artykuł 166

Rada Sterująca przyjmuje ustalenia wykonawcze dla tych procedur.

TYTUŁ VI

ODWOŁANIA

Artykuł 167

1. Każda osoba, do której ma zastosowanie niniejszy regulamin pracowniczy, może złożyć do organu zatrudniającego wniosek o podjęcie decyzji w jej sprawie. Organ zatrudniający zawiadamia zainteresowaną osobę o decyzji podając jej uzasadnienie w terminie czterech miesięcy od daty złożenia wniosku. Brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie uznaje się za decyzję odmowną, przeciwko której można wnieść zażalenie na podstawie ust. 2.

2. Każda osoba, do której stosuje się niniejszy regulamin pracowniczy, może złożyć do organu zatrudniającego zażalenie na akt, który ma dla niej niekorzystne skutki, zarówno w przypadku, w którym organ ten wydał decyzję, jak i w przypadku, w którym nie przyjął środka przewidzianego w niniejszym regulaminie pracowniczym. Termin złożenia zażalenia wynosi trzy miesiące. Termin złożenia zażalenia rozpoczyna swój bieg:

— od dnia opublikowania danego aktu, jeżeli dotyczy on środka o charakterze ogólnym;

— od dnia zawiadomienia zainteresowanej osoby o wydanej decyzji, ale nie później niż od dnia, w którym zainteresowana osoba dowiedziała się o niej, jeżeli zastosowany środek dotyczy określonej osoby; jeżeli jednak akt dotyczący określonej osoby wywiera również niekorzystne skutki dla innej osoby, w odniesieniu do tej drugiej osoby termin rozpoczyna swój bieg od daty uzyskania przez tą osobę wiadomości o tym akcie, ale nie później niż od dnia jego opublikowania;

— od dnia, w którym wygasł termin wyznaczony na udzielenie odpowiedzi, jeśli zażalenie dotyczy dorozumianej decyzji odrzucającej wniosek przewidziany w ust. 1.

Organ zatrudniający zawiadamia zainteresowaną osobę o swojej decyzji podając jej uzasadnienie w terminie czterech miesięcy od daty złożenia zażalenia. Brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie uznaje się za decyzję odmowną, przeciwko której można wnieść skargę na podstawie art. 169.

▼B

TYTUŁ VII

KOMISJA ODWOŁAWCZA

Artykuł 168

1. Komisja Odwoławcza jest powołana do sprawowania jurysdykcji we wszelkich sporach między Agencją a każdą osobą, do której może stosować się niniejszy regulamin pracowniczy.

2. Komisja Odwoławcza składa się z czterech arbitrów, mianowanych przez Radę Unii Europejskiej na okres sześciu lat spośród kandydatów przedstawionych przez uczestniczące Państwa Członkowskie po konsultacji z Trybunałem Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. Jednak w pierwszej Komisji Odwoławczej dwóch arbitrów zostanie mianowanych na okres trzech lat, a dwóch na okres sześciu lat.

Jeśli Komisja Odwoławcza nie może podjąć decyzji większością głosów, głos rozstrzygający należy do Przewodniczącego.

3. Arbitrzy wybierają spośród siebie Przewodniczącego Komisji Odwoławczej na okres trzech lat. Jego mandat jest odnawialny.

4. Co trzy lata następuje częściowe odnowienie składu arbitrów. Ustępujący arbitrzy mogą być mianowani ponownie.

5. Arbitrzy Komisji Odwoławczych są niezależni. Nie mogą być związani instrukcjami.

6. W czasie swojej kadencji arbitrzy nie mogą sprawować innych funkcji w Agencji.

7. Komisja Odwoławcza mianuje swojego Sekretarza i określa jego status.

Artykuł 169

1. Skarga do Komisji Odwoławczej przysługuje tylko jeśli:

— wniesiono wcześniej do organu zatrudniającego zażalenie na podstawie art. 167 ust. 2, z zachowaniem terminu wyznaczonego w tym ustępie, i

— zażalenie to zostało odrzucone w sposób wyraźny lub dorozumiany.

2. Termin na wniesienie skargi, o której mowa w ust. 1, wynosi trzy miesiące. Termin rozpoczyna swój bieg:

— od dnia zawiadomienia o decyzji podjętej w odpowiedzi na zażalenie;

— od dnia wygaśnięcia terminu wyznaczonego na udzielenie odpowiedzi, jeżeli skargę wniesiono przeciwko dorozumianej decyzji odrzucającej zażalenie wniesione na podstawie art. 167 ust. 2; jednakże, jeżeli zażalenie odrzucono wyraźną decyzją po tym, jak zostało ono uznane za odrzucone w sposób dorozumiany, przed wygaśnięciem terminu wniesienia skargi, termin jej wniesienia rozpoczyna swój bieg od nowa.

3. W drodze odstępstwa od ust. 1 niniejszego artykułu, zainteresowana osoba może, po wniesieniu zażalenia do organu zatrudniającego na mocy art. 167 ust. 2, niezwłocznie wnieść do Komisji Odwoławczej skargę, pod warunkiem, że wraz ze skargą złożono wniosek o wstrzymanie wykonania zaskarżonego aktu lub wniosek o zastosowanie środków tymczasowych. Postępowanie w głównej sprawie przed Komisją Odwoławczą zawiesza się wtedy do czasu wydania wyraźnej lub dorozumianej decyzji odrzucającej skargę.

4. W granicach i na warunkach przewidzianych regulaminem wewnętrznym, strony wspomaga osoba przez nie wybrana.

▼B

5. Komisja Odwoławcza ustanawia regulamin wewnętrzny, który musi być zatwierdzony przez Radę Unii Europejskiej w porozumieniu z Trybunałem Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. Komisja Odwoławcza może wprowadzić zmiany do regulaminu wewnętrznego. Zmiany muszą być zatwierdzone przez Radę Unii Europejskiej w porozumieniu z Trybunałem Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.

6. Do czasu wejścia w życie regulaminu wewnętrznego Komisji Odwoławczej odpowiednio stosuje się Regulamin Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich.

7. Komisja Odwoławcza rozstrzyga o kosztach sprawy. Z zastrzeżeniem szczególnych przepisów regulaminu wewnętrznego, do pokrycia kosztów zobowiązuje się stronę, która nie uzyskała rozstrzygnięcia na swoją korzyść, jeśli Komisja Odwoławcza tak zdecyduje.

TYTUŁ VIII

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 170

1. Przepisy niniejszego regulaminu pracowniczego dotyczące praw i obowiązków (art. 10–34 i art. 103), zatrudniania (art. 36–40 poza art. 36 ust. 2 lit. a) oraz art. 104–109, z wyjątkiem art. 104 ust. 3 lit. a), warunków pracy (art. 41–57 i art. 110), zakończenia stosunku zatrudnienia (art. 95–99 i art. 136) oraz postępowania dyscyplinarnego (art. 138–166) mogą być zmienione w koniecznym zakresie przez Radę Sterującą Agencji, działającą zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt. 1.10 i art. 11 ust. 3 pkt. 3.1 wspólnego działania 2004/551/WPBiZ. Wszystkie proponowane zmiany są przekazywane Radzie. Zmiany te uznaje się za zatwierdzone, o ile w ciągu dwóch miesięcy Rada stanowiąca większością kwalifikowaną nie zdecyduje o ich modyfikacji.

2. Zmiany innych przepisów niniejszego regulaminu pracowniczego, w szczególności dotyczące wynagrodzenia, dodatków i świadczeń zabezpieczenia społecznego przyjmuje Rada stanowiąc jednomyślnie na wniosek Rady Sterującej.

Artykuł 171

W ciągu trzech lat po wejściu w życie niniejszego regulaminu pracowniczego lub w dniu wejścia w życie Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej, Rada Unii Europejskiej w stosownym przypadku ocenia i zmienia niniejszy regulamin pracowniczy lub podejmie decyzję o jego wygaśnięciu.

Artykuł 172

Niniejsza decyzja wchodzi w życie z dniem jej publikacji w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

▼B

ZAŁĄCZNIK I

STATUT CZŁONKÓW KOMISJI ODWOŁAWCZEJ

Artykuł 1

Członkowie Komisji Odwoławczej są wybierani spośród osób o niekwestionowanej niezależności oraz są prawnikami o uznanej kompetencji, szczególnie w dziedzinie praw i obowiązków pracowników służby cywilnej. Wybór arbitrów musi odzwierciedlać zróżnicowanie geograficzne i demograficzne Państw Członkowskich uczestniczących w Agencji, jak również zróżnicowanie ich systemów prawnych.

Artykuł 2

Poza przypadkami zwykłego wygaśnięcia mandatu lub śmierci funkcje członków Komisji Odwoławczej kończą się z chwilą ich rezygnacji. Członek Komisji Odwoławczej składa rezygnację przesyłając ją w formie pisemnej do Przewodniczącego Komisji Odwoławczej, który przekazuje ją Szefowi Agencji. W momencie tego zawiadomienia w Komisji Odwoławczej powstaje wakat.

Artykuł 3

Członek Komisji Odwoławczej, który ma zastąpić innego członka przed upływem jego kadencji, jest mianowany na okres pozostający do zakończenia kadencji jego poprzednika.

Artykuł 4

Obejmując swoje stanowiska, członkowie Komisji Odwoławczej podczas posiedzenia jawnego składają uroczyste zobowiązanie, że będą wykonywać swoje obowiązki bezstronnie i sumiennie oraz będą przestrzegać tajności obrad.

Artykuł 5

Członkowie Komisji Odwoławczej są objęci immunitetem chroniącym ich przed postępowaniem sądowym w zakresie wszelkich działań, jakie podejmują w ramach pełnienia ich funkcji. Immunitet przysługuje im również po zakończeniu sprawowania funkcji.

Artykuł 6

Rada Unii Europejskiej stanowiąc większością kwalifikowaną określa uposażenie członków Komisji Odwoławczej.

▼B

ZAŁĄCZNIK II

PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY

Artykuł 1

Członek personelu składa wniosek o zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze godzin za pośrednictwem swojego bezpośredniego przełożonego co najmniej dwa miesiąca przed wnioskowaną datą, za wyjątkiem nagłych, należycie uzasadnionych przypadków.

Zezwolenie na pracę w niepełnym wymiarze może zostać udzielone na okres wynoszący minimalnie jeden miesiąc i maksymalnie trzy lata, bez uszczerbku dla przypadków określonych w art. 16 i art. 44 ust. 2 lit. e) regulaminu pracowniczego.

Ważność takiego zezwolenia można przedłużyć na tych samych warunkach. Wniosek o przedłużenie składa zainteresowany członek personelu co najmniej na dwa miesiące przed upływem okresu, na który udzielono zezwolenia. Niepełny wymiar czasu pracy nie może być mniejszy, niż połowa zwykłego wymiaru czasu pracy.

Początek pracy w niepełnym wymiarze przypada na pierwszy dzień miesiąca, za wyjątkiem należycie uzasadnionych przypadków.

Artykuł 2

Organ zatrudniający może na wniosek zainteresowanego członka personelu cofnąć zezwolenie przed wygaśnięciem okresu, na który zostało udzielone. Cofnięcie następuje w terminie nie dłuższym niż dwa miesiące od daty zaproponowanej przez członka personelu lub cztery miesiące od tej daty, jeśli zezwolenia na pracę w niepełnym wymiarze udzielono na czas dłuższy niż jeden rok.

W wyjątkowych przypadkach, w interesie służby, organ zatrudniający może cofnąć zezwolenie przed zakończeniem okresu, na który zostało udzielone, z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia wobec członka personelu.

Artykuł 3

W okresie, na który udzielono zezwolenia na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, członek personelu jest uprawniony do otrzymywania odpowiedniej części swojego wynagrodzenia proporcjonalnie do części przepracowywanego zwykłego czasu pracy. Jednakże nie obniża się proporcjonalnie dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu, kwoty bazowej dodatku na gospodarstwo domowe oraz dodatku edukacyjnego.

Składki na ubezpieczenie chorobowe są obliczane przez odniesienie do wynagrodzenia podstawowego należnego członkowi personelu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin. Składki na system emerytalny są obliczane przez odniesienie do wynagrodzenia podstawowego należnego członkowi personelu zatrudnionemu w niepełnym wymiarze godzin. Członek personelu może również wnieść o obliczenie składek na system emerytalny przez odniesienie do wynagrodzenia podstawowego należnego członkowi personelu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin, zgodnie z art. 89 regulaminu pracowniczego. Do celów art. 1 załącznika VI nabyte uprawnienia są obliczane proporcjonalnie do procentowej wielkości opłaconych składek.

W okresie pracy w niepełnym wymiarze godzin członek personelu nie może pracować w godzinach nadliczbowych ani podejmować pracy zarobkowej innej niż zgodna z art. 16 regulaminu pracowniczego.

Artykuł 4

Organ zatrudniający może określić szczegółowe zasady stosowania niniejszych przepisów.

▼B

ZAŁĄCZNIK III

URLOP

Sekcja 1

Urlop coroczny

Artykuł 1

W roku, w którym członek personelu rozpoczyna lub kończy służbę, przysługuje mu urlop w wymiarze dwóch dni roboczych za pełny miesiąc służby, urlop w wymiarze dwóch dni roboczych za niepełny miesiąc służby, obejmujący więcej niż 15 dni i urlop w wymiarze jednego dnia roboczego za niepełny miesiąc służby, obejmujący 15 lub mniej dni.

Artykuł 2

Urlop coroczny może zostać wykorzystany jednorazowo lub w kilku okresach zgodnie z życzeniem członka personelu i wymaganiami służby. Jednakże musi on obejmować przynajmniej jeden okres w wymiarze dwóch kolejnych tygodni. Członek personelu podejmujący służbę nabywa prawo do urlopu corocznego po przepracowaniu trzech miesięcy; urlop może zostać udzielony wcześniej w wyjątkowych okolicznościach i z właściwie uzasadnionych przyczyn.

Artykuł 3

Jeśli podczas urlopu corocznego członek personelu zapada na chorobę, która uniemożliwiłaby mu wykonywanie jego obowiązków, gdyby nie przebywał na urlopie, jego urlop coroczny przedłuża się o czas trwania niezdolności do pracy pod warunkiem przedstawienia zaświadczenia lekarskiego.

Artykuł 4

Jeśli członek personelu z innych przyczyn niż wymagania służbowe nie wykorzystał całego swojego urlopu corocznego przed końcem danego roku kalendarzowego, wymiar urlopu, który może zostać przeniesiony na kolejny rok, nie może przekroczyć 12 dni.

Jeśli członek personelu w chwili zakończenia służby nie wykorzystał całości swojego urlopu corocznego, ma prawo do rekompensaty w wymiarze jednej trzydziestej części jego miesięcznego wynagrodzenia w momencie opuszczania służby za każdy dzień urlopu, jaki mu pozostał do wykorzystania.

Suma obliczona w sposób przewidziany w akapicie drugim jest potrącana z wypłaty należnej członkowi personelu, który w chwili zakończenia służby wykorzystał więcej urlopu, niż wymiar urlopu corocznego przysługującego mu do tego dnia.

Artykuł 5

Jeśli członek personelu zostaje odwołany z urlopu corocznego ze względu na obowiązki służbowe lub jego urlop został anulowany, wszelkie poniesione przez niego koszty zostają mu zwrócone pod warunkiem przedstawienia odpowiednich dowodów, przyznaje mu się ponownie dodatkowe dni wolne od pracy przeznaczone na podróż do i z miejsca urlopu corocznego.

Sekcja 2

Urlop okolicznościowy

Artykuł 6

Poza urlopem corocznym, członkowi personelu na jego wniosek może zostać przyznany urlop okolicznościowy. Urlopu okolicznościowego udziela się w szczególności w następujących przypadkach:

— zawarcie związku małżeńskiego przez członka personelu: cztery dni;

— zmiana miejsca zamieszkania członka personelu: do dwóch dni;

▼B

— poważna choroba małżonka: do trzech dni;

— śmierć małżonka: cztery dni;

— poważna choroba wstępnego: do dwóch dni;

— śmierć wstępnego: dwa dni;

— zawarcie związku małżeńskiego przez dziecko: dwa dni;

— narodziny dziecka: 10 dni do wykorzystania w ciągu czternastu tygodni po narodzinach;

— śmierć żony w czasie urlopu macierzyńskiego: ilość dni odpowiadająca pozostałemu urlopowi macierzyńskiemu; jeśli zmarła żona nie była członkiem personelu, pozostały urlop macierzyński określa się stosując odpowiednio przepisy art. 51 regulaminu pracowniczego;

— poważna choroba dziecka: do dwóch dni;

— bardzo poważna choroba dziecka, potwierdzona przez lekarza lub hospitalizacja dziecka w wieku 12 lat i poniżej: do pięciu dni;

— śmierć dziecka: cztery dni;

— przysposobienie dziecka: 20 tygodni, zwiększone do 24 tygodni w przypadku przysposobienia dziecka niepełnosprawnego.

Przysposobienie każdego dziecka daje prawo do tylko jednego okresu urlopu okolicznościowego, który może być podzielony między rodziców przysposabiających, jeśli oboje są członkami personelu. Udziela się go tylko wtedy, gdy małżonek członka personelu prowadzi działalność zarobkową w niepełnym wymiarze czasu pracy równym co najmniej połowie normalnego czasu pracy. Jeśli małżonek pracuje poza Agencją i korzysta z porównywalnego urlopu, odejmuje się odpowiadającą ilość dni od wymiaru urlopu członka personelu.

Organ zatrudniający może w razie konieczności udzielić dodatkowego urlopu okolicznościowego, jeśli krajowe ustawodawstwo państwa, w którym toczy się procedura przysposobienia, a które nie jest państwem, w którym przysposabiający członek personelu jest zatrudniony, wymaga pobytu jednego lub obojga rodziców przysposabiających.

Udziela się urlopu okolicznościowego w wymiarze 10 dni, jeśli członek personelu nie korzysta z pełnego urlopu okolicznościowego w wymiarze 20 lub 24 tygodni z powodu wskazanego w pierwszym zdaniu niniejszego tiret; takiego dodatkowego urlopu okolicznościowego udziela się tylko raz na każde przysposobione dziecko.

Agencja może również udzielić urlopu okolicznościowego na dalsze kształcenie zawodowe i szkolenie w zakresie określonym w programie dalszego kształcenia zawodowego i szkolenia opracowanym przez Agencję zgodnie z art. 29 regulaminu pracowniczego.

Do celów niniejszego artykułu partner członka personelu nie będący jego małżonkiem traktowany jest jak małżonek w przypadku spełnienia pierwszych trzech warunków art. 1 ust. 2 lit. c) załącznika V.

Sekcja 3

Dni wolne od pracy przeznaczone na podróż

Artykuł 7

Wymiar urlopu przewidziany w sekcji 1 powyżej jest przedłużony o dodatkowe dni wolne od pracy, obliczone na podstawie odległości drogą kolejową między miejscem spędzania urlopu a miejscem zatrudnienia w następujący sposób:

— od 50 do 250 km: jeden dzień podróży tam i z powrotem,

— od 251 do 600 km: dwa dni podróży tam i z powrotem,

— od 601 do 900 km: trzy dni podróży tam i z powrotem,

— od 901 do 1 400 km: cztery dni podróży tam i z powrotem,

— od 1 401 do 2 000 km: pięć dni podróży tam i z powrotem,

— powyżej 2 000 km: sześć dni podróży tam i z powrotem.

▼B

Do celów niniejszego artykułu miejscem urlopu w zakresie urlopu corocznego jest miejsce pochodzenia.

Powyższe przepisy mają zastosowanie do członków personelu, których miejsce pracy znajduje się na terytoriach Państw Członkowskich UE. Jeśli miejsce zatrudnienia leży poza tymi obszarami, ilość dni wolnych od pracy przeznaczonych na podróż określa się szczególną decyzją podjętą z uwzględnieniem poszczególnych potrzeb.

Jeśli urlop okolicznościowy zostaje udzielony zgodnie z postanowieniami sekcji 2, ilość dni wolnych od pracy przeznaczonych na podróż określa się szczególną decyzją podjętą z uwzględnieniem poszczególnych potrzeb.

▼B

ZAŁĄCZNIK IV

URLOP WYRÓWNAWCZY I WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Artykuł 1

W granicach określonych w art. 47 regulaminu pracowniczego, praca w godzinach nadliczbowych uprawnia członka personelu grupy zaszeregowania od AST 1 do AST 4 do urlopu wyrównawczego lub wynagrodzenia jak poniżej:

a) każda godzina nadliczbowa uprawnia do półtorej godziny urlopu wyrównawczego; praca w godzinach nadliczbowych między 22.00 a 7.00 lub w niedzielę albo święto państwowe uprawnia do dwóch godzin urlopu wyrównawczego; przy udzielaniu urlopu wyrównawczego bierze się pod uwagę wymagania służby i preferencje zainteresowanego członka personelu.

b) jeśli wymagania służby nie pozwalają na wykorzystanie urlopu wyrównawczego w ciągu miesiąca od tego, w którym miała miejsce praca w godzinach nadliczbowych, organ zatrudniający zezwala na wypłatę wynagrodzenia za niezrekompensowane godziny nadliczbowe w wysokości 0,56 % miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdą nadliczbową godzinę na podstawie określonej w lit. a).

c) aby mieć prawo do urlopu wyrównawczego lub wynagrodzenia za jedną godzinę przepracowaną w godzinach nadliczbowych, należy przepracować przynajmniej 30 minut w godzinach nadliczbowych.

Artykuł 2

Jeśli członek personelu podróżuje w delegacji, do celów niniejszego załącznika czasu niezbędnego do dotarcia na wyznaczone miejsce nie traktuje się jak godziny nadliczbowe. W odniesieniu do godzin przepracowanych w miejscu oddelegowania wykraczających poza normalną liczbę godzin pracy, urlop wyrównawczy lub wynagrodzenie, w zależności od przypadku, może zostać przyznany na mocy decyzji organu zatrudniającego.

Artykuł 3

Bez względu na postanowienia art. 1 i 2, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, przepracowane przez niektóre grupy urzędników w grupach zaszeregowania od AST 1 do AST 4 w specjalnych warunkach może zostać wypłacone w formie stałego dodatku, którego wysokość i warunki uzyskania są ustalane przez organ zatrudniający po konsultacji z Komitetem Pracowniczym.

▼B

ZAŁĄCZNIK V

PRZEPISY DOTYCZĄCE WYNAGRODZENIA I ZWROTU KOSZTÓW

Sekcja 1

Dodatki rodzinne

Artykuł 1

1. Dodatek na gospodarstwo domowe ustala się na poziomie kwoty bazowej w wysokości 149,39 EUR powiększonej o 2 % przysługującego członkowi personelu wynagrodzenia podstawowego.

2. Dodatek na gospodarstwo domowe jest przyznawany na rzecz:

a) członka personelu pozostającego w związku małżeńskim;

b) członka personelu, który owdowiał, jest rozwiedziony, w separacji lub jest stanu wolnego i posiada na swoim utrzymaniu jedno lub więcej dzieci, w rozumieniu art. 2 ust. 2 i 3;

c) członka personelu zarejestrowanego jako pozostającego w stałym związku pozamałżeńskim, pod warunkiem że

   i) para przedstawi dokument prawny uznany przez Państwo Członkowskie UE lub przez właściwy organ Państwa Członkowskiego UE, potwierdzający ich status jako członków związku nie będącego małżeństwem,

   ii) żaden z partnerów tego związku nie pozostaje w związku małżeńskim lub innym związku nie będącym małżeństwem,

   iii) partnerów nie łączą żadne z następujących więzów rodzinnych: rodzic, dziecko, dziadek/babka, wnuk/wnuczka, brat, siostra, ciotka, wuj, siostrzeniec/bratanek, siostrzenica/bratanica, zięć, synowa;

   iv) para nie ma prawa do zawarcia legalnego związku małżeńskiego w Państwie Członkowskim UE; przy czym do celów niniejszego punktu uznaje się, że para ma prawo do zawarcia legalnego związku małżeńskiego tylko wtedy, gdy członkowie związku spełniają wszystkie warunki, ustanowione prawem obowiązującym w Państwie Członkowskim UE, konieczne do zawarcia małżeństwa przez tą parę.

d) członka personelu, który pomimo iż nie spełnia warunków określonych w lit. a), b) i c), rzeczywiście przyjmuje na siebie obowiązki rodzinne, co zostało potwierdzone szczególną decyzją zawierającą uzasadnienie, wydaną przez organ zatrudniający ma podstawie stosownych dokumentów.

3. Jeżeli małżonek członka personelu pracuje zarobkowo, a jego roczne dochody przeliczone z zastosowaniem współczynnika określonego dla kraju, w którym małżonek wykonuje swoją pracę, przed odliczeniem podatku przekraczają roczne wynagrodzenie podstawowe członka personelu właściwe dla drugiego stopnia w ramach grupy zaszeregowania 3, członek personelu uprawniony do dodatku na gospodarstwo domowe, nie otrzymuje tego dodatku, chyba że organ zatrudniający zadecyduje inaczej w drodze szczególnej decyzji. Jednakże taki członek personelu jest uprawniony do dodatku, jeżeli małżeństwo posiada na swoim utrzymaniu jedno lub więcej dzieci.

4. W wypadkach, gdy zgodnie z postanowieniami ust. 1, 2 i 3, mąż i żona zatrudnieni w służbie Agencji mają obydwoje prawo do dodatku na gospodarstwo domowe, dodatek wypłacany jest wyłącznie osobie, której wynagrodzenie podstawowe jest wyższe.

5. Jeżeli członek personelu uprawniony jest do dodatku na gospodarstwo domowe jedynie na mocy ust. 2 lit. b), a osobie innej niż członek personelu, zgodnie z prawem lub na podstawie orzeczenia sądu czy też decyzji innego właściwego organu administracyjnego, przyznana została opieka nad wszystkimi dziećmi pozostającymi na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2 ust. 2 i 3, dodatek na gospodarstwo domowe będzie wypłacany na rzecz tej drugiej osoby w imieniu członka personelu.

W przypadku dzieci pozostających na utrzymaniu, które osiągnęły pełnoletność, warunek ten uważa się za spełniony, jeżeli dzieci te na stałe zamieszkują z drugim rodzicem. Jednakże, jeżeli dzieci członka personelu są pod opieką kilku różnych osób, dodatek na gospodarstwo domowe dzieli się między te osoby w zależności od liczby dzieci pozostających pod ich opieką.

▼B

Jeżeli osoba uprawniona na mocy powyższych przepisów do otrzymania dodatku na gospodarstwo domowe, wypłacanego w imieniu członka personelu, jest również uprawniona do otrzymywania takiego dodatku w związku z posiadanym przez nią samą statusem członka personelu, osoba ta otrzymuje jeden z dwóch dodatków, w wyższej kwocie.

Artykuł 2

1. Członek personelu, na którego utrzymaniu pozostaje jedno lub więcej dzieci, otrzymuje, zgodnie z ust. 2 i 3, dodatek w wysokości 326,44 EUR miesięcznie na każde dziecko pozostające na jego utrzymaniu.

2. Przez „dziecko pozostające na utrzymaniu" rozumie się dziecko członka personelu lub jego małżonka pochodzące ze związku małżeńskiego, dziecko spoza związku małżeńskiego albo dziecko przysposobione, które jest faktycznie na utrzymaniu tego członka personelu.

Powyższe zasady stosują się do dziecka, co do którego został złożony wniosek o przysposobienie i rozpoczęto procedurę przysposobienia.

Każde dziecko, do którego utrzymywania członek personelu zobowiązany jest na podstawie decyzji sądu wydanej na podstawie przepisów Państwa Członkowskiego UE dotyczących ochrony nieletnich, będzie traktowane jako dziecko pozostające na utrzymaniu.

3. Dodatek jest przyznawany:

a) automatycznie w przypadku dzieci poniżej osiemnastego roku życia;

b) na uzasadniony wniosek złożony przez członka personelu, dotyczący dzieci między osiemnastym a dwudziestym szóstym rokiem życia, które pobierają naukę lub odbywają kształcenie zawodowe.

4. Każda osoba, na której utrzymanie jest zobowiązany zgodnie z prawem łożyć członek personelu i której utrzymanie wiąże się z dużymi wydatkami, w wyjątkowych wypadkach, na mocy szczególnej decyzji zawierającej uzasadnienie, wydanej przez organ zatrudniający na podstawie stosownych dokumentów może zostać traktowana jak dziecko pozostające na utrzymaniu.

5. Wypłata dodatku ze względu na dziecko, któremu ciężka choroba lub inwalidztwo uniemożliwia samodzielne utrzymanie się, będzie kontynuowana przez okres choroby lub inwalidztwa, niezależnie od wieku dziecka.

6. Na każde dziecko pozostające na utrzymaniu w rozumieniu niniejszego artykułu wypłaca się nie więcej niż jeden dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu.

7. Jeśli opiekę nad pozostającym na utrzymaniu dzieckiem, w rozumieniu ust. 2 i 3, powierzono zgodnie z prawem lub na podstawie orzeczenia sądu czy też decyzji właściwego organu administracyjnego innej osobie, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu będzie wypłacany na rzecz tej osoby w imieniu członka personelu.

▼M1

Artykuł 2a

Niezależnie od art. 2 ust. 1 dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu zastępuje się następującymi kwotami w następujących okresach:

1.2.2007–31.12.2007 302,35 EUR

1.1.2008–31.12.2008 315,53 EUR

Powyższe kwoty podlegają przeglądowi przy okazji przeglądów wynagrodzeń zgodnie z art. 59 regulaminu pracowniczego.

▼B

Artykuł 3

1. Z zastrzeżeniem warunków określonych w ogólnych przepisach wykonawczych, członek personelu otrzymuje dodatek edukacyjny w wysokości poniesionych przez niego rzeczywistych wydatków na edukację, maksymalnie do kwoty w wysokości 221,50 EUR miesięcznie na każde dziecko pozostające na jego utrzymaniu, w rozumieniu art. 2 ust. 2 niniejszego załącznika, o ile dziecko skończyło pięć lat i regularnie uczęszcza w pełnym wymiarze godzin do płatnej szkoły podstawowej lub średniej, bądź uczelni wyższej. Wymóg uczęszczania do płatnej szkoły nie ma zastosowania przy zwrocie kosztów za transport szkolny.

▼B

Uprawnienie do tego dodatku rozpoczyna się pierwszego dnia miesiąca, w którym dziecko zaczyna uczęszczać do szkoły podstawowej i ustaje wraz z końcem miesiąca, w którym dziecko ukończy dwudziesty szósty rok życia.

Należny dodatek ulega podwyższeniu do kwoty nie wyższej niż podwójnej kwoty maksymalna przewidziana w akapicie pierwszym w odniesieniu do:

— członka personelu, którego miejsce zatrudnienia jest oddalone o co najmniej 50 km od

szkoły europejskiej lub placówki oświatowej prowadzącej zajęcia w jego języku, do której uczęszcza dziecko w ramach należycie udokumentowanego obowiązku kształcenia;

— członka personelu, którego miejsce zatrudnienia oddalone jest o co najmniej 50 km od uczelni wyższej znajdującej się w kraju, którego jest on obywatelem lub prowadzącej zajęcia w jego języku, pod warunkiem, że dziecko faktycznie kształci się na uczelni wyższej oddalonej o co najmniej 50 km od miejsca zatrudnienia oraz że członek personelu jest uprawniony do dodatku zagranicznego; ten drugi warunek nie ma zastosowania, jeżeli nie ma takiej uczelni w kraju, którego członek personelu jest obywatelem lub w wypadku gdy dziecko pobiera naukę na wyższej uczelni w kraju innym niż miejsce zatrudnienia członka personelu;

— osób uprawnionych do dodatku, które nie pozostają w czynnej służbie, ale spełniają warunki określone w tiret pierwszym i drugim, przy uwzględnieniu miejsca ich zamieszkania zamiast miejsca zatrudnienia.

Wymóg uczęszczania do płatnej szkoły nie ma zastosowania przy wypłatach określonych w trzecim akapicie.

Jeśli opiekę nad dzieckiem, na które wypłacany jest dodatek edukacyjny, powierzono zgodnie z prawem lub na podstawie orzeczenia sądu czy też decyzji właściwego organu administracyjnego innej osobie, dodatek edukacyjny jest wypłacany na rzecz tej osoby w imieniu członka personelu. W takim wypadku odległość co najmniej 50 km, o której mowa w akapicie trzecim, jest liczona od miejsca zamieszkania osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem.

▼M1

2. Dla każdego dziecka pozostającego na utrzymaniu w rozumieniu art. 2 ust. 2, które ma mniej niż pięć lat lub jeszcze nie uczęszcza regularnie i w pełnym wymiarze godzin do szkoły podstawowej lub średniej, wysokość tego dodatku jest następująca:

1.2.2007–31.8.2007	48,17 EUR
1.9.2007–31.8.2008	64,24 EUR
1.9.2008 po tej dacie:	80,30 EUR

Powyższe kwoty podlegają przeglądowi przy okazji przeglądów wynagrodzeń zgodnie z art. 59 regulaminu pracowniczego.

▼B

Sekcja 2

Dodatek zagraniczny

Artykuł 4

1. Dodatek zagraniczny w wysokości 16 % należnej członkowi personelu kwoty będącej sumą wynagrodzenia podstawowego, dodatku na gospodarstwo domowe i dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu wypłaca się:

a) członkom personelu:

— którzy nie są i nigdy nie byli obywatelami Państwa, na którego terytorium znajduje się miejsce, gdzie są zatrudnieni oraz

— którzy przez okres pięciu lat, który zakończył się na sześć miesięcy przed rozpoczęciem przez nich służby, nie mieszkali zwyczajowo ani nie prowadzili swojej głównej działalności zawodowej na europejskim terytorium tego Państwa. Do celów niniejszego przepisu, okoliczności wynikające z pracy wykonywanej na rzecz innego Państwa lub organizacji międzynarodowej nie są brane pod uwagę;

b) członkom personelu, którzy są lub byli obywatelami Państwa, na którego terytorium znajduje się miejsce, gdzie są zatrudnieni, ale którzy przez okres 10 lat, który upłynął z dniem rozpoczęcia przez nich służby, mieszkali

▼B

zwyczajowo poza europejskim terytorium tego Państwa z innych powodów niż wykonywanie obowiązków służbowych na rzecz Państwa lub organizacji międzynarodowej.

Dodatek zagraniczny wynosi nie mniej niż 442,78 EUR miesięcznie.

2. Członek personelu, który nie jest i nigdy nie był obywatelem Państwa, na którego terenie jest zatrudniony i który nie spełnia warunków określonych w ust. 1, jest uprawniony do dodatku z tytułu zamieszkiwania w obcym kraju, przyznawanego w wysokości równej jednej czwartej dodatku zagranicznego.

3. Do celów ust. 1 i 2, członek personelu, który poprzez wstąpienie w związek małżeński otrzymał automatycznie, bez możliwości zrzeczenia się go, obywatelstwo państwa, na którego terenie jest zatrudniony, jest traktowany w taki sam sposób, jak członek personelu, o którym mowa w ust. 1 lit. a) tiret pierwsze.

Sekcja 3

Zwrot kosztów

A. DODATEK NA ZAGOSPODAROWANIE

Artykuł 5

1. Dodatek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia podstawowego w przypadku członka personelu, który jest uprawniony do dodatku na gospodarstwo domowe, a w innych przypadkach w wysokości wynagrodzenia podstawowego za jeden miesiąc, wypłaca się zatrudnionemu członkowi personelu, który przedstawił dowody, że w celu spełnienia wymogów określonych w art. 22 regulaminu pracowniczego zaistniała konieczność zmiany miejsca zamieszkania. W przypadkach, gdy zarówno mąż jak i żona są członkami personelu i obydwoje mają prawo do dodatku na zagospodarowanie, to taki dodatek jest wypłacany jedynie tej osobie, której wynagrodzenie podstawowe jest wyższe.

Wysokość dodatku na zagospodarowanie oblicza się z zastosowaniem współczynnika określonego dla miejsca, w którym członek personelu jest zatrudniony.

2. Dodatek na zagospodarowanie w tej samej wysokości jest wypłacany każdemu członkowi personelu, który zostaje przeniesiony do nowego miejsca pracy i w związku z tym zmuszony jest zmienić miejsce swego zamieszkania w celu spełnienia wymogów określonych w art. 22 regulaminu pracowniczego.

3. Dodatek na zagospodarowanie oblicza się wziąwszy pod uwagę stan cywilny członka personelu oraz wynagrodzenie przysługujące mu w dniu objęcia przez niego urzędu bądź w dniu jego przeniesienia do nowego miejsca pracy.

Dodatek na zagospodarowanie wypłaca się po przedstawieniu dokumentów potwierdzających fakt, że członek personelu, a w wypadku, gdy jest uprawniony do dodatku na gospodarstwo domowe, członek personelu wraz ze swoją rodziną, osiedlił się w miejscu, gdzie jest zatrudniony.

4. Członek personelu, który jest uprawniony do dodatku na gospodarstwo domowe i który nie osiedla się wraz ze swoją rodziną w miejscu, gdzie jest zatrudniony, otrzymuje tylko połowę dodatku, do którego w przeciwnym wypadku byłby uprawniony; druga połowa jest wypłacana wtedy, gdy jego rodzina osiedli się w miejscu jego zatrudnienia, pod warunkiem, że nastąpi to w terminie określonym w art. 9 ust. 3. Jeżeli członek personelu zostaje przeniesiony do miejsca, gdzie zamieszkuje jego rodzina, zanim jego rodzina osiedliła się w miejscu jego zatrudnienia, nie jest on z tego powodu uprawniony do pobrania pozostałej części dodatku na zagospodarowanie.

5. Zatrudniony członek personelu, który otrzymał dodatek na zagospodarowanie i który dobrowolnie odchodzi ze służby w Agencji w terminie dwóch lat od dnia wstąpienia do niej, z chwilą odejścia zobowiązany jest zwrócić część tego dodatku w wysokości proporcjonalnej do długości nieprzepracowanej części okresu dwóch lat.

6. Członek personelu otrzymujący dodatek na zagospodarowanie, zobowiązany jest zgłosić wszelkie inne otrzymane przez niego świadczenia o podobnym charakterze, pochodzące z innych źródeł; dodatek przewidziany w niniejszym artykule zostaje pomniejszony o te świadczenia.

▼B

B. DODATEK NA PONOWNE ZAGOSPODAROWANIE

Artykuł 6

1. Zatrudniony członek personelu, który przedstawi dowody potwierdzające zmianę miejsca zamieszkania, na zakończenie służby jest uprawniony do dodatku na ponowne zagospodarowanie, w przypadku członka personelu, któremu przysługuje dodatek na gospodarstwo domowe - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia podstawowego, a w innych przypadkach do dodatku w wysokości wynagrodzenia podstawowego za jeden miesiąc, pod warunkiem, że odbył on cztery lata służby i że nie otrzymuje podobnego dodatku w swoim nowym miejscu zatrudnienia. W przypadkach, gdy zarówno mąż jak i żona są członkami personelu i obydwoje mają prawo do dodatku na ponowne zagospodarowanie, to taki dodatek jest wypłacany jedynie tej osobie, której wynagrodzenie podstawowe jest wyższe.

Przy określaniu długości odbytej służby uwzględnia się lata, podczas których członek personelu był aktywnie zatrudniony, korzystał z urlopu na czas pełnienia służby wojskowej oraz urlopów wychowawczych czy rodzinnych.

Wysokość dodatku na ponowne zagospodarowanie oblicza się z zastosowaniem współczynnika określonego dla miejsca, w którym członek personelu jest zatrudniony.

2. W wypadku śmierci zatrudnionego członka personelu, dodatek na ponowne zagospodarowanie wypłaca się pozostałemu przy życiu małżonkowi lub, jeżeli członek personelu nie pozostawił takiej osoby, osobom pozostającym na jego utrzymaniu w rozumieniu art. 2, nawet jeżeli nie został spełniony wymóg dotyczący czasu trwania służby, przewidziany w ust. 1.

3. Dodatek na ponowne zagospodarowanie oblicza się wziąwszy pod uwagę stan cywilny członka personelu oraz wynagrodzenie przysługujące mu w dniu zakończenia przez niego służby.

4. Dodatek na ponowne zagospodarowanie wypłaca się na podstawie dowodu potwierdzającego, że członek personelu i jego rodzina przesiedlili się, a w wypadku śmierci członka personelu dowodu potwierdzającego, że jego rodzina przesiedliła się do miejsca znajdującego się w odległości nie mniejszej niż 70 km od miejsca, w którym członek personelu był zatrudniony.

Przesiedlenie członka personelu lub rodziny zmarłego członka personelu następuje w terminie trzech lat od dnia zakończenia jego służby.

Powyższego limitu czasowego nie stosuje się do osób uprawnionych po członku personelu, które są w stanie wykazać, że nie były świadome powyższych przepisów.

C. KOSZTY PODRÓŻY

Artykuł 7

1. Członek personelu jest uprawniony do otrzymania zwrotu kosztów podróży za siebie, swego małżonka i osoby pozostające na jego utrzymaniu, faktycznie mieszkające z nim w tym samym gospodarstwie domowym:

a) z tytułu podjęcia zatrudnienia - z miejsca naboru do miejsca zatrudnienia;

b) na zakończenie służby w rozumieniu art. 95 regulaminu pracowniczego - z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia, określonego w ust. 3 niniejszego artykułu;

c) z tytułu każdego przeniesienia, które wiąże się ze zmianą miejsca zatrudnienia.

W wypadku śmierci członka personelu, pozostały przy życiu małżonek oraz osoby pozostające na utrzymaniu są uprawnione do otrzymania zwrotu kosztów podróży na tych samych warunkach.

Koszty podróży obejmują koszt rezerwacji miejsc i przewozu bagażu oraz w stosownych przypadkach wydatki na hotel, jeżeli poniesienie ich było niezbędne.

2. Podstawą wyliczenia kwoty do zwrotu jest cena biletu kolejowego w pierwszej klasie na najkrótszej, najtańszej i najczęściej uczęszczanej trasie pomiędzy miejscem zatrudnienia a miejscem naboru bądź pochodzenia.

▼B

Jeżeli trasa, o której mowa w pierwszym akapicie, przekracza 500 km, a także wtedy, gdy normalny sposób pokonania tej trasy wiąże się z koniecznością odbycia podróży drogą morską, zainteresowany członek personelu jest uprawniony, na podstawie okazanych biletów, do otrzymania zwrotu kosztów podróży drogą powietrzną w klasie biznes lub jej odpowiedniku.

W sytuacji, gdy korzysta się z innego środka transportu niż te wymienione powyżej, kwota do zwrotu zostanie obliczona na podstawie kosztu biletu kolejowego z wyłączeniem miejsc sypialnych.

Jeżeli dokonanie obliczenia na tej podstawie nie jest możliwe, zwrot kosztów następuje na mocy szczególnej decyzji organu zatrudniającego.

3. Miejsce pochodzenia członka personelu określa się z chwilą podjęcia przez niego zatrudnienia, biorąc pod uwagę to, gdzie miał miejsce nabór i gdzie koncentrują się jego interesy. Określone w ten sposób miejsce pochodzenia może zostać zmienione na podstawie szczególnej decyzji wydanej przez organ zatrudniający w czasie, kiedy członek personelu odbywa służbę lub kiedy odchodzi ze służby. Jednakże w czasie odbywania przez niego służby decyzje takie podejmuje się tylko w wyjątkowych wypadkach i na podstawie stosownych dowodów przedstawionych przez członka personelu.

Jednak w wyniku tej zmiany nie można uznać, że interesy członka personelu koncentrują się w miejscu znajdującym się poza terytoriami Państw Członkowskich UE lub krajów i terytoriów wymienionych w załączniku II do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

Artykuł 8

1. W każdym roku kalendarzowym członkowie personelu są uprawnieni do otrzymania kwoty odpowiadającej kosztom odbytej przez nich podróży z miejsca zatrudnienia do miejsca pochodzenia określonego w art. 7, a jeżeli mają prawo do dodatku na gospodarstwo domowe, także kosztom podróży małżonka i osób pozostających na utrzymaniu w rozumieniu art. 2.

Jeżeli zarówno mąż jak i żona są członkami personelu Agencji, każde z nich ma prawo w odniesieniu do siebie jak i do osób pozostających na ich utrzymaniu do zryczałtowanego świadczenia na pokrycie kosztów podróży, zgodnie z powyższymi warunkami; każda osoba pozostająca na utrzymaniu ma prawo wyłącznie do jednorazowego świadczenia. Świadczenie przyznawane ze względu na dzieci pozostające na utrzymaniu przyznaje się na wniosek męża lub żony na podstawie miejsca pochodzenia jednego z nich.

W przypadku, gdy członek personelu zawiera w danym roku związek małżeński i tym samym nabywa prawa do dodatku na gospodarstwo domowe, koszty podróży należne ze względu na małżonka oblicza się proporcjonalnie do okresu od daty ślubu do końca danego roku.

Wszelka zmiana w zakresie podstawy obliczeń, mogąca powstać wskutek zaistniałych zmian w sytuacji rodzinnej członka personelu po dniu wypłaty określonych kwot, nie nakłada na zainteresowanego członka personelu obowiązku zwrotu otrzymanych świadczeń.

Koszty podróży dzieci w wieku od dwóch do dziesięciu lat oblicza się na podstawie połowy dodatku zależnego od ilości kilometrów i połowy zryczałtowanego dodatku, przy czym obliczenia te stosuje się do dzieci, które miały w dniu 1 stycznia bieżącego roku ukończony drugi lub dziesiąty rok życia.

2. Wysokość zryczałtowanego świadczenia ustala się na podstawie odległości pomiędzy miejscem zatrudnienia członka personelu a miejscem naboru lub pochodzenia wyrażonej w kilometrach; przy czym odległość oblicza się zgodnie z metodą określoną w pierwszym akapicie art. 7 ust. 2.

Stawka kilometrowa wynosi:

0 EUR za każdy kilometr w przedziale od 0 do 200 km

0,3320 EUR za każdy kilometr w przedziale od 201 do 1 000 km

0,5533 EUR za każdy kilometr w przedziale od 1 001 do 2 000 km

0,3320 EUR za każdy kilometr w przedziale od 2 001 do 3 000 km

0,1106 EUR za każdy kilometr w przedziale od 3 001 do 4 000 km

0,0532 EUR za każdy kilometr w przedziale od 4 001 do 10 000 km

0 EUR za każdy kilometr powyżej 10 000 km

▼B

Do powyższego dodatku zależnego od ilości kilometrów dodaje się dodatek ryczałtowy w wysokości: 166,00 EUR w wypadku, gdy odległość drogą kolejową pomiędzy miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia wynosi od 725 km do 1 450 km,

331,99 EUR w wypadku, gdy odległość drogą kolejową pomiędzy miejscem zatrudnienia a miejscem pochodzenia jest większy niż 1 450 km,

Wysokość powyższych stawek kilometrowych oraz dodatków ryczałtowych jest co roku dostosowywana proporcjonalnie do dostosowania wysokości wynagrodzeń.

3. Członek personelu, którego służba kończy się w ciągu roku kalendarzowego z przyczyn innych niż śmierć bądź członek personelu, który przebywa na urlopie z przyczyn osobistych przez część tego roku, jeżeli jest aktywnie zatrudniony w służbie Agencji przez okres krótszy niż dziewięć miesięcy tego roku, jest uprawniony tylko do części świadczenia przewidzianego w ust. 1, obliczonej proporcjonalnie do czasu, w którym był aktywnie zatrudniony.

4. Wspomniane przepisy mają zastosowanie do członków personelu, których miejsce pracy znajduje się na terytoriach Państw Członkowskich UE. W każdym roku kalendarzowym członkowie personelu, których miejsce zatrudnienia znajduje się poza terytorium Państw Członkowskich UE, są uprawnieni do otrzymania zwrotu kosztów podróży do ich miejsca pochodzenia lub zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, w wysokości nieprzekraczającej kosztów podróży do miejsca pochodzenia, za siebie, a w wypadku przysługiwania im prawa do dodatku na gospodarstwo domowe, za małżonka i inne osoby pozostające na ich utrzymaniu w rozumieniu art. 2. Jednakże, jeżeli małżonek oraz inne osoby pozostające na utrzymaniu, o których mowa w art. 2 ust. 2, nie mieszkają razem z członkiem personelu w miejscu jego zatrudnienia, mają prawo w każdym roku kalendarzowym do otrzymania zwrotu kosztów podróży z miejsca pochodzenia do miejsca zatrudnienia lub do otrzymania zwrotu kosztów podróży do innego miejsca, nie przekraczających kosztów wspomnianej wyżej podróży.

Przedmiotowe koszty podróży są zwracane w formie zryczałtowanej kwoty obliczonej na podstawie kosztu biletu lotniczego w klasie o jeden stopień wyższej niż klasa ekonomiczna.

D. KOSZTY PRZEPROWADZKI

Artykuł 9

1. Koszty związane z przeprowadzką mebli oraz rzeczy osobistych, w tym koszty ubezpieczenia od zwykłego ryzyka (zniszczenia, kradzieży, ognia) są zwracane członkowi personelu, który w celu spełnienia wymogów określonych w art. 22 regulaminu pracowniczego zmuszony jest zmienić miejsce zamieszkania i który nie otrzymał zwrotu kosztów w tym zakresie z innego źródła. Zwrot przedmiotowych kosztów nie może opiewać na sumę wyższą niż kwota podana we wcześniej zatwierdzonej wycenie. Właściwym departamentom Agencji należy przedstawić co najmniej dwie wyceny, jeśli departamenty te uznają przedstawione wyceny za zawyżone, mogą one wybrać inne przedsiębiorstwo przeprowadzkowe. W takim wypadku, prawo do otrzymania zwrotu kosztów może zostać ograniczone do kwoty, która wynika z wyceny tego przedsiębiorstwa.

2. Na zakończenie służby lub w przypadku śmierci członka personelu, zwrotowi podlegają koszty poniesione w związku z przeprowadzką z miejsca, gdzie był on zatrudniony do miejsca pochodzenia.

Jeżeli zmarły członek personelu był stanu wolnego, zwrot kosztów otrzymają jego następcy prawni.

3. Przeprowadzka członka personelu powinna nastąpić w terminie jednego roku od zakończenia jego okresu próbnego.

Po zakończeniu służby, przeprowadzka powinna nastąpić w terminie trzech lat zgodnie z postanowieniami art. 6 ust. 4 akapit drugi.

Koszty związane z przeprowadzką poniesione po upływie wyżej zakreślonych terminów są zwracane tylko w wyjątkowych przypadkach, na mocy szczególnej decyzji organu zatrudniającego.

▼B

E. DODATEK DZIENNY

Artykuł 10

1. Jeżeli członek personelu przedstawi dowody potwierdzające, że w celu spełnienia wymogów określonych w art. 22 regulaminu pracowniczego zaistniała konieczność zmiany miejsca zamieszkania, ten członek personelu jest uprawniony przez okres przewidziany w ust. 2 niniejszego artykułu do dodatku dziennego za każdy dzień kalendarzowy w wysokości:

34,31 EUR, gdy członek personelu uprawniony do dodatku na gospodarstwo domowe.

27,67 EUR, gdy członkowi personelu nie przysługuje prawo do dodatku na gospodarstwo domowe.

Powyższe kwoty podlegają przeglądowi za każdym razem przy okazji przeglądu wynagrodzeń zgodnie art. 59 regulaminu pracowniczego.

2. Okres, w którym przyznawana jest dodatek dzienny wynosi:

a) w przypadku członka personelu bez prawa do dodatku na gospodarstwo domowe: 120 dni;

b) w przypadku członka personelu uprawnionego do dodatku na gospodarstwo domowe: 180 dni lub, jeśli członek personelu zatrudniony jest na okres próbny, tyle co okres próbny plus jeden miesiąc.

W przypadkach, gdy zarówno mąż jak i żona są członkami personelu i obydwoje mają prawo do dodatku dziennego, okres, w którym dieta ta przysługuje, określony w lit. b) ma zastosowanie do osoby, której wynagrodzenie podstawowe jest wyższe. Okres wyznaczony w lit. a) ma zastosowanie do drugiej osoby.

Dzienna dieta służbowa nie jest w żadnym wypadku przyznawana po dniu, w którym członek personelu przeprowadził się w celu spełnienia wymogów określonych w art. 22 regulaminu pracowniczego.

F. KOSZTY PODRÓŻY SŁUŻBOWYCH

Artykuł 11

1. Członek personelu odbywający podróż służbową na podstawie stosownego polecenia wyjazdu jest uprawniony do otrzymania zwrotu kosztów podróży oraz diety dzienne zgodnie z następującymi przepisami.

2. W poleceniu wyjazdu określa się przewidywany okres trwania podróży służbowej, stanowiący podstawę obliczania wszelkich zaliczek, jakie członek personelu może pobrać na poczet diet dziennych. O ile nie zostanie postanowione inaczej, nie wypłaca się zaliczek, jeżeli przewidywany czas podróży służbowej nie przekracza 24 godzin i jeżeli delegacja odbywa się w kraju, gdzie obowiązuje ta sama waluta, co w kraju, w którym członek personelu jest zatrudniony.

3. Poza wyjątkowymi przypadkami, określanymi w szczególnej decyzji, do których zalicza się w szczególności odwołanie członka personelu z urlopu, zwrot kosztów podróży służbowej jest ograniczony do kosztów najtańszej podróży na trasie pomiędzy miejscem zatrudnienia a miejscem delegacji o ile nie wiąże się to z koniecznością znaczącego przedłużenia pobytu.

Artykuł 12

1. Podróż koleją

Koszty przejazdu w podróży służbowej, w wypadku gdy odbywa się ona koleją, są zwracane po przedstawieniu stosownych dokumentów na podstawie kosztu przejazdu w pierwszej klasie najkrótszą trasą między miejscem zatrudnienia a miejscem delegacji.

2. Podróż lotnicza

Członkowie personelu są uprawnieni do podróży lotniczej, jeżeli odległość drogą kolejową tam i z powrotem wynosi łącznie co najmniej 800 km.

3. Podróż drogą morską

▼B

W każdym wypadku, w oparciu o analizę długości podróży i jej kosztów organ zatrudniający wydaje stosowne pozwolenie co do wyboru klasy oraz możliwości zwrotu dopłat za kajutę.

4. Podróż samochodem

Koszty podróży są zwracane w formie kwoty ryczałtowej wyliczonej na podstawie kosztu biletu kolejowego, zgodnie z ust. 1; nie wypłaca się żadnych innych dodatków.

Jednakże, w przypadku członka personelu wyjeżdżającego w delegację w szczególnych okolicznościach, organ zatrudniający może podjąć decyzję o przyznaniu członkowi personelu dodatku według stawki kilometrowej w miejsce zwrotu kosztów podróży, o którym mowa wyżej, jeżeli korzystanie z transportu publicznego jest w sposób oczywisty niekorzystne.

Artykuł 13

1. Diety dzienne za czas podróży służbowej obejmują zryczałtowaną kwotę na pokrycie wydatków poniesionych przez oddelegowaną osobę na: śniadanie, dwa główne posiłki i nieprzewidziane wydatki, w tym przejazdy lokalne. Koszty związane z noclegiem, w tym podatki lokalne są zwracane do wysokości kwoty maksymalnej ustalonej dla każdego kraju, na podstawie stosownych dokumentów.

2. a) Tabela wysokości diet dziennych przy podróżach służbowych na terenie Państw Członkowskich UE:

(w euro)

Kraj docelowy	Dieta dzienna	Limit kosztów noclegu
Belgia	84,06	117,08
Republika Czeska	55,00	175,00
Dania	91,70	148,07
Niemcy	74,14	97,03
Estonia	70,00	120,00
Grecja	66,04	99,63
Hiszpania	68,89	126,57
Francja	72,58	97,27
Irlandia	80,94	139,32
Włochy	60,34	114,33
Cypr	50,00	110,00
Łotwa	85,00	165,00
Litwa	80,00	170,00
Luksemburg	82,00	106,92
Węgry	50,00	165,00
Malta	60,00	115,00
Niderlandy	78,26	131,76
Austria	74,47	128,58
Polska	60,00	210,00
Portugalia	68,91	124,89
Słowenia	60,00	110,00
Słowacja	50,00	125,00
Finlandia	92,34	140,98
Szwecja	92,91	141,77
Zjednoczone Królestwo	86,89	149,03

▼B

Jeżeli oddelegowany członek personelu ma zapewniony darmowy posiłek lub zakwaterowanie, lub gdy poniesione w związku z tym koszty zostały mu zwrócone przez jedną z instytucji wspólnotowych, administrację bądź organ zewnętrzny, fakt ten należy zgłosić. Dokonuje się wówczas stosownego odliczenia.

b) Wysokość diet dziennych w przypadku podróży służbowych poza europejskie terytoria Państw Członkowskich UE jest ustalana i korygowana okresowo przez organ zatrudniający.

3. Stawki wskazane w ust. 2 lit. a) są poddawane przeglądowi co dwa lata na podstawie przeglądu przeprowadzanego zgodnie z art. 13 ust. 3 załącznika VII do regulaminu pracowniczego WE.

Artykuł 14

Szczegółowe zasady dotyczące stosowania art. 11, 12 i 13 określa Agencja.

G. ZRYCZAŁTOWANY ZWROT KOSZTÓW

Artykuł 15

1. Członkom personelu, którzy ze względu na swoje obowiązki, regularnie ponoszą koszty reprezentacyjne, organ zatrudniający może przyznać dodatek ryczałtowy w wysokości przez niego ustalonej.

W szczególnych przypadkach organ zatrudniający może dodatkowo zdecydować, że Agencja poniesie także część kosztów związanych z wynajmem mieszkania dla takiego członka personelu.

2. W przypadku członków personelu, którzy w wyniku szczególnych poleceń, ponoszą czasami koszty reprezentacyjne ze względu na obowiązki służbowe, wysokość zwrotu wydatków poniesionych na cele reprezentacyjne ustala się indywidualnie na podstawie stosownych dokumentów i na warunkach ustanowionych przez organ zatrudniający.

Artykuł 16

Na mocy decyzji organu zatrudniającego, członkowie personelu na wyższych stanowiskach kierowniczych (dyrektor generalny lub jego odpowiednik w grupie zaszeregowania AD16 lub AD15 oraz dyrektorzy lub ich odpowiednicy w ramach grupy zaszeregowania AD15 lub AD14), którzy nie mają do swojej dyspozycji samochodu służbowego, mogą otrzymać dodatek ryczałtowy nieprzekraczający 892,42 EUR rocznie, na pokrycie zwykłych podróży w granicach miasta, w którym są zatrudnieni.

Dodatek ten może być przyznany członkowi personelu, którego obowiązki stale obligują do odbywania podróży, podczas których jest on upoważniony do korzystania z własnego samochodu na mocy decyzji organu zatrudniającego zawierającej uzasadnienie.

Sekcja 4

Płatność należności

Artykuł 17

1. Wypłata wynagrodzenia dla członków personelu za dany miesiąc następuje piętnastego dnia tego miesiąca. Kwota wynagrodzenia jest zaokrąglana do pełnego centa w górę.

2. W przypadku, gdy należne wynagrodzenie dotyczy okresu krótszego niż miesiąc, kwota ta zostaje podzielona na trzydzieści części i

a) w wypadku gdy faktyczna liczba przepracowanych dni wynosi 15 lub mniej, liczba należnych części trzydziestych równa się faktycznej liczbie przepracowanych dni;

b) w wypadku gdy faktyczna liczba przepracowanych dni wynosi więcej niż 15, liczba należnych części trzydziestych równa się różnicy trzydziestu i faktycznej liczby nieprzepracowanych dni.

▼B

3. W wypadku gdy uprawnienie do dodatków rodzinnych i dodatków zagranicznych rozpoczyna się po dacie wstąpienia do służby, członek personelu otrzymuje je, licząc od pierwszego dnia miesiąca, w którym nabył to uprawnienie. Z chwilą utraty tego uprawnienia, członek personelu otrzymuje należną kwotę do ostatniego dnia miesiąca, w którym utracił to uprawnienie.

Artykuł 18

1. Wypłata na rzecz każdego członka personelu następuje w miejscu i walucie obowiązującej w kraju, w którym wykonuje on swoje obowiązki służbowe.

2. Na tych samych warunkach, które zostały przyjęte w zasadach ustalonych przez instytucje Wspólnoty zgodnie z art. 17 ust. 2 załącznika VII do regulaminu pracowniczego WE, część wynagrodzenia członków personelu może być regularnie przelewana przez Agencję do innego Państwa Członkowskiego UE.

Zgodnie z powyższymi postanowieniami przelewane mogą być, osobno lub łącznie, następujące świadczenia:

a) na rzecz dzieci uczęszczających do placówki oświatowej w innym Państwie Członkowskim UE, maksymalna kwota na dziecko w wysokości dodatku edukacyjnego faktycznie pobieranego na to dziecko;

b) po przedstawieniu zachowujących ważność dokumentów to potwierdzających, regularne wypłaty na rzecz innych osób mieszkających w danym Państwie Członkowskim UE, wobec których członek personelu ma udokumentowane zobowiązania na mocy orzeczeń sądu lub decyzji właściwego organu administracyjnego.

Przelewy, o których mowa w lit. b) nie mogą przekraczać 5 % wynagrodzenia podstawowego członka personelu.

3. Przelewy przewidziane w ust. 2 niniejszego artykułu są dokonywane według kursów wymiany walut, o których mowa w drugim akapicie art. 63 regulaminu pracowniczego WE. Przelewane kwoty mnoży się przez współczynnik stanowiący różnicę pomiędzy współczynnikiem korygującym wyznaczonym dla kraju, do którego dokonuje się przelewu, zgodnie z postanowieniami art. 3 ust. 5 lit. b) załącznika XI do regulaminu pracowniczego WE, a współczynnikiem korygującym stosowanym w odniesieniu do wynagrodzenia członka personelu, o którym mowa w art. 3 ust. 5 lit. a) załącznika XI do regulaminu pracowniczego WE.

4. Oprócz przelewów, o których mowa w ust. 1-3, członek personelu może wystąpić z wnioskiem o regularne przelewanie określonej kwoty do innego Państwa Członkowskiego UE na podstawie miesięcznego kursu wymiany walut, bez stosowania współczynników. Wysokość kwoty przelewu nie może przekraczać 25 % wynagrodzenia podstawowego członka personelu.

▼B

ZAŁĄCZNIK VI

ODPRAWA ORAZ RENTY I EMERYTURY

ROZDZIAŁ 1

Odprawa

▼M1

Artykuł 1

1. Członek personelu, którego służba ustaje z innych powodów niż śmierć lub inwalidztwo, z chwilą odejścia ze służby jest uprawniony:

a) jeżeli pełnił służbę krócej niż jeden rok – do odprawy w wysokości trzykrotności sumy kwot potrącanych z jego wynagrodzenia podstawowego tytułem składek emerytalnych i rentowych, po odjęciu wszystkich kwot wpłaconych zgodnie z art. 90 i 131 regulaminu pracowniczego;

b) w innych przypadkach

1) do wypłaty aktuarialnie obliczonego ekwiwalentu jego praw emerytalnych nabytych w Agencji, zaktualizowanego na dzień rzeczywistego transferu na rzecz funduszu emerytalnego administracji lub organizacji lub funduszu emerytalnego, w ramach którego nabywa on prawa emerytalne ze względu na pracę, którą wykonywał jako osoba zatrudniona na podstawie umowy lub jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek; lub

2) do wypłaty aktuarialnie obliczonego ekwiwalentu tych świadczeń na rzecz prywatnego towarzystwa ubezpieczeń lub wybranego przez członka personelu funduszu emerytalnego, pod warunkiem że przedsiębiorstwo to lub fundusz gwarantują, że:

i) kapitał nie zostanie wypłacony;

ii) miesięczny dochód będzie wypłacany najwcześniej od 60 roku życia, a najpóźniej od 65 roku życia;

iii) przewidziane są przepisy dotyczące rewersji lub rent pośmiertnych dla uprawnionych osób;

iv) przeniesienie tej kwoty na rzecz innego towarzystwa ubezpieczeń lub innego funduszu będzie możliwe tylko w przypadku, gdy spełnione są warunki określone w ppkt i), ii) oraz iii).

2. W drodze odstępstwa od ust. 1 lit. b) członek personelu, który od czasu podjęcia obowiązków wpłacał – w celu uzyskania lub utrzymania praw emerytalnych – składki do krajowego systemu emerytalnego, prywatnego systemu ubezpieczeniowego lub wybranego przez siebie funduszu emerytalnego, który spełnia wymogi określone w ust. 1, i w przypadku gdy służba tego członka personelu kończy się z przyczyn innych niż śmierć lub inwalidztwo, z chwilą odejścia ze służby jest uprawniony do odprawy równej aktuarialnej wartości swoich praw emerytalnych nabytych podczas służby w Agencji. W takich przypadkach wpłaty dokonywane w celu uzyskania lub utrzymania praw emerytalnych w ramach krajowego systemu emerytalnego – przy zastosowaniu art. 90 lub 131 – są odliczane od odprawy.

3. W przypadku gdy służba członka personelu kończy się w wyniku wydalenia ze służby, wysokość należnej odprawy lub, w zależności od okoliczności, wysokość obliczonego aktuarialnie ekwiwalentu jest ustalana na podstawie decyzji podjętej zgodnie z art. 146 regulaminu pracowniczego.

▼B

ROZDZIAŁ 2

Renta inwalidzka

Artykuł 2

1. Z zastrzeżeniem postanowień art. 75 regulaminu pracowniczego, członek personelu, który nie ukończył 65 roku życia, który w okresie, gdy nabywa on prawa emerytalne, zostaje uznany przez Komisję ds. Inwalidztwa za osobę niezdolną do wykonywania obowiązków służbowych związanych z jego stanowiskiem w Agencji z uwagi na trwałe inwalidztwo, i który z tego powodu jest zmuszony zakończyć swoją służbę w Agencji, jest uprawniony, tak długo, jak

▼B

długo trwa jego niezdolność do pracy, do renty inwalidzkiej zgodnie z art. 76 regulaminu pracowniczego.

2. Osoby pobierające rentę inwalidzką nie mogą podjąć pracy zarobkowej bez wcześniejszej zgody organu zatrudniającego. Jeżeli przychód z tej pracy zarobkowej w połączeniu z rentą inwalidzką, przewyższa łączną kwotę wynagrodzenia otrzymywaną ostatnio podczas czynnej służby, określoną w oparciu o tabelę wynagrodzeń obowiązującą pierwszego dnia miesiąca, w którym ma być wypłacona renta, różnica tej sumy i łącznej kwoty ostatniego wynagrodzenia pomniejsza wysokość renty inwalidzkiej.

Osoba otrzymująca rentę jest obowiązana dostarczyć na żądanie wszelkie zaświadczenia, które mogą być wymagane i zawiadomić Agencję o wszelkich zaistniałych zmianach, które mogą mieć wpływ na jej uprawnienie do renty.

Artykuł 3

Do czasu, kiedy były członek personelu pobierający rentę inwalidzką ukończy 63 lata, Agencja może poddać go okresowym badaniom lekarskim w celu ustalenia, czy nadal spełnia on warunki uprawniające go do pobierania renty.

ROZDZIAŁ 3

Renta pośmiertna

Artykuł 4

W wypadku śmierci członka personelu, która nastąpiła podczas, gdy był on aktywnie zatrudniony lub podczas gdy przebywał na urlopie z przyczyn osobistych, na urlopie na czas pełnienia służby wojskowej, na urlopie wychowawczym lub rodzinnym, pozostały przy życiu małżonek, pod warunkiem, że w chwili śmierci byli oni małżeństwem od co najmniej roku i z zastrzeżeniem postanowień art. 75 regulaminu pracowniczego oraz art. 11 niniejszego załącznika, jest uprawniony do renty pośmiertnej w wysokości 60 % praw emerytalnych nabytych przez członka personelu do chwili śmierci.

Długość trwania małżeństwa nie jest brana pod uwagę, jeżeli z tego małżeństwa bądź z poprzedniego małżeństwa członka personelu pochodzi jedno lub więcej dzieci, pod warunkiem, że pozostały przy życiu małżonek utrzymywał lub utrzymuje te dzieci, lub jeżeli śmierć członka personelu nastąpiła w wyniku, odniesionej podczas pełnienia obowiązków lub w wyniku wypadku, utraty zdrowia lub nabytej w tym okresie choroby.

Artykuł 5

Pozostały przy życiu małżonek byłego członka personelu, który pobierał rentę inwalidzką, jest uprawniony, z zastrzeżeniem postanowień art. 8, do renty pośmiertnej w wysokości 60 % renty inwalidzkiej otrzymywanej w czasie, gdy nastąpił zgon, pod warunkiem, że małżeństwo trwało już w chwili, kiedy członek personelu nabył prawo do tej renty.

Minimalna wysokość renty pośmiertnej wynosi 35 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego; jednakże, wysokość renty pośmiertnej nie może w żadnym wypadku przekraczać wysokości renty inwalidzkiej otrzymywanej przez małżonka w czasie, gdy nastąpił jego zgon.

Artykuł 6

Dla celów art. 4 i 5, długość trwania małżeństwa nie jest brana pod uwagę, jeżeli małżeństwo, mimo, iż zawarte po zakończeniu służby przez członka personelu, trwało co najmniej pięć lat.

Artykuł 7

1. Renta sieroca określona w art. 81 akapit pierwszy, drugi i trzeci regulaminu pracowniczego wynosi dla pierwszego osieroconego dziecka osiem dziesiątych renty pośmiertnej, do której byłby uprawniony pozostały przy życiu małżonek członka personelu lub byłego członka personelu pobierającego rentę inwalidzką, przy czym nie bierze się pod uwagę odliczeń, o których mowa w art. 10 niniejszego załącznika.

▼B

Nie jest ona niższa niż kwota minimum socjalnego, z zastrzeżeniem postanowień art. 8.

2. Renta na każde kolejne dziecko jest podwyższana o kwotę w wysokości podwójnego dodatku na dziecko pozostające na utrzymaniu.

Sieroty są uprawnione do dodatku edukacyjnego zgodnie z art. 3 załącznika V.

3. Łączna kwota rent i dodatków wyliczonych w ten sposób dzielona jest w równych częściach między uprawnione sieroty.

Artykuł 8

W przypadku, gdy członek personelu umiera pozostawiając małżonka, a także osierocone dzieci z poprzedniego małżeństwa lub inne osoby, będące jego następcami prawnymi, całkowita renta, wyliczona tak, jakby pozostały przy życiu małżonek miał wszystkie te osoby na swoim utrzymaniu, jest rozdzielana pomiędzy poszczególne osoby zainteresowane proporcjonalnie do rent, które byłyby wypłacane każdej z kategorii tych osób, gdyby renty przyznawane były osobno.

W przypadku, gdy członek personelu pozostawia osierocone dzieci pochodzące z różnych małżeństw, całkowita renta, wyliczona tak, jakby wszystkie te dzieci pochodziły z tego samego małżeństwa, jest rozdzielana pomiędzy poszczególne osoby zainteresowane, proporcjonalnie do wysokości rent, które byłyby wypłacane każdej z kategorii tych osób, gdyby renty przyznawane były osobno.

Dla celów obliczenia przedmiotowego podziału, dzieci z poprzedniego małżeństwa jednego z małżonków, które uznaje się za osoby pozostające na utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V, zalicza się do tej samej kategorii, co dzieci pochodzące ze związku małżeńskiego z członkiem personelu lub byłym członkiem personelu, który pobierał rentę inwalidzką.

W przypadku przewidzianym w akapicie drugim niniejszego artykułu, wstępnych, których uznaje się za osoby pozostające na utrzymaniu zgodnie z art. 2 załącznika V, traktuje się w ten sam sposób co dzieci pozostające na utrzymaniu, a do celów obliczenia przedmiotowego podziału zalicza się ich do kategorii zstępnych.

Artykuł 9

Prawo do otrzymania renty pośmiertnej przysługuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, w którym członek personelu lub były członek personelu pobierający rentę inwalidzką zmarł. Jednakże, jeżeli płatność przewidziana w art. 59 ust. 8 regulaminu pracowniczego została dokonana z chwilą śmierci członka personelu lub osoby uprawnionej do renty, to takie prawo przysługuje od pierwszego dnia czwartego miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpił zgon.

Prawo do otrzymania renty pośmiertnej ustaje na koniec miesiąca kalendarzowego, w którym osoba pobierająca rentę umiera lub przestaje spełniać warunki uprawniające do wypłaty renty. Analogicznie, prawo do renty sierocej ustaje, jeżeli osoba otrzymująca ją przestaje być uznawana za dziecko pozostające na utrzymaniu w rozumieniu art. 2 załącznika V.

Artykuł 10

W przypadku, gdy różnica wieku między zmarłym członkiem personelu lub byłym członkiem personelu pobierającym rentę inwalidzką a pozostałym przy życiu małżonkiem, po odjęciu okresu trwania ich małżeństwa, wynosi ponad 10 lat, renta pośmiertna obliczona zgodnie z podanymi wyżej zasadami, podlega pomniejszeniu, za każdy pełny rok różnicy, o:

— 1 % w przedziale od 10 do 20 lat;

— 2 % w przedziale od 20 do 25 lat, ale z wyłączeniem 25 roku;

— 3 % w przedziale od 25 do 30 lat, ale z wyłączeniem 30 roku;

— 4 % w przedziale od 30 do 35 lat, ale z wyłączeniem 35 roku;

— 5 % od 35 lat wzwyż.

▼B

Artykuł 11

Uprawnienie pozostającego przy życiu małżonka do renty pośmiertnej ustaje z chwilą wstąpienia w nowy związek małżeński. Jest on uprawniony do niezwłocznej wypłaty sumy kapitału w wysokości dwukrotnej rocznej kwoty renty pośmiertnej pod warunkiem, że nie ma zastosowania art. 81 akapit drugi regulaminu pracowniczego.

Artykuł 12

Rozwiedziony małżonek członka personelu lub byłego członka personelu jest uprawniony do renty pośmiertnej, o której mowa w niniejszym rozdziale, pod warunkiem, że jest w stanie udowodnić, że w chwili śmierci byłego małżonka, miał prawo do otrzymywania od niego alimentów na mocy orzeczenia sądu lub w wyniku ugody oficjalnie zawartej między byłymi małżonkami.

Jednakże wysokość renty pośmiertnej nie może przekroczyć kwoty alimentów należnych w chwili śmierci byłego małżonka, po skorygowaniu jej zgodnie z procedurą określoną w art. 84 regulaminu pracowniczego.

Uprawnienie rozwiedzionego małżonka wygasa, jeżeli wstąpi on ponownie w związek małżeński przed śmiercią byłego małżonka. Art. 11 nie ma zastosowania w wypadku ponownego zawarcia związku małżeńskiego po śmierci byłego małżonka.

Artykuł 13

Jeżeli zmarły członek personelu pozostawia więcej niż jednego rozwiedzionego małżonka uprawnionego do renty pośmiertnej, bądź jednego lub więcej rozwiedzionych małżonków oraz pozostałego przy życiu małżonka, uprawnionych do renty pośmiertnej, rentę tę dzieli się proporcjonalnie do długości okresów trwania poszczególnych małżeństw. Zastosowanie mają art. 12 akapit drugi i trzeci.

Jeżeli którakolwiek z osób uprawnionych do renty umiera lub zrzeka się swojej części, ta część przypada pozostałym osobom otrzymującym swoje części, z wyjątkiem przypadków dotyczących praw sierot na mocy art. 81 akapit drugi regulaminu pracowniczego.

Odliczenia dokonywane w związku z różnicą wieku, przewidziane w art. 10, mają osobne zastosowanie w odniesieniu do rent podzielonych zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym artykule.

Artykuł 14

W przypadku, gdy zgodnie z art. 19 niniejszego załącznika rozwiedziony małżonek traci prawo do renty, całkowita renta wypłacana jest na rzecz pozostałego przy życiu małżonka, pod warunkiem, że nie ma zastosowania art. 81 akapit drugi regulaminu pracowniczego.

ROZDZIAŁ 4

Renty tymczasowe

Artykuł 15

Małżonek lub osoby uznawane za osoby pozostające na utrzymaniu członka personelu w okresie aktywnego zatrudnienia bądź przebywającego na urlopie z przyczyn osobistych, urlopie na czas pełnienia służby wojskowej, urlopie wychowawczym lub rodzinnym, którego miejsce pobytu jest nieznane przez okres dłuższy niż jeden rok, otrzymują tymczasowo rentę pośmiertną, do której byliby uprawnieni zgodnie z przepisami niniejszego załącznika.

Artykuł 16

Małżonek lub osoby uznawane za pozostające na utrzymaniu byłego członka personelu otrzymującego rentę inwalidzką, którego miejsce pobytu jest nieznane przez okres dłuższy niż jeden rok, mogą tymczasowo otrzymywać rentę pośmiertną, do której byliby uprawnieni zgodnie z przepisami niniejszego załącznika.

▼B

Artykuł 17

Postanowienia art. 16 mają zastosowanie do osób uznawanych za osoby pozostające na utrzymaniu osoby otrzymującej bądź uprawnionej do otrzymywania renty pośmiertnej, której miejsce pobytu jest nieznane przez okres dłuższy niż jeden rok.

Artykuł 18

Renty tymczasowe na podstawie art. 15, 16 i 17 są przekształcane w renty stałe, jeżeli śmierć członka personelu lub byłego członka personelu została należycie potwierdzona lub też jeżeli został on oficjalnie uznany za zaginionego lub zmarłego.

ROZDZIAŁ 5

Podwyższenie wysokości rent w odniesieniu do dzieci pozostających na utrzymaniu

Artykuł 19

Postanowienia art. 80 akapit drugi regulaminu pracowniczego mają zastosowanie do osób otrzymujących rentę tymczasową.

Art. 80 i 81 regulaminu pracowniczego mają także zastosowanie do dzieci urodzonych w okresie krótszym niż 300 dni od śmierci członka personelu lub byłego członka personelu pobierającego rentę inwalidzką.

Artykuł 20

Przyznanie renty pośmiertnej, inwalidzkiej lub tymczasowej nie jest równoznaczne z przyznaniem beneficjentowi tych świadczeń prawa do dodatku zagranicznego.

ROZDZIAŁ 6

Finansowanie systemu emerytalnego

Artykuł 21

Od wynagrodzeń i rent inwalidzkich we wszystkich przypadkach potrąca się składki w ramach systemu emerytalnego zgodnie z postanowieniami art. 74–87 regulaminu pracowniczego.

Artykuł 22

Członkowie personelu przebywający na urlopie z przyczyn osobistych, którzy nadal nabywają prawa emerytalne na zasadach określonych w art. 56 ust. 3 regulaminu pracowniczego, w dalszym ciągu płacą składki, o których mowa w artykule 21 niniejszego załącznika na podstawie wynagrodzenia właściwego dla ich grupy zaszeregowania i stopnia.

Wszystkie świadczenia, do których każdy taki członek personelu lub osoby będące jego następcami prawnymi mogą być uprawnieni w ramach tego systemu emerytalnego, oblicza się na podstawie wspomnianego wynagrodzenia.

Artykuł 23

Prawidłowo potrącane składki nie są zwracane. Składki potrącane w sposób nieprawidłowy nie stanowią podstawy do przyznania emerytury; podlegają one zwrotowi bez odsetek na wniosek członka personelu lub jego następców prawnych.

ROZDZIAŁ 7

Obliczanie rent i emerytur

Artykuł 24

Agencja jest odpowiedzialna za obliczenie kwoty renty pośmiertnej, tymczasowej lub inwalidzkiej. Szczegółowe wyliczenie przekazywane jest członkowi personelu lub jego następcom prawnym równocześnie z decyzją o przyznaniu renty.

▼B

Renta inwalidzka nie jest wypłacana jednocześnie z wynagrodzeniem wypłacanym z budżetu ogólnego Agencji. Analogicznie, nie może być ona łączona z jakimkolwiek wynagrodzeniem pobieranym na stanowisku w jednej z instytucji lub agencji wspólnotowych.

Artykuł 25

Wysokość renty lub emerytury, w wypadku wystąpienia błędu lub pominięcia, może w dowolnym momencie zostać na nowo obliczona.

Renty i emerytury mogą być modyfikowane lub odebrane, jeżeli przyznanie ich było sprzeczne z przepisami regulaminu pracowniczego lub niniejszego załącznika.

Artykuł 26

Jeżeli, w przypadku śmierci członka personelu lub byłego członka personelu pobierającego rentę inwalidzką, osoby wywodzące od niego swe prawa nie złożą wniosku o należną im rentę w terminie jednego roku od dnia jego zgonu, tracą one swoje prawa, chyba że zostanie należycie wykazane zaistnienie siły wyższej.

Artykuł 27

Były członek personelu lub jego następcy prawni, którym należą się świadczenia w ramach tego systemu emerytalnego, przedstawią zaświadczenia, które mogą być wymagane i poinformują Agencję o wszystkich faktach, które mogą mieć wpływ na ich uprawnienia.

Artykuł 28

W przypadku, gdy członek personelu został tymczasowo pozbawiony, w całości lub częściowo, swojej emerytury lub renty na mocy art. 146 regulaminu pracowniczego, ma on prawo domagać się zwrotu wpłacanych przez niego składek emerytalnych i rentowych w wysokości proporcjonalnej do kwoty, o jaką została pomniejszona jego emerytura lub renta.

ROZDZIAŁ 8

Wypłata świadczeń

Artykuł 29

Świadczenia w ramach tego systemu emerytalnego są wypłacane co miesiąc z dołu.

Świadczenia te zapewnia Agencja.

Emerytom i rencistom zamieszkałym w Unii Europejskiej świadczenia wypłaca się w euro na rachunek bankowy w Państwie Członkowskim UE, w którym zamieszkują.

Emerytom i rencistom zamieszkałym poza Unią świadczenia wypłaca się w euro na rachunek bankowy w kraju, w którym oni zamieszkują. Emerytura lub renta może w drodze wyjątku zostać wypłacona w euro na rachunek bankowy w kraju, gdzie Agencja ma swoją siedzibę lub w walucie kraju zamieszkania emeryta lub rencisty, przeliczona według najbardziej aktualnego kursu wymiany walut stosowanym przy realizacji budżetu Agencji.

Artykuł niniejszy jest stosowany odpowiednio do osób otrzymujących rentę inwalidzką.

▼B

ZAŁĄCZNIK VII

RODZAJE STANOWISK W KAŻDEJ GRUPIE FUNKCYJNEJ, PRZEWIDZIANE W ART. 7 UST. 3

Grupa funkcyjna AD		Grupa funkcyjna AST	
Dyrektor Generalny	AD 16		
Dyrektor Generalny/Dyrektor	AD 15		
Administrator pracujący np. jako: Dyrektor/kierownik działu/radca generalny/ główny specjalista w dziedzinie języków; główny specjalista w dziedzinie ekonomii; główny specjalista do spraw prawnych; główny specjalista w dziedzinie medycyny; główny specjalista w dziedzinie nauki; główny specjalista w dziedzinie badań; główny specjalista finansowy, główny specjalista do spraw audytu	AD 14		
Administrator pracujący np. jako: Kierownik działu/radca generalny/główny specjalista w dziedzinie języków; główny specjalista w dziedzinie ekonomii; główny specjalista do spraw prawnych; główny specjalista w dziedzinie medycyny; główny specjalista w dziedzinie nauki; główny specjalista w dziedzinie badań; główny specjalista finansowy, główny specjalista do spraw audytu	AD 13		
Administrator pracujący np. jako: Kierownik działu/główny tłumacz, główny ekonomista; główny prawnik; główny lekarz urzędowy; główny naukowiec; główny urzędnik do spraw badań; główny urzędnik finansowy, główny urzędnik do spraw audytu	AD 12		
Administrator pracujący np. jako: Kierownik działu/główny tłumacz, główny ekonomista; główny prawnik; główny lekarz urzędowy; główny urzędnik do spraw nauki; główny urzędnik do spraw badań; główny urzędnik finansowy, główny urzędnik do spraw audytu	AD 11	AST 11	Asystent pracujący np. jako: Asystent osobisty; urzędnik administracyjny; urzędnik do spraw technicznych; urzędnik do spraw informatyki
Administrator pracujący np. jako: Kierownik działu/starszy tłumacz; starszy ekonomista; starszy prawnik; starszy lekarz urzędowy; starszy urzędnik do spraw nauki; starszy urzędnik do spraw badań; starszy urzędnik finansowy, starszy urzędnik do spraw audytu	AD 10	AST 10	Asystent pracujący np. jako: Asystent osobisty; urzędnik administracyjny; urzędnik do spraw technicznych; urzędnik do spraw informatyki
Administrator pracujący np. jako: Kierownik działu/starszy tłumacz; starszy ekonomista; starszy prawnik; starszy lekarz urzędowy; starszy urzędnik do spraw nauki; starszy urzędnik do spraw badań; starszy urzędnik finansowy, starszy urzędnik do spraw audytu	AD 9	AST 9	Asystent pracujący np. jako: Asystent osobisty; urzędnik administracyjny; urzędnik do spraw technicznych; urzędnik do spraw informatyki
Administrator pracujący np. jako: Tłumacz; ekonomista; prawnik; lekarz urzędowy; urzędnik do spraw nauki; urzędnik do spraw badań; urzędnik finansowy, audytor	AD 8	AST 8	Asystent pracujący np. jako: Starszy referent; starszy dokumentalista; starszy technik; starszy informatyk
Administrator pracujący np. jako: Tłumacz; ekonomista; prawnik; lekarz urzędowy; urzędnik do spraw nauki; urzędnik do spraw badań; urzędnik finansowy, audytor	AD 7	AST 7	Asystent pracujący np. jako: Starszy referent; starszy dokumentalista; starszy technik; starszy informatyk

▼B

Grupa funkcyjna AD		Grupa funkcyjna AST	
Administrator pracujący np. jako: Młodszy tłumacz; młodszy ekonomista; młodszy prawnik; młodszy lekarz urzędowy; młodszy urzędnik do spraw nauki; młodszy urzędnik do spraw badań; młodszy urzędnik finansowy	AD 6	AST 6	Asystent pracujący np. jako: Referent; dokumentalista; technik; informatyk
Administrator pracujący np. jako: Młodszy tłumacz; młodszy ekonomista; młodszy prawnik; młodszy lekarz urzędowy; młodszy urzędnik do spraw nauki; młodszy urzędnik do spraw badań; młodszy urzędnik finansowy	AD 5	AST 5	Asystent pracujący np. jako: Referent; dokumentalista; technik; informatyk
		AST 4	Asystent pracujący np. jako: Młodszy referent; młodszy dokumentalista; młodszy technik, młodszy informatyk
		AST 3	Asystent pracujący np. jako: Młodszy referent; młodszy dokumentalista; młodszy technik, młodszy informatyk
		AST 2	Asystent pracujący np. jako: Pomocnik biurowy; pomocnik techniczny; pomocnik informatyczny
		AST 1	Asystent pracujący np. jako: Pomocnik biurowy; pomocnik techniczny; pomocnik informatyczny